

INFORME JURÍDIC EN RELACIÓ AMB L'AVANTPROJECTE DE LLEI DE L'Ocupació PÚBLICA CATALANA

I. ANTECEDENTS

1. Consta en el Pla normatiu 2021 – 2023, aprovat per Acord del Govern de 19 d'octubre de 2021, la tramitació de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

2. Conforme determina l'Acord del Govern de 22 de gener de 2019, relatiu a l'oportunitat de les iniciatives legislatives del Govern i a la seva consulta pública, es constata que l'Avantprojecte de Llei sotmès a informe ha estat objecte d'una memòria preliminar que es va aprovar per Acord del Govern de 7 de desembre de 2021, la qual va ser sotmesa a consulta pública prèvia, des del dia 9 de desembre de 2021 al 20 de gener de 2022, mitjançant el portal Participa Gencat.

En aquest tràmit es van presentar 159 propostes.

L'informe de retorn sobre la referida consulta es va publicar al portal Participa Gencat el mes de març de 2022.

3. La Direcció General de Funció Pública ha tramès a aquesta Assessoria Jurídica l'expedient relatiu a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, per tal que emeti el corresponent informe jurídic preliminar.

4. L'informe jurídic preliminar d'aquesta Assessoria s'emet, de conformitat amb el que disposen l'article 36.3 d) de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, de l'Acord de Govern de 19 de maig de 2009, pel qual s'aproven les directrius sobre contingut de l'expedient i procediment d'elaboració de disposicions de caràcter general, i dels articles 4.1.a) de la Llei 7/1996, de 5 de juliol, d'organització dels serveis jurídics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i 19.1.a) del Decret 57/2002, de 19 de febrer, d'acord amb el qual correspon als advocats i advocades de la Generalitat l'assessorament en dret sobre els projectes i els avantprojectes de disposició de caràcter general.

Aquest informe jurídic preliminar té per objecte comprovar que l'expedient disposa de la documentació prevista a l'article 36 de Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, avaluar l'adequació del text al marc normatiu vigent i a les directrius de tècnica normativa, indicar la tramitació que s'ha de seguir en el procediment per a la seva tramitació i aprovació, tràmits d'audiència i informació pública, així com l'emissió dels informes preceptius que corresponguin.

C. Sant Honorat, 1-3
08002 Barcelona
Tel. 93 402 46 00
Fax 93 567 61 92



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BF0BLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 1 de 37

II. ANÀLISI JURÍDICA

1. Marc competencial i normatiu

➤ D'acord amb la documentació tramesa per la unitat impulsora de la iniciativa i tenint en compte l'objecte de l'Avantprojecte de llei assenyalat al seu article primer, l'Avantprojecte de llei que s'informa es fonamenta en els **preceptes constitucionals i estatutaris** següents:

- En primer lloc, s'ha de fer referència els mandats establerts a la Constitució espanyola. L'article 23.2 de la Constitució espanyola assenyalava que els ciutadans tenen dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, amb els requisits que senyalin les lleis i així mateix, l'article 103.3 de la CE estableix la reserva de llei 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.

Com bé s'assenyala a la memòria general, l'Estat disposa, d'acord amb l'article 149.1.18 de la CE de la competència exclusiva per dictar les bases del règim estatutari dels funcionaris públics, i així s'ha vingut exercint en les diferents lleis generals que l'Estat ha dotat de caràcter bàsic en matèria de funció pública, les quals garantiran, en qualsevol cas, als administrats un tractament comú davant aquelles. Pel que fa al règim del personal laboral de les administracions públiques, l'article 149.1.7 reserva a l'Estat la competència exclusiva sobre legislació laboral, sens perjudici que sigui executada pels òrgans de les comunitats autònomes.

Per tant, la Llei s'insereix dins el marc normatiu dictat per l'Estat amb caràcter de normativa bàsica, representat a l'Estatut bàsic de l'empleat públic, el text refós del qual s'aprova mitjançant el Reial decret legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre (TREBEP). L'article 6 d'aquest text legal es disposa que les assemblees legislatives de les comunitats autònomes han d'aprovar, en desenvolupament de l'Estatut i en l'àmbit de les seves competències, les lleis reguladores de la Funció Pública de les comunitats autònomes. Addicionalment, la disposició addicional segona del TREBEP estableix que les seves previsions són d'aplicació a totes les comunitats autònomes respectant en tot cas les posicions singulars en matèria de sistema institucional i les competències exclusives i compartides en matèria de funció pública i d'autoorganització que els atribueixen els estatuts d'autonomia.

També s'ha de destacar la normativa bàsica estatal en matèria d'incompatibilitats establerta a la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques.

Al seu torn, de la dicció del primer incís de l'article 149.1.18 CE (bases del règim jurídic de les administracions públiques) s'ha extret la competència estatal d'elaborar les bases del règim local. Tot i ser discutible aquesta extensió d'allò considerat bàsic a l'àmbit local, sobretot amb la intensitat que s'ha vingut fent, encara ho és molt més que d'aquest "segon" títol competencial (bases del règim jurídic de les Administracions Públiques) es pretengui extreure una "doble competència" en matèria de funció pública local. Aquesta lectura competencial s'ha fet partint d'uns pressupòsits estatutaris i normatius que, a dia d'avui, han estat objecte de canvis substantius, sobretot pel que fa al bloc de la constitucionalitat, però també per una alteració substancial del quadre d'allò considerat bàsic a través de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

- Al seu torn, s'ha de fer esment als preceptes estatutaris. La lletra a) de l'article 136 de l'Estatut d'autonomia de 2006 (en endavant, EAC) , dins del Títol IV, de les competències, estableix 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.
 - 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 treball a les necessitats derivades de l'organització administrativa i sobre la formació d'aquest personal.

Com s'assenyala a la memòria general, cal ressaltar que les competències sobre funció pública s'estenen, tal com recull l'article 136 de l'EAC, a totes les administracions públiques catalanes, per la qual cosa no hi ha cap impediment (és més hi ha una obligació) per tal que el legislador català reguli amb tota la seva plenitud aquesta matèria pel que fa a la totalitat de l'àmbit d'aplicació en la mateixa; això és, l'Avantprojecte de llei que desenvolupa l'article 136 de l'Estatut ha de regular l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat, però també de les administracions locals.

El legislador català disposa d'un títol específic que li permet regular el règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques catalanes, cosa que implica sens dubte una regulació dels drets dels funcionaris (i, per extensió, de la resta del personal al servei d'aquestes administracions), si bé en aquest cas s'hauran de respectar les normes bàsiques previstes 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).

Com assenyala la lletra a) de l'article 136 de l'EAC, la Generalitat de Catalunya té la competència exclusiva pel que fa a l'ordenació i l'organització de la funció pública. Aquest títol competencial permet regular amb marges amplis de configuració tant els instruments d'ordenació de l'ocupació pública com la creació de cossos, escales o estructures similars de la funció pública pròpiament dita. En conseqüència, en l'àmbit de l'articulació d'instruments d'ordenació i d'organització, la Generalitat de Catalunya disposa d'amplies competències sobre totes les administracions públiques amb l'únic límit de les bases que en matèria de principis ordenadors de l'ocupació pública es contenen en l'apartat b) del propi article 136 de l'Estatut.

Així mateix, 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 a complir les funcions públiques.

Per últim, i en concret pel que fa a la regulació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en el Títol XIX, de la Llei es completa l'àmbit competencial amb el que assenyalen L'article 150 de l'Estatut estableix que correspon a la Generalitat, en matèria d'organització de la seva



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BF0BLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Administració, la competència exclusiva sobre les diverses modalitats organitzatives i instrumentals per a l'actuació administrativa. Alhora, l'article 158 de l'Estatut estableix que també 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.

En resum, aquest avantprojecte s'empara competencialment en els preceptes constitucionals i estatutaris assenyalats anteriorment, i a més parteix de la comprensió que, segons allò establert en la disposició final segona de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, en matèria d'ordenació i organització de la funció pública la competència de Catalunya és exclusiva i només limitada pel respecte als principis ordenadors de l'ocupació pública.

➤ **Habilitació del Govern i competència del Departament de la Presidència:**

La competència del Govern per aprovar aquest Avantprojecte de Llei i presentar-lo al Parlament, es fonamenta en l'article 62.1 de l'EAC que atribueix al Govern la iniciativa legislativa i en l'article 26.b) i 36.1 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern.

L'article 36 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, determina que el Govern exerceix la iniciativa legislativa per mitjà de la presentació de projectes de Llei al Parlament. A l'apartat segon de la norma esmentada es preveu que la tramitació d'un projecte de llei requereix l'acord previ del Govern sobre l'oportunitat de la iniciativa i que la tramitació s'inicia a proposta del departament o dels departaments interessats, als quals correspon d'elaborar l'avantprojecte de llei corresponent.

D'acord amb l'apartat cinquè de l'article 36 de la llei esmentada, correspon al titular o la titular del departament que ha elaborat un avantprojecte de llei de sotmetre'l a la consideració del Govern, el qual pot decidir dur a terme nous tràmits abans d'aprovar-lo com a projecte de llei.

L'article 6 del Decret legislatiu 1/1997, assenyalava que correspon al conseller en matèria de funció pública, elaborar els projectes de disposicions de caràcter general en matèria de funció pública que hagin de ser aprovats pel Parlament o pel Govern de la Generalitat o emetre informe sobre els dits projectes, i aprovar la resta de normes reglamentàries sobre funció pública, a proposta, si s'escau, del departament interessat, i per una altra banda, d'acord amb l'article 3.1.10 del Decret 184/2022, de 10 d'octubre, de denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments de l'Administració de la Generalitat de Catalunya li correspon al Departament de la Presidència, l'impuls d'estratègies i avaluació de les administracions públiques i del sector públic, així com la seva estructura i dimensionament, organització, funcionament, coordinació i digitalització, així com el desenvolupament de l'administració electrònica, la formació del personal al servei de les administracions públiques i la funció pública.

En conseqüència, l'Avantprojecte de llei objecte d'aquest informe s'enquadra dins el marc competencial esmentat i la competència per elaborar els projectes de disposicions de caràcter general en matèria de funció pública li correspon a la consellera de la Presidència.

Quant a la determinació de la unitat directiva competent per a la seva elaboració i tramitació de l'Avantprojecte de llei la Direcció General de la Funció Pública és la unitat competent per a la seva elaboració i tramitació d'acord amb el que estableix l'article 9.3. a) del Decret 289/2022, de 2 de novembre, de reestructuració del Departament de la Presidència, que estableix que la Direcció General de Funció Pública té, entre d'altres, la funció següent:

Pàgina 4 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 4 de 37

a) Definir el marc general de l'ocupació pública a Catalunya i implementar les polítiques, els criteris i les directrius en matèria de recursos humans, i dissenyar i executar els processos de transformació de la funció pública catalana, en el seu àmbit competencial.

2. Procediment d'elaboració i tramitació de l'Avantprojecte de llei

2.1 Règim jurídic aplicable al procediment d'elaboració de l'Avantprojecte de llei

En la tramitació de l'avantprojecte s'han de seguir tots els tràmits i complir els requisits establerts per l'article 36 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern.

A més dels requisits abans esmentats, la tramitació de l'Avantprojecte de llei ha d'observar les previsions de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, la qual preveu, en el seu article 62, els principis generals de millora de la qualitat normativa i, en el seu article 69, la participació ciutadana en l'elaboració de disposicions generals.

Així mateix, cal tenir en compte el que assenyala la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques; que en els seus articles 127 a 133 regula la iniciativa legislativa, de la potestat per dictar reglaments i altres disposicions i de la participació de la ciutadania en el procediment d'elaboració d'aquestes, si bé cal tenir en compte que l'aplicació d'aquesta normativa s'ha de realitzar tenint en compte que, en virtut de la Sentència 55/2018, de 24 de maig, del Ple del Tribunal Constitucional, dictada en el recurs d'inconstitucionalitat núm. 3628/2016, va declarar d'aquests preceptes contraris a l'ordre constitucional de distribució de competències i, en conseqüència, no aplicables a les iniciatives legislatives de la Generalitat.

2.2 Planificació normativa

Quant a la planificació normativa, l'article 132 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, imposa a les administracions fer públic, anualment, *"un pla normatiu que contingui les iniciatives legals o reglamentàries que s'hagin d'elevat per a la seva aprovació l'any següent"* (apartat primer). I afegeix: *"Una vegada aprovat, el pla anual normatiu s'ha de publicar al portal de la transparència de l'Administració pública corresponent"*.

En relació amb aquest aspecte, la Sentència 55/2018, de 24 de maig, del Ple del Tribunal Constitucional, ha declarat la totalitat d'aquest article contrari a l'ordre constitucional de competències, i per tant, no s'aplica a les iniciatives legislatives del Govern de la Generalitat, ja que envaeix .

No obstant això, tenint en compte el principi de seguretat jurídica recollit a l'article 62.1 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, i seguint la línia de bones pràctiques incorporades per la Unió Europea i el Dret comparat, la Generalitat ha aprovat el Pla normatiu de l'Administració de la Generalitat per als anys 2021-2023, mitjançant Acord del Govern de 19 d'octubre de 2021 pel qual s'aprova el Pla normatiu del Govern de la Generalitat per als anys 2021-2023.



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

El punt 5 de l'apartat *Iniciatives que es preveu tramitar-Eix 1(versió revisada a 23.01.2024)* relatiu al Departament de la Presidència recull dins del Pla el "Avantprojecte de llei de l'ocupació pública", amb l'objectiu de ordenar i regular l'ocupació pública catalana, així com els seus instruments de gestió i determinar el règim jurídic del personal inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

2.3 Consulta pública prèvia, participació ciutadana i tràmit sindical

➤ L'article 36.2 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, preveu que la tramitació d'un projecte de llei requereix l'acord previ del Govern sobre l'oportunitat de la iniciativa i s'inicia a proposta del departament o els departaments interessats, als quals correspon d'elaborar l'avantprojecte de llei corresponent.

Com s'ha assenyalat en els antecedents per Acord del Govern de 7 de desembre de 2021 es va aprovar la memòria preliminar de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública de Catalunya, la qual va ser sotmesa a **consulta pública prèvia**, des del dia 9 de desembre de 2021 al 20 de gener de 2022, mitjançant el portal Participa Gencat. En aquest tràmit es van presentar 159 propostes.

L'informe de retorn sobre la referida consulta es va publicar al portal Participa Gencat el mes de març de 2022.

Amb posterioritat, i en compliment de l'Acord de 7 de juny de 2013, sobre la participació de l'Ajuntament de Barcelona en les iniciatives normatives de la Generalitat que incideixen en el règim especial establert per la Carta Municipal de Barcelona, la Secretaria de Govern Local i Relacions amb l'Aran tramet la documentació que l'Ajuntament de Barcelona ha fet arribar amb el posicionament municipal sobre la memòria preliminar de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana. Aquesta documentació consta de:

- Diligència de l'Acord de la Comissió de Govern de l'Ajuntament de Barcelona de data 31 de març de 2023, mitjançant el qual s'informa el posicionament municipal relatiu a la memòria preliminar de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.
- L'informe elaborat pels Serveis Jurídics Municipals, que s'acompanya adjunt a dit acord i que constitueix la seva motivació en el què es conclou que aquest avantprojecte incidirà en el règim especial de Barcelona i que de conformitat amb l'article 89 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya, l'Ajuntament ha de ser requerit per a participar en el procediment d'elaboració de l'Avantprojecte, mitjançant la formulació de les al·legacions i propostes que consideri adients, en el marc de la Comissió Mixta Generalitat-Ajuntament de Barcelona.

Espai de diàleg:

Consta a la memòria general, que amb la voluntat de debatre, fer propostes i consensuar el text de l'avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, des del mes d'abril de 2023 la Secretaria d'Administració i Funció Pública ha impulsat un espai de diàleg amb els representants de les organitzacions sindicals CCOO i UGT, les associacions de les entitats locals Associació Catalana de Municipis i Federació de Municipis de Catalunya i les universitats públiques catalanes, portant-se a terme diverses reunions, algunes conjuntes i altres bilaterals, en les quals s'han compartit les línies principals de l'avantprojecte. Els participants en aquest espai han fet aportacions que han estat valorades en l'elaboració de l'Avantprojecte de llei.

Pàgina 6 de 37



Doc.original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 6 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

➤ Quant al tràmit, potestatiu, de **participació ciutadana**, de conformitat amb l'article 69 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern que preveu que: *Les persones tenen el dret de participar, per mitjà de la presentació de propostes i suggeriments, en les iniciatives normatives que promou l'Administració pública. Aquest dret es pot exercir amb relació a les iniciatives normatives en què, per la importància que tenen o per la matèria que regulen, l'Administració pública considera pertinent obrir aquest procés participatiu des de l'inici de la tramitació del procediment administratiu*”.

Respecte d'aquest tràmit de participació ciutadana, es justifica en la memòria general que “No es considera necessari sotmetre l'avantprojecte de Llei al tràmit de participació ciutadana ja que, en el marc de la tramitació de l'avantprojecte de Llei, es va obrir un procediment de consulta ciutadana prèvia durant el termini de sis setmanes i donat que es durà a terme el tràmit d'audiència i d'informació pública, en els quals es podran recollir les aportacions tant de la ciutadania en general com de tots els agents implicats afectats directament per la iniciativa normativa que seran objecte d'anàlisi i consideració. La realització d'aquests dos tràmits es consideren suficients per garantir la participació de la ciutadania en la redacció de l'Avantprojecte.”

Tot i que no s'estableix cap objecció jurídica a la seva no realització, com és sabut, correspon a l'Administració determinar en cada cas la pertinència o no d'obrir, des de l'inici del procediment, aquest tràmit de participació ciutadana, mitjançant una valoració que la unitat impulsora ha d'incloure a la Memòria general.

➤ Tanmateix, aquesta Assessoria Jurídica, de conformitat amb la doctrina de la Comissió Jurídica Assessora (Dictamen 157/2003), recorda la necessitat que a la Memòria general s'aprofundeixi més en les raons que justifiquen que en el cas concret no s'hagi efectuat el tràmit participatiu assenyalat, doncs la justificació de l'omissió d'aquest tràmit sobre la base de la realització d'altres tràmits participatius no resulta suficient per a exceptuar-lo, per manca de congruència amb el que es preveu en l'article 69 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre.

La necessitat de realitzar aquest tràmit participatiu o, si escau, d'exterioritzar les raons per les quals no s'ha realitzat, motivant correctament aquesta decisió, ha estat posada en relleu també per la jurisprudència. Escau esmentar, en aquest sentit, la Sentència del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya 588/2019, de 28 de juny, de la Sala Contenciosa Administrativa, Secció Segona, que va anul·lar el Decret 73/2017, de 20 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de l'impost de les begudes ensucrades envasades; i la Sentència 988/2020, de 4 de març, del mateix Tribunal, de la Sala Contenciosa Administrativa, Secció Cinquena, núm. rec. 286/2018, que ha anul·lat el Decret 175/2018, de 21 de juliol, del règim electoral de les cambres oficials de comerç, indústria, serveis i navegació de Catalunya. En aquesta darrera sentència el Tribunal es fa ressò de la doctrina de la Comissió Jurídica Assessora relativa al fet que, si bé el tràmit participatiu previst en l'article 69 de la Llei 19/2014 és un tràmit potestatiu, és necessari que l'Administració instructora incorpori en la memòria general una valoració de les raons que han portat a obrir o no aquest tràmit. El Tribunal recorda que es tracta d'una decisió controlable en via administrativa.”

➤ D'acord amb els articles 10.1.c) i d) de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, i en **aplicació del principi de transparència**, l'Administració ha de fer pública la informació relativa a les decisions i actuacions amb rellevància jurídica, entre les quals s'inclouen els procediments normatius en curs, amb indicació de l'estat de

Pàgina 7 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 7 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

la tramitació en què es troben, així com les memòries i els documents justificatius de la tramitació dels projectes o avantprojectes normatius i els diversos textos de les disposicions.

D'aquest precepte es desprèn que, ja des de l'inici del procediment i al llarg de la seva tramitació, s'han de fer públics els documents indicats. Així mateix, de conformitat amb l'article 5 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, la informació subjecta al règim de transparència s'ha de fer pública a través del **Portal de la Transparència**, instrument bàsic i general de gestió de documents públics per a donar compliment a les obligacions de transparència i a través de les seues electròniques i llocs web dels subjectes obligats.

Per donar compliment a aquesta norma caldrà publicar la documentació esmentada a la pàgina web del departament:

<https://governobert.gencat.cat/ca/transparencia/normativa-i-informacio-interes-juridic/normativa/normativa-en-tramit/pre/en-tramit/>, així com al Portal de la Transparència <https://governobert.gencat.cat/ca/transparencia/normativa-i-informacio-interes-juridic/normativa/normativa-en-tramit/> que enllaça amb el web del departament.

Quant als **tràmits d'audiència i informació pública**, l'article 36.4 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, preveu que el departament encarregat de l'elaboració d'un avantprojecte de llei el pot sotmetre a informació pública o a audiència de les entitats que tinguin encomanada per llei la defensa d'interessos que es podrien veure afectats per l'entrada en vigor de la llei, i que el termini d'informació o d'audiència no pot ésser inferior a quinze dies.

Pel que fa al **tràmit d'audiència**, la memòria general indica que es considera necessari atorgar tràmit d'audiència als organismes i entitats següents:

- Consell de Govers Locals (de conformitat amb l'article 22.2 de la Llei 12/2019, de 19 de maig).
- Consell de la Discapacitat de Catalunya
- Consell Interuniversitari de Catalunya
- Federació de Municipis de Catalunya
- Associació Catalana de Municipis
- Ajuntament de Barcelona (d'acord amb el que s'ha assenyalat al punt 2.3 d'aquest informe)
- Fòrum d'Entitats per la Reforma de l'Administració (FERA)
- Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI)
- ECOM

Pel que fa al referit tràmit d'audiència, aquesta Assessoria Jurídica comparteix la procedència de la seva obertura, com també, administracions públiques, els organismes i entitats a les quals caldrà donar audiència.

El tràmit d'audiència, de conformitat amb l'indicat en la memòria general és de 15 dies hàbils, d'acord amb les previsions de l'article 36.4 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre.

Pàgina 8 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 8 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Pel que fa al tràmit d'informació pública, la Memòria general indica també la preceptivitat del tràmit, i d'acord amb les previsions de l'article 36.4 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, s'estableix per un termini de 15 dies hàbils.

➤ **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.

2.4 Documentació de l'expedient

De conformitat amb l'article 36.3 de la Llei 13/2008, els avantprojectes de llei han de contenir una exposició de motius i han d'anar acompanyats amb la documentació següent:

a) Memòria general

A l'expedient consta emesa una memòria general de la directora general de la Funció Pública de data 31 de gener de 2024, de conformitat amb l'article 36.3.a) de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern. En aquesta memòria general hi consten les raons que justifiquen la necessitat de la tramitació i aprovació del text legal; una descripció del seu contingut, el marc normatiu en el qual es contextualitza la norma; la taula de vigències i derogacions resultants; la competència de la Generalitat sobre la matèria; així com també el llistat d'entitats a les que es donarà tràmit d'audiència i les raons que justifiquen la realització del tràmit d'informació pública. També s'indiquen els motius pels quals no es durà a terme el tràmit de participació ciutadana.

Aquesta Assessoria Jurídica considera que, examinada la memòria general, inclou el contingut mínim especificat per la Llei 13/2008, del 5 de novembre. Així mateix, s'afegeixen altres consideracions, com ara, els tràmits de consulta pública prèvia i de participació ciutadana.



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BF0BLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

El punt 5 de la memòria general s'assenyala l'entrada en vigor de l'AVL: La Llei entrarà en vigor als sis mesos de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. Val a dir, que assenyalar una entrada en vigor d'una norma diferent a la de 20 dies naturals que es fonamenta a l'article 111-10 del CcCat ha de quedar justificada a la memòria general i també a l'exposició de motius.

➤ La unitat promotora ho ha justificat a la memòria general però es suggereix que es faci també a l'Exposició de motius en el mateix sentit.

D'altra banda, es recorda que la memòria general s'ha d'actualitzar, si es produeixen canvis en el text de la iniciativa.

b) Memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades

De conformitat amb el que determina la lletra b) de l'article 36.3 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, a la iniciativa l'acompanya una memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades de 31 de gener de 2024. Aquest document inclou, un informe d'impacte pressupostari; un informe d'impacte econòmic i social, en què s'avaluen els costos i els beneficis que implica la iniciativa legislativa per als seus destinataris i per a la realitat social i econòmica; un informe d'impacte normatiu, en què s'avalua la incidència de les mesures proposades per la norma en termes d'opcions de regulació, de simplificació administrativa i de reducció de càrregues administratives per als ciutadans i les empreses, i, finalment, un informe d'impacte de gènere.

Aquesta Assessoria Jurídica no efectua cap consideració respecte d'aquest document, si bé caldrà estar a les consideracions que pugui efectuar l'Àrea de la Millora de la Regulació, la Direcció General de Pressupostos i l'Institut Català de les Dones, d'acord amb els respectius àmbits competencials.

c) Memòria d'observacions i al·legacions

L'article 36.3.c) de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, disposa que l'Avantprojecte de Llei ha d'anar acompanyat d'una memòria en què constin les consultes formulades, les al·legacions presentades, les raons que han dut a estimar-les o desestimar-les i la incidència de les consultes i les al·legacions en la redacció final de l'avantprojecte de Llei.

Així doncs, d'acord amb aquest article, la unitat promotora de la iniciativa, en aquest cas, la Direcció General de Funció Pública haurà d'elaborar la corresponent **memòria valorativa** en què constin els informes demanats, les consultes formulades, les al·legacions presentades en el tràmit d'audiències i informació pública, les raons que han dut a estimar-les o desestimar-les i la incidència de les mateixes en la redacció final de l'Avantprojecte de Llei.

Per últim, cal tenir en compte que la Comissió Jurídica Assessora, en el Dictamen 82/2019, estableix: "es recorda la necessitat de complir formalment amb la indicada exigència legal, i realitzar aquesta tasca d'avaluació i motivació no d'una manera dispersa, en diverses notes i informes valoratius, sinó concentrada en un únic document complet i actualitzat, sense remissions, en garantia d'un resultat més clar i coherent i, en definitiva, a favor de la seguretat jurídica".

Pàgina 10 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 10 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

2.5 Tràmits de consulta interdepartamental i informes als que s'ha de sotmetre la iniciativa

- Segons l'Acord del Govern de 19 de maig de 2009, cal dur a terme el tràmit de **consulta interdepartamental**; l'Avantprojecte de llei s'ha de posar en coneixement dels diferents departaments perquè formulin les observacions que estimin convenients, tràmit aquest que s'instrumenta mitjançant el Sistema d'Informació, Gestió i Tramitació dels Documents de Govern (SIGOV).

Aquest tràmit finalitza amb la presentació de l'Avantprojecte de llei a la sessió corresponent del Consell Tècnic (apartat II, Informació sobre Avantprojectes de llei, Projectes de decret i propostes d'Acord en tramitació).

L'Acord de Govern esmentat estableix que l'**informe jurídic preliminar** ha d'indicar si la iniciativa s'ha de sotmetre a consulta d'òrgans externs al departament.

Conseqüentment, en la tramitació d'aquest Avantprojecte de llei s'hauran de sol·licitar els informes següents:

a) Informe del Departament d'Economia i Hisenda. D'acord amb l'article 36.1.h) del Decret 58/2022, de 29 de març, de reestructuració del Departament d'Economia i Hisenda, a la Direcció General de Pressupostos li correspon analitzar les propostes d'acords, disposicions i actuacions amb impacte pressupostari dels departaments i entitats del sector públic de la Generalitat de Catalunya.

b) Informe de la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic, d'acord amb el que estableix l'article 71.i) del Decret 19/2022, de 8 de febrer, de reestructuració del Departament de la Presidència, el qual disposa que li correspon impulsar i coordinar les mesures i els projectes de dimensionament de les plantilles del personal de l'Administració de la Generalitat i les seves entitats instrumentals, elaborar els estudis i informes corresponents, així com assessorar els departaments en aquesta matèria.

c) Informe d'impacte de gènere, de l'Institut Català de les Dones, d'acord amb l'article 3 g) de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Dones (en la redacció donada per la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes).

d) Informe amb incidència en matèria digital, de conformitat amb l'article 67.1.l del Decret 19/2022, de 8 de febrer, atès que el text legal com la que ens ocupa no pot quedar deslligat del desenvolupament de l'administració digital. Conseqüentment, aquesta Assessoria Jurídica conclou la necessitat de sol·licitar l'informe esmentat.

Els informes abans esmentats es poden sol·licitar de forma simultània als tràmits d'informació pública i d'audiència.

e) Es considera preceptiu el Dictamen del **Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya**, a la vista del literal de l'article 2.1.a) de la Llei 7/2005, de 8 de juny, quan s'estableix que li correspon a aquest òrgan dictaminar sobre els avantprojectes de llei i els projectes de decret legislatius que regulen matèries socioeconòmiques, laborals i d'ocupació, de competència de la Generalitat. En el cas concret, el nou model d'ocupació pública de Catalunya que es projecta té afectacions més enllà de la mateixa estructura organitzativa de l'Administració. Conseqüentment, aquesta Assessoria Jurídica conclou la necessitat de sol·licitar l'informe esmentat.

Pàgina 11 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 11 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

f) La iniciativa s'ha de sotmetre a l'informe de la **Comissió de Govern Local a Catalunya**, a la vista que l'àmbit subjectiu d'aplicació afecta a l'administració local de Catalunya, de conformitat amb l'article 14.2 Decret 29/2002, de 5 de febrer, pel qual es regula la Comissió de Govern Local de Catalunya.

g) **Informe de la Comissió Tècnica de la Funció Pública.** L'article 7.3.a) del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública estableix que és una funció específica de l'esmentada comissió "a) Emetre informe amb relació a les normes i disposicions de caràcter general en matèria de personal, amb exclusió dels projectes de disposició d'estructura orgànica o organitzativa que no continguin mesures específiques de personal més enllà de les afectacions que en derivin per al personal".

h) D'acord amb les Directrius sobre el contingut de l'expedient i procediment d'elaboració de disposicions de caràcter general, aprovades per l'Acord del Govern de 19 de maig de 2009, caldrà elaborar, en les corresponents fases del procediment, un **informe jurídic preliminar actualitzat** (sempre que s'hagi de sotmetre a Dictamen del CTSEC i a informe de la Comissió de Govern Local) i un **informe jurídic final**.

i) **Informes del Consell Tècnic:** D'acord amb el que preveu l'article 8.1.a) del Reglament del Consell Tècnic del Govern, aprovat per Decret 413/2011, de 13 de desembre, aquest projecte s'haurà de sotmetre a informe del Consell Tècnic (apartat II, d'informació interdepartamental, apartat III A, previ a la sol·licitud de dictamen del CTSEC i informe de la Comissió de Govern Local i finalment a l'apartat IV A, previ a l'aprovació final per Govern) Els certificats acreditatius s'incorporaran a l'expedient.

j) Finalment, d'acord amb l'article 36.5 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, correspon al titular o la titular del departament que ha elaborat un avantprojecte de llei de sotmetre'l a la consideració del Govern, el qual pot decidir dur a terme nous tràmits abans d'aprovar-lo com a projecte de llei, i d'acord amb l'article 36.6 de la dita Llei, un cop aprovat un projecte de llei, el Govern ha de trametre'l al Parlament, acompanyat amb tota la documentació annexa.

- Assenyalar, per últim, que no és preceptiva la sol·licitud del dictamen de la **Comissió Jurídica Assessora** atès que no es troba dins dels supòsits que la norma estableix que sigui necessària la seva sol·licitud ni a l'Informe de la **Direcció General de la Funció Pública** ja que és la unitat impulsora de la iniciativa.

3. Contingut de l'Avantprojecte de llei

➤ **L'objecte** de l'Avantprojecte de llei, d'acord amb el que s'apunta a l'exposició de motius, és apostar per una reforma integral de l'ocupació pública catalana amb l'objectiu de modernitzar-la, professionalitzar-la i fer-la molt més eficient.

En aquest sentit, s'estableix, per primer cop, **un marc legal comú de l'ocupació pública que abasta 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 a desenvolupar i implementar les seves pròpies polítiques de gestió dels recursos humans.

Pàgina 12 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BF0BLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 12 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Es redissenya les polítiques de selecció en l'ocupació pública catalana.

Un dels altres objectius de l'Avantprojecte de Llei és avançar en la **simplificació de l'actual estructura de cossos i escales i homogeneïtzar-les entre les diferents administracions públiques.**

La reforma introdueix la planificació estratègica dels recursos humans, facilitant a les administracions públiques catalanes les eines més adequades pel seu impuls.

Per una altra banda, **es defineix un marc regulador comú de l'ordenació dels llocs de treball.** És a dir, es modernitzen les eines tradicionals de gestió de personal, com són les relacions de llocs de treball i on es preveu un nou instrument de gestió de llocs més flexible.

Cal destacar de manera molt innovadora i sent un element clau de l'Avantprojecte **l'establiment de mecanismes que facilitin la mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes.**

S'introdueix també la carrera professional horitzontal, mesura que consisteix en la progressió professional a través d'un sistema de trams de desenvolupament professional del personal funcionari de carrera, sense necessitat de canviar de lloc de treball.

S'implementa l'avaluació de l'acompliment perquè sigui un sistema objectiu i fiable d'avaluació del desenvolupament de dels empleats públics que defineixi els objectius a assolir i mesuri el grau real d'acompliment dels objectius o resultats

S'introdueix també a la iniciativa la perspectiva de gènere i mesures per a garantir la igualtat efectiva.

S'estableixen mesures d'integritat pública i transparència.

Es preveu que **les administracions públiques catalanes estableixin mesures per rejuvenir les plantilles i el relleu generacional.**

Es regulen els òrgans comuns de les administracions públiques catalanes i es concreten els diferents òrgans de l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat. També es redefineix i **el paper de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya que se li atribueixen noves funcions** en relació amb la selecció, la formació i la recerca en matèria de gestió i política pública, l'acreditació a efectes d'habilitar la mobilitat interadministrativa i l'acreditació de les competències dels directius públics professionals.

Per últim, l'Avantprojecte de Llei conté **una regulació de la negociació col·lectiva en el marc del previst al TREBEP i es crea una mesa general per a la negociació col·lectiva de les condicions de treball comunes a totes les administracions públiques catalanes.**

➤ Quant a l'estructura de l'Avantprojecte de Llei, aquest consta d'una exposició de motius, 239 articles (distribuïts en 19 títols), 28 disposicions addicionals, 7 disposicions transitòries, una disposició derogatòria i 4 disposicions finals.

Pàgina 13 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 13 de 37

El text articulat de l'Avantprojecte de Llei s'estructura en dinou títols, que són els següents:

Títol I. Objecte, principis informadors i àmbit d'aplicació (articles 1 a 10)

Títol II. Òrgans de l'ocupació pública catalana (articles 11 a 20)

Títol III. Empleats públics al servei de les administracions públiques catalanes (articles 21 a 26) dividit en dos capítols: Capítol I. Classes d'empleats públics al servei de les administracions públiques catalanes (articles 21 a 25) i Capítol II. Personal directiu públic professional (article 26)

Títol IV. Estructura de l'ocupació pública catalana (articles 27 a 34)

Títol V. Ordenació dels llocs de treball (articles 35 a 47), dividit en 3 capítols: Capítol I. Definició i tipus de lloc de treball (articles 35 a 40), Capítol II. Instruments d'ordenació dels llocs de treball (articles 41 a 46) i Capítol III. Àmbits funcionals de llocs de treball (article 47)

Títol VI. Instruments de planificació de l'ocupació pública (articles 48 a 51)

Títol VII. Adquisició i pèrdua de la condició de personal empleat públic, dividit en 4 capítols: Capítol I. Principis i requisits d'accés a l'ocupació pública catalana (articles 52 a 57), Capítol II. Òrgans de selecció (articles 58 a 60), Capítol III. Selecció d'empleats públics (articles 61 a 69), i Capítol IV. Pèrdua de la relació de serveis (articles 70 a 76)

Títol VIII. Promoció professional, dividit en 4 capítols: Capítol I. Concepte i modalitats de promoció professional en les administracions públiques catalanes (articles 77 a 79), Capítol II. Carrera professional vertical i horitzontal (articles 80 a 81), Capítol III. Promoció interna (articles 82 a 84) i Capítol IV. Avaluació de l'acompliment (articles 85 a 86)

Títol IX. Provisió de llocs de treball i mobilitat, dividit en 4 capítols: Capítol I. Disposicions generals (articles 87 a 88), Capítol II. Sistemes ordinaris de provisió definitiva de llocs de treball del personal funcionari de carrera (articles 89 a 99), Capítol III. Sistemes extraordinaris de provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera (articles 100 a 117), i Capítol IV. Mobilitat interadministrativa i intersectorial (articles 118 a 120)

Títol X. Igualtat entre dones i homes i igualtat de gènere a les administracions públiques catalanes (articles 121 a 124)

Títol XI. Protecció de la seguretat i la salut laboral dels empleats públics (article 125)

Títol XII. Incompatibilitats, integritat pública, deures i drets dels empleats públics dividit en 4 capítols: Capítol I. Règim d'incompatibilitats dels empleats públics al servei de les administracions públiques catalanes (articles 126 a 129), Capítol II. Integritat pública (articles 130 a 131), Capítol III. Deures dels empleats públics (articles 132 a 133) i Capítol IV. Drets dels empleats públics (articles 134 a 135)

Títol XIII. Règim retributiu i de Seguretat Social (articles 136 a 148)

Títol XIV. Jornada de treball, permisos i vacances dividit en 4 capítols: Capítol I. Jornada de treball i teletreball (articles 149 a 151), Capítol II. Reduccions i adaptacions de la jornada de treball (articles 152 a 157), Capítol III. Permisos i vacances del personal funcionari (articles 158 a 179) i Capítol IV. Permisos i vacances del personal laboral (article 180)

Títol XV. Formació dels empleats públics (articles 181 a 183)

Títol XVI. Situacions administratives dividit en 6 capítols: Capítol I. Situacions administratives del personal funcionari de carrera (articles 184 a 185), Capítol II. Servei actiu (article 186), Capítol III. Serveis especials (articles 187 a 188), Capítol IV. Serveis en altres administracions públiques (articles 189 a 191), Capítol V. Excedència voluntària, excedència forçosa i suspensió de funcions (articles 192 a 200), i Capítol VI. Reingrés al servei actiu (article 201)

Títol XVII. Règim disciplinari dividit en 3 capítols: Capítol I. Disposicions generals i principis del règim disciplinari (articles 202 a 205), Capítol II. Faltes i sancions (articles 206 a 212), i Capítol III. Procediment disciplinari (articles 213 a 214)

Pàgina 14 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 14 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Títol XVIII. Negociació col·lectiva, representació i participació a les administracions públiques catalanes dividit en 3 capítols: Capítol I. Negociació col·lectiva (articles 215 a 218), Capítol II. Pactes i Acords (articles 219 a 220) i Capítol III. Dret a la representació col·lectiva (articles 221 a 226)

Títol XIX. Escola d'Administració Pública de Catalunya dividit en 4 capítols: Capítol I. Disposicions generals (articles 227 a 229), Capítol II. Funcions (articles 230 a 233), Capítol III. Organització (articles 234 a 237) i Capítol IV. Règim jurídic, de personal, econòmic i de contractació (articles 238 a 239)

Com a qüestió prèvia, cal constatar que l'Avantprojecte de Llei s'ajusta a les directrius de tècnica normativa, tot valorant positivament la divisió de l'Avantprojecte en títols, i la majoria d'aquests en capítols, amb una adequada estructura interna d'aquesta.

➤ Pel que fa al contingut de l'Avantprojecte de Llei:

L'**exposició de motius** de l'Avantprojecte de Llei, d'una banda, té un contingut explicatiu del marc normatiu que incideix en la normativa projectada i, d'una altra, compleix abastament la finalitat justificativa de la regulació que es proposa. Així mateix, explicita el contingut de la norma i s'ha completat l'exposició de motius amb la justificació de que s'han complert amb els principis de bona regulació, d'acord amb l'article 129.1 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques, el qual estableix que *"en l'exercici de la iniciativa legislativa i la potestat reglamentària, les administracions públiques han d'actuar d'acord amb els principis de necessitat, eficàcia, proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència, i eficiència. En l'exposició de motius o en el preàmbul, segons es tracti, respectivament, d'avantprojectes de Llei o de projectes de reglament, ha de quedar prou justificada la seva adequació als principis esmentats."* i de l'article 62 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre.

Tal com ha assenyalat la Comissió Jurídica Assessora, entre d'altres, en els dictàmens 224/2019 i 180/2021, "La justificació de l'adequació de la iniciativa normativa als principis de bona regulació [...], és exigible amb una extensió i intensitat variables en funció del contingut i del caràcter de cada iniciativa normativa", com també que no es tracta, per tant, de limitar-se a enunciar aquests principis mitjançant una fórmula estereotipada, sinó de justificar, encara que sigui d'una manera succinta, l'adequació a aquests de la disposició que es pretén aprovar. D'acord amb aquesta doctrina, s'inclou al text una justificació de l'adequació als principis esmentats. (L'article 62 de la Llei 19/2014 i els diversos apartats de l'article 129 de l'LPAC, a més dels dictàmens d'aquest òrgan consultiu citats).

➤ Com a observacions, suggeriments que es fan a l'Exposició de motius val a dir, que quan es fa referència al Títol VIII en l'Exposició de motius 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.

Pàgina 15 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BF0BLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 15 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Es constata també que manca a l'Exposició de motius fer referència i breu explicació del Títol XI.

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.

Es suggereix, per últim, que es podria fer esment a l'Exposició de motius que l'Avantprojecte de Llei està previst en el Pla normatiu 2021 - 2023.

El **Títol I** està dedicat a l'objecte de la Llei, als principis informadors de l'ocupació pública catalana i estableix el seu àmbit d'aplicació i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes i recull de forma detallada els principis informadors que regeixen l'ocupació pública catalana. Abasta dels articles 1 al 10 de l'Avantprojecte de Llei.

S'assenyala en el Títol I que la Llei La Llei s'aplica als empleats públics que presten serveis en les administracions públiques catalanes i s'aplica al personal funcionari i, en tot allò que sigui procedent, al personal laboral, amb les especificitats que s'inclouen en el propi articulat.

A l'efecte de la Llei, 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 i pel que respecta al sector públic, en resta exclòs el personal de les entitats de dret privat vinculades o dependents de les administracions públiques catalanes, llevat de determinades previsions que els son 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 es regulen i preveuen expressament a 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 és el cas de 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 d'aplicació al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis en tot allò que no estigui expressament regulat per la legislació orgànica d'universitats i per les seves disposicions de desenvolupament, amb respecte a l'autonomia universitària i a les potestats d'autoorganització que li són pròpies.

Pàgina 16 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BF0BLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 16 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Quant al personal de les administracions locals catalanes, es regeix per les previsions contingudes en la legislació bàsica estatal que li siguin d'aplicació 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.

➤ Pel que fa a l'article 2 d'aquest Títol, aquesta Assessoria suggereix que a l'**article 2** de Principis informadors quan es fa referència en el seu apartat primer "dels seus ens instrumentals", es suggereix i 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".

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.

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.

Un exemple és el Portal de Transparència, instrument bàsic i general de gestió de documents públics per a donar compliment a les obligacions de transparència i a través de les seus electròniques i llocs web dels subjectes obligat i en el que es vehicula tota la informació per les administracions públiques i pel conjunt de la ciutadania. Per tant 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.

Pàgina 17 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 17 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Aquesta 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.

El Títol II regula els òrgans de l'ocupació pública catalana i abasta dels articles 11 al 20 de l'Avantprojecte de Llei.

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 a l'esmentat Consell. Ambdós òrgans, integrats per representants de les diferents administracions públiques catalanes, han d'esdevenir elements claus per a l'adequada coordinació i cooperació de les polítiques de gestió de personal i la definitiva cohesió de l'ocupació pública catalana.

Es transforma el Consell Català de la Funció Pública, que és substituït pel Consell de l'Ocupació Pública Catalana, com a òrgan de col·laboració entre les diferents administracions públiques catalanes. En la seva composició hi estan representades totes les administracions i en el que a diferència del Consell Català de la Funció Pública han d'informar preceptivament els avantprojectes de Llei i projectes de reglament i altres disposicions de caràcter general relatius a l'ocupació pública que afectin a les administracions públiques catalanes.

Es crea la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana, que és l'òrgan tècnic, format per experts, de suport directe al Consell de l'Ocupació Pública Catalana.

En aquest títol es concreten els diferents òrgans de l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat i les seves funcions, i es fa referència a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, regulada de forma específica al Títol XIX.

➤ Respecte a aquest títol, i 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 3 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.

A l'**article 20** que estableix l'Escola d'Administració Pública de Catalunya com a òrgan de l'ocupació pública catalana, aquesta Assessoria suggereix que seria més adequat definir l'EAPC com actor o ens de l'ocupació pública catalana.

El Títol III, referit als empleats públics al servei de les administracions públiques catalanes s'estructura en dos capítols i abasta de l'article 21 al 26.

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, es clarifiquen i detallen de forma exhaustiva les causes de nomenament i de cessament amb la finalitat de 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. S'indiquen, així mateix, les causes de cessament del personal funcionari interí, entre les quals cal destacar, la manca de superació del

Pàgina 18 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BF0BLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 18 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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, tot determinant 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 emesa per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. 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 específica, indicant el seu contingut mínim.

➤ Respecte a aquest títol i 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 excoient entre elles d'acord amb els articles 14 i 15 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre.

En relació amb l'**article 26**, aquesta Assessoria, 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, 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.

Per últim, caldria que es realitzes una revisió de l'Avantprojecte en el sentit de què en tot l'articulat quan es fa referència al directiu públic s'afegis la paraula *professional*.

El **Títol IV** es refereix a l'estructura de l'ocupació pública catalana, que s'agrupa en cossos i escales, establint la Llei 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. Aquest Títol abasta de l'article 27 a 34.

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 cossos d'administració general i cossos d'administració especial, d'acord amb el contingut de les funcions genèriques establertes, i es creen, dins d'aquests, els corresponents cossos, amb les mateixes funcions i la mateixa denominació per a totes les administracions públiques catalanes.

Pàgina 19 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 19 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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 l'agrupació de funcionaris del cos subaltern en l'àmbit de la Generalitat de Catalunya, les funcions de la qual passen a realitzar-se per 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'acord amb el TREBEP, 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 que es manifesten.

El **Títol V**, relatiu a l'ordenació dels llocs de treball, s'estructura en tres capítols i abasta dels articles 35 al 47.

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.

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 pressupostaries i preveu els àmbits funcionals, essent aquests instruments d'ordenació elements definitoris del nou model d'ocupació pública catalana.

S'estableixen els criteris que determinen la naturalesa funcionarial o laboral dels llocs de treball, d'acord amb la jurisprudència constitucional existent, consolidant la prioritat del vincle funcionarial i l'excepcionalitat dels llocs ocupats per personal laboral.

Es preveu l'existència de llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu, d'una banda, pel 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.

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 es 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.

Pàgina 20 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 20 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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 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. 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 a nivell legal de l'agrupació de llocs de treball en àmbits funcionals 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 els àmbits funcionals 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.

➤ Respecte aquest títol, i 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.

En segon lloc, 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 aquesta Assessoria entén que es fa referència a l'apartat 1 de l'article 26 i no a l'apartat 2.

El Títol VI es regulen els instruments de planificació de l'ocupació pública i abasta dels articles 48 al 51.

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, detallant la Llei de forma exhaustiva les mesures que es poden establir.

Pàgina 21 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 21 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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 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 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.

➤ **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".

Aquesta 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'enten 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.

El **Títol VII**, sobre l'adquisició i pèrdua de la condició de personal empleat públic, s'estructura en quatre capítols i abasta dels articles 52 a 76.

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, als efectes 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 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 en el grau adequat a les funcions pròpies del lloc objecte de la convocatòria.

Pàgina 22 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 22 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Aquest capítol recull, així mateix, disposicions específiques quant al requisit de la nacionalitat, preveient la possibilitat de la seva exempció per accedir a la condició de funcionari per raons d'interès general i en determinats àmbits com els dels sistemes i tecnologies de la informació i comunicacions, salut, serveis socials i seguretat pública, requerint en qualsevol cas la justificació de les raons d'interès general que concorren.

Amb la voluntat de reconèixer les dificultats d'accés a la funció pública de determinats col·lectius i promoure mesures per a que aquestes puguin ser pal·liades, es regulen les condicions i 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 ètic 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.

Respecte als òrgans de selecció esmentats, 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 de concurs oposició i, excepcionalment, el sistema de concurs. En aquesta línia i Quant al concurs-oposició, d'acord amb la doctrina jurisprudencial consolidada a aquest efecte, la mateixa Llei instaura una sèrie de garanties per reduir als termes més justos la valoració dels mèrits per serveis prestats en els processos selectius pel sistema de concurs-oposició.

Per completar els processos selectius, la Llei preveu la superació de cursos selectius o períodes de pràctiques, essent el curs selectiu 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 adicional per cobrir futures

Pàgina 23 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 23 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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'introdueixen mesures destinades a garantir els principis d'igualtat, mèrit i capacitat en els processos de selecció d'empleats públics temporals amb la finalitat d'assegurar la seva idoneïtat, determinant que en cap cas es pot accedir a la prestació de serveis temporals si no és amb la superació prèvia d'una prova selectiva. La selecció del personal temporal es pot dur mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a les necessitats i a les característiques dels llocs a cobrir. Es possibilita, d'altra banda, la creació de borses d'ocupació temporal específiques per a persones amb discapacitat, per tal de promoure la igualtat d'oportunitats. Es posa en valor i es determina com un mèrit preferent la superació de processos selectius sense obtenir plaça o de proves d'un procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari de carrera o personal laboral fix.

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, escales, àmbits funcionals 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 subscriuguin a aquest efecte. Es determina, així mateix, que els òrgans de selecció de personal temporal hagin de comptar, com a mínim, amb un membre acreditat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en processos i tècniques selectives.

Respecte els procediments de selecció de personal funcionari interí és de destacar que aquests 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 i abasta els articles 77 a 86.

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 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

Pàgina 24 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 24 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

de l'acompliment, entre d'altres aspectes. La carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dóna 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 establerts en la Llei, si bé el Govern podrà determinar els criteris comuns als efectes 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, establint la Llei la possibilitat de valorar en la fase de concurs els trams reconeguts en la carrera 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%.

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 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 i abasta dels articles 87 a 120.

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, indicant 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.

Pàgina 25 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 25 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

La Llei introdueix, 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.

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 d'aplicació 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 especials circumstàncies 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 als efectes 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

Pàgina 26 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 26 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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.

La mobilitat intersectorial, que es circumscriu a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, té com a finalitat habilitar el personal funcionari docent i el personal estatutari per a que pugui accedir a d'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.

➤ 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*, aquesta Assessoria valora, tret interpretació errònia, que el que vol dir la unitat és *per raons del servei*.

El **Títol X** regula 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, de les seves polítiques, mesures i plans en matèria de recursos humans i d'ocupació pública. Consta de 4 articles (articles 121 a 124) i insta les administracions públiques catalanes a l'aprovació dels corresponents plans d'igualtat. Així mateix, incideix en la necessitat d'adoptar les mesures necessàries per a prevenir, detectar, actuar i, en el seu cas, resoldre, situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, havent d'aprovar les indicades administracions els protocols corresponents.

El **Títol XI** regula la Protecció de la seguretat i la salut laboral dels empleats públics compost per un article (l'article 125) i estableix el dret dels empleats públics de les administracions públiques catalanes a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball d'acord amb la normativa de prevenció de riscos laborals i en segon terme, que les administracions públiques catalanes han de vetllar per la seguretat i la salut dels seus empleats públics i garantir la prevenció dels riscos laborals.

El **Títol XII** regula el règim d'incompatibilitats, la integritat pública i els drets i deures dels empleats públics al servei de les administracions públiques catalanes. Es troba configurat per quatre capítols, posant en connexió els valors ètics del servei públic amb els drets i els deures dels empleats públics i abasta de l'article 126 a 135.

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 esmentades autoritzacions ens els termes previstos en 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 i les regles de conducta dels empleats públics 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.

Pàgina 27 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 27 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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, adequant-los 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 front l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització, i el dret a la desconnexió digital, en els termes establerts en 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 Seguretat Social i abasta de l'article 136 a 148.

En relació amb les retribucions, s'inclouen com a retribucions complementàries aquelles vinculades al nou model d'ocupació pública previst a 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 previst en la Llei i que substitueix l'anterior complement de productivitat. La percepció d'ambdós complements, en tot cas, es troba condicionada a l'efectiva implantació 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.

Pel que fa al règim de 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 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, 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 cent per cent de les retribucions fixes del mes de l'inici de l'esmentada situació.

➤ **L'apartat 2 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. Aquesta Assessoria Jurídica considera que definir-ho en aquests termes *sempre que sigui adequat* pot tenir risc d'arbitrarietat i es suggereix que es concreti.



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

El **Títol XIV**, sobre la jornada de treball, permisos i vacances, consta de quatre capítols i abasta de l'article 149 a 180.

El Capítol I preveu que les administracions públiques catalanes puguin establir jornades de treball ordinàries i jornades especials, així com els supòsits en que 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 establerts en 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.

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, ja sigui per raons de conciliació, com ara el permís per a les funcionàries en estat de gestació, per dol perinatal o el permís parental; ja 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 i per últim, el capítol IV fa referència als permisos i vacances del personal laboral.

El **Títol XV** que consta de l'article 181 a 183 posa de manifest la rellevància de les polítiques de formació i aprenentatge permanent com a part integrant de les polítiques de recursos humans, consolidant 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 i abasta de l'article 184 a 201.

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.

Pàgina **29** de **37**



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 29 de 37

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 com a nou supòsit la contractació en règim d'alta direcció com a personal directiu públic professional en l'àmbit de l'administració o en el sector públic.

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.

El Capítol V estructura les modalitats d'excedència voluntària, 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 i abasta de l'article 202 a 214.

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 continguts en 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 concorrin les circumstàncies legals de conflicte d'interès i la utilització indeguda dels dispositius digitals i els mitjans, inclosos els telemàtics, 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 les possibilitats d'acordar mesures provisionals.



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

El **Títol XVIII** sobre la negociació col·lectiva, representació i participació a les administracions públiques catalanes, s'estructura en tres capítols i abasta de l'article 215 a 226.

El Capítol I estableix els principis generals que han d'informar l'ordenació de la negociació col·lectiva, així com la seva estructura, preveient la creació d'una mesa comuna de negociació 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. 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.

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, s'estructura en 4 capítols i a abasta de l'article 227 a 239. A l'EAPC se l'atribueix un paper cabdal, tant pel que fa a la formació i al desenvolupament dels empleats públics, com a la recerca i a 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; l'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional i l'acreditació dels funcionaris de carrera als efectes de la mobilitat interadministrativa, aspectes tots ells que constitueixen els eixos sobre els quals es fonamenta la nova ocupació pública de les administracions públiques catalanes regulada en aquesta Llei. Així mateix, aquest títol estableix la naturalesa, finalitats, principis, funcions, organització i règim jurídic de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

➤ Pel que fa aquesta Títol, en primer lloc, aquesta Assessoria vol assenyalar 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'AVL que ara es tramita.

En segon lloc, i d'acord amb l'exposat amb anterioritat, es torna a reiterar de la mateixa manera que es va fer als informes jurídics preliminar i preliminar actualitzat de l'AVL de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i que reproduïm aquí i que consta ara regulat a l'**article 235** El Consell Rector de l'Avantprojecte que s'examina:

Informe jurídic preliminar actualitzat del Departament de la Presidència de data 29 de novembre de 2022

“ 2. Una observació que ha estat manifestada per diferents unitats informants de l'Avantprojecte de llei és la relativa a la participació de la figura de la persona titular de la direcció de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya com a vicepresident del Consell Rector.

Pàgina 31 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 31 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

En relació amb això la unitat informant ha indicat que:

“Aquesta qüestió s’ha contemplat en les diferents opcions de governança que hi havia sota consideració, entenent governança com la combinació d’òrgans de govern i personalitat jurídica de l’EAPC.

De la consulta pública prèvia – tant el procés obert a la ciutadania en general com les jornades de treball amb actors destacats – en van sortir dos informes: El “Document de retorn de la consulta pública prèvia a l’elaboració de l’avantprojecte de llei de l’Escola d’Administració Pública de Catalunya” i el “Document de treball: funcions i funcionament”.

En ambdós casos es recollia la necessitat de protegir l’EAPC del calendari electoral, de dotar-la d’una certa autonomia de gestió així com, i sobretot, que tingués una orientació molt transversal a tota l’Administració catalana.

La proposta de composició del Consell Rector aconsegueix complir amb tots aquests requisits. Per una banda, queden equilibrats els respectius pesos de la Generalitat i l’Administració Local. Es dona, també, un paper de contrapès important a les organitzacions sindicals, fent que qualsevol decisió hagi de prendre’s sempre amb una majoria qualificada.

El vot del sector universitari i dels col·legis professionals, així com el director, bo i molt limitat en el seu pes, sí permet palesar la conformitat o la disconformitat respecte als acords més enllà de la veu, a més de, en el límit, poder ser decisor en negociacions que podrien encallar-se de no existir aquest desllorigador.

Considerem adient, doncs, preservar aquesta autonomia mínima de l’equip de gestió de l’Escola, representat en el Consell Rector pel director de la mateixa.”

Aquesta qüestió s’ha de posar en relació amb la consideració efectuada sobre la necessitat que en la composició del Consell Rector, l’Administració de la Generalitat hauria de tenir majoria.

Amb tot això cal tenir en compte la premissa que l’Escola d’Administració Pública de Catalunya es configura com un organisme autònom de caràcter administratiu, atès que realitza activitats principalment administratives, i, per tant, forma part del sector públic instrumental de l’Administració de la Generalitat per a l’exercici de les seves funcions públiques.

En segon lloc, aquest Avantprojecte de llei té per objecte modificar el vigent règim jurídic de l’Escola d’Administració Pública de Catalunya, i, per això, com ja es va indicar a l’informe jurídic preliminar, li és d’aplicació l’Acord del Govern de 10 de juliol de 2012, pel qual s’aproven criteris per a la creació, la modificació i la supressió d’entitats participades per la Generalitat, per a la presa de participació i la desvinculació d’entitats existents i per a la tramitació de determinades propostes d’acord del Govern relatives a fundacions.

L’objecte d’aquest Acord del Govern vigent és concretar les condicions que han de complir les propostes de creació, modificació i supressió d’entitats i que l’Administració de la Generalitat compleix en la tramitació d’aquestes propostes.

El punt dispositiu 3.3 d’aquest Acord, relatiu a criteris de control efectiu, indica que:

3.3.1 Excepte en el cas de les fundacions, en la participació en una entitat nova o ja existent en què l’Administració de la Generalitat no té el control efectiu, cal garantir el compliment de les condicions següents:

a) La relació entre les aportacions econòmiques del sector públic de la Generalitat i la seva participació en els resultats, en el patrimoni i en la capacitat de decisió en els òrgans de govern de l’entitat ha de ser proporcional.

b) Les decisions estratègiques més rellevants de l’entitat (per exemple, canvi d’objecte o finalitat, canvi en l’àmbit territorial d’actuació, decisions que representin despeses recurrents, com l’endeutament i la presa de participació en altres entitats, canvi en la composició de l’òrgan de govern que impliqui alteració del percentatge que correspon a l’Administració de la Generalitat) **han**

Pàgina 32 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 32 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

de comptar amb el vot favorable dels representants de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic per tal de ser aprovades.

Així doncs, sense modificar la composició del Consell Rector (que resulta de l'anàlisi de la fase de la consulta pública prèvia), però per evitar una situació de bloqueig que ja està anunciant la unitat impulsora en la memòria de valoració, es podria especificar en un nou apartat de l'article 9 de l'Avantprojecte de llei (Consell Rector) (en l'actualitat 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.

D'altra banda, per tal d'evitar dubtes interpretatius, se suggereix que l'article 9.4 (en l'actualitat 9.6) 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.

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 9.1, lletra i) (en l'actualitat 235.1.a) 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, en relació a les observacions anteriors, caldrà estar al que s'estableix en l'informe que emeti la Subdirecció General d'Organització de l'Administració de i del Sector Públic.

Respecte a les **disposicions addicionals**, és rellevant el fet que s'estableix per primer cop el règim jurídic del personal laboral indefinit per sentència judicial (**disposició addicional primera**) i la concreció, d'altra banda, de la responsabilitat de les administracions públiques catalanes en el control de la temporalitat, en els termes previstos en la normativa bàsica (**disposició addicional segona**).

Es fa referència a les condicions de treball del personal laboral de les entitats de dret públic de l'Administració de Generalitat de Catalunya (**disposició addicional tercera**).

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 (**disposició addicional quarta**).

Pàgina 33 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 33 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Pel que fa a les administracions locals catalanes, s'estableixen mecanismes d'assessorament i assistència tècnica per a la implantació i execució dels instruments tècnics de gestió i planificació previstos a la Llei (**disposició adicional cinquena**).

Es reconeixen, d'altra banda, 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 establertes en la Llei (**disposició adicional sisena**). 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 (**disposició adicional setena**).

En relació amb la nova ordenació dels cossos i escales prevista en 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, establint en diverses disposicions les condicions d'integració del personal funcionari afectat (**disposicions adicionales vuitena a dotzena**).

Així, s'estableixen procediments de promoció interna especial (**disposicions adicionales tretzena i catorzena**), 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 (**disposició adicional quinzena**).

D'altra banda, i atesa la prevalença de la naturalesa funcionarial dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes, s'estableixen processos de funcionarització per al personal laboral que, d'acord amb l'establert a la Llei, ocupin llocs que corresponen a cossos o escales de personal funcionari (**disposició adicional setzena**). 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.

La **disposició adicional dissetena** estableix les titulacions d'accés a l'ocupació pública.

Als efectes de la mobilitat interadministrativa, es determina la necessitat d'establir un sistema d'equivalències entre els cossos i escales de les diferents administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigít per a l'accés, atribuint aquesta funció al Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana (**disposicions adicionales divuitena i dinovena**).

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 i la titulació d'accés a l'escala a la qual es pertany habilitat per accedir a la nova escala (**disposició adicional vintena**).

La **disposició adicional vint-i-unena** de reassignacions funcionals d'empleats públic estableix que 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 entitats del sector

Pàgina 34 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BF0BLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 34 de 37

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

públic que hi estan vinculades, en el marc de convenis de col·laboració interadministrativa o de programes per al desenvolupament de projectes d'interès comú es poden dur a terme reassignacions funcionals d'empleats públics amb una durada màxima de quatre anys, d'acord amb la normativa laboral i de funció pública aplicable.

La **disposició adicional vint-i-dosena** estableix les garanties retributives del personal funcionari de carrera que hagi desenvolupat càrrecs electes o alts càrrecs.

En una disposició específica s'estableixen les regles d'aplicació per al reconeixement al personal funcionari de les administracions públiques catalanes dels serveis prestats a efectes de triennis (**disposició adicional vint-i-tresena**).

La **disposició adicional vint-i-quatrena** assenyalava que 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.

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 (**disposició adicional vint-i-cinquena**).

La **disposició adicional vint-i-sisena** es regula la solució extrajudicial dels conflictes col·lectius en matèria de personal.

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 i també s'estableix que l'Administració de la Generalitat i les universitats públiques catalanes, quan actuïn de manera consorciada amb l'objectiu de compartir serveis acadèmics, científics i de gestió, poden adscriure personal al consorci, d'acord amb el règim jurídic aplicable (**Disposició adicional vint-i-setena**).

Per últim, a la **disposició adicional vint-i-vuitena** s'estableixen els procediments per a la selecció i la capacitat en matèria de lluita contra la corrupció.

En les disposicions transitòries es signifiquen les referides al procediments de selecció i 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'efectiva aplicació dels procediments d'avaluació de l'acompliment. Així mateix, i per reforçar la seguretat jurídica durant el règim de transició, s'estableix el règim jurídic aplicable a les situacions administratives, permisos i reducció de jornada vigents a l'entrada en vigor de la Llei. (**Disposicions transitòries primera, segona, tercera, quarta i setena**).

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 o categories professionals (**Disposició transitòria cinquena**).



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

I s'estableix a la **disposició transitòria sisena** que les sol·licituds de perllongament de la permanència al servei actiu que es trobin en tràmit a l'entrada en vigor d'aquesta Llei s'han de resoldre de conformitat amb la normativa aplicable en el moment de la seva resolució.

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 d'aquelles matèries subjectes necessàriament a desenvolupament reglamentari.

Pel que fa a les **disposicions finals**, en primer lloc, es faculta al Govern de la Generalitat i al departament competent en matèria d'ocupació pública, així com als 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 la seva efectiva execució i implantació.

En segon lloc, s'estableixen als terminis establerts per a la implementació de la carrera professional horitzontal i a la regulació per part del Govern, previ informe del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, del contingut mínim necessari.

En tercer lloc, s'assenyala que 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, en el termini màxim sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei i per últim, s'assenyala que l'entrada en en vigor de la Llei serà als sis mesos de seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.

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 correspondència entre els cossos i escales de l'Administració de la Generalitat de Catalunya previstos en aquesta Llei amb el vigents a la seva entrada en vigor.

➤ Pel que fa a les disposicions addicionals, aquesta 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.



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

En l'actualitat, la iniciativa esmentada es troba en tramitació parlamentària (*tràmit de pròrroga de terminis per proposar comparències 16.01.2024*) per la qual cosa, el cos d'Acció Exterior i Unió Europea que consta com a cos que existeix a l'AVL d'ocupació pública catalana i que s'assenyala que es regeix per la seva llei de creació no es troba efectivament aprovat.

En conseqüència, aquesta Assessoria considera que s'hauria de recollir aquesta situació en la memòria general, i per tant, preveure la creació del cos esmentat en l'AVL d'ocupació pública catalana i que si en el llarg de la tramitació de la iniciativa s'ha aprovés efectivament la creació del cos, regular-lo com s'ha establert en el Projecte ara revisat.

En segon lloc, a la **Disposició adicional 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*. (...).

Aquesta 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.

Per últim, la **disposició adicional 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, aquesta 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.

Conclusió

Aquesta Assessoria informa favorablement l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana per tal que es continuï amb la seva tramitació, sens perjudici que es tinguin en consideració les observacions realitzades en aquest informe.

Vist i plau

Belén Sánchez Fité
Responsable d'assessorament i anàlisi jurídics

Mercè Nieto García
Advocada en cap

Pàgina 37 de 37



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
01/02/2024,
Mercè Nieto García 01/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0TS3UT6R4LD5XIKCLQDT17BFOBLUW8AL

Data creació còpia:
20/01/2026 13:39:34

Pàgina 37 de 37



Generalitat de Catalunya
Departament d'Economia i Hisenda
**Direcció General del Patrimoni
de la Generalitat de Catalunya**

Informe sobre l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana

L'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, s'ha incorporat al SIGOV el 20 de desembre de 2023, amb la referència SIG23PRE1915.

Antecedents

A la memòria general es detalla que cal ordenar el nou marc legal de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes, incorporant en un únic text, amb les modificacions necessàries per a la seva adaptació al context vigent, les disposicions que es troben actualment disperses, principalment el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública; la Llei 9/1986, de 10 de novembre, de Cossos de Funcionaris de la Generalitat de Catalunya i la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Així mateix, cal integrar en aquest nou marc legal aspectes continguts en disposicions sectorials que afecten de ple a l'ocupació pública, com ara la igualtat de gènere; la transparència, accés a la informació pública i bon govern i el teletreball.

La configuració d'aquest nou model d'ocupació pública per a totes les administracions públiques catalanes i l'establiment del seu marc jurídic, es considera que únicament es pot assolir a través d'una norma amb rang de Llei, donant compliment, d'altra banda, al desplegament de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP).

Al Títol II d'aquesta iniciativa –relatiu als òrgans de l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat- es fa referència a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (en endavant, EAPC), regulada de forma específica al Títol XIX, que és l'objecte de informe en l'àmbit funcional d'aquesta unitat directiva.

En el text proposat se li 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 a 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; l'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional i l'acreditació dels funcionaris de carrera als efectes de la mobilitat interadministrativa.

Així mateix, l'avantprojecte estableix la naturalesa, finalitats, principis, funcions, organització i règim jurídic de l'EAPC.

A la memòria general es detalla que, per raó de simplificació normativa i unitat temàtica i atesa la rellevància que la llei dona a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, es considera necessari incorporar al text de la llei 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.

Aquesta unitat directiva va informar l'avantprojecte de llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (SIG22PRE1159) en data 27 de setembre de 2022. A la consideració que ja es va fer en l'informe esmentat relativa a la no separació total entre els òrgans de govern i executius – que no s'ha incorporat al text d'aquesta proposta- s'afegeixen d'altres que s'han evidenciat.

Carrer del Foc, 57
08038 Barcelona
Tel. 933 162 000



Doc. original signat per:
Joan Manuel Espuelas
Puigdollers 05/02/2024,
Jonatan Ferreras Román
06/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04KUEWF58JDCJYKDZ7K52XM779L5QXDN

Data creació còpia:
20/01/2026 13:40:15

Pàgina 1 de 4

Documentació

1. Avantprojecte de llei proposat (i annex amb l'índex).
2. Fitxa resum.
3. Memòria general, de la Direcció General de Funció Pública del Departament de la Presidència, de 31 de gener de 2024.
4. Memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades, de la Direcció General de Funció Pública del Departament de la Presidència, de 31 de gener de 2024.
5. Esmenes del Servei de Museus i Protecció de béns mobles, de 31 de gener de 2024.
6. Informe jurídic preliminar de l'Assessoria Jurídica del Departament de la Presidència, d'1 de febrer de 2024.
7. Memòria de valoració d'observacions i al·legacions, d'1 de febrer de 2024.

Consideracions

1. 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 establí un marc obert que promovia la cooperació, per atènyer els seus objectius, amb altres institucions públiques i privades i, de manera especial, amb les universitats de Catalunya.

L'avant-projecte 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 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 és 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:



Generalitat de Catalunya
Departament d'Economia i Hisenda
Direcció General del Patrimoni
de la Generalitat de Catalunya

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.

2. 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.

3. L'Administració de la Generalitat hauria de tenir la majoria en la composició del Consell rector. Adicionalment, 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.
4. 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).



Doc. original signat per:
Joan Manuel Espuelas
Puigdollers 05/02/2024,
Jonatan Ferreras Román
06/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04KUEWF58JDCJYKDZ7K52XM779L5QXDN

Data creació còpia:
20/01/2026 13:40:15

Generalitat de Catalunya
Departament d'Economia i Hisenda
Direcció General del Patrimoni
de la Generalitat de Catalunya

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 vice-president 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.

Conclusions

D'acord amb les consideracions assenyalades, la Direcció General del Patrimoni de la Generalitat de Catalunya informa favorablement la present proposta d'acord del Govern, sense perjudici de l'informe que puguin emetre els altres òrgans competents.

El sub-director general de Seguiment
d'Entitats i Participacions de la Generalitat

Joan Manuel Espuelas Puigdollers

Vist i plau
El director general del Patrimoni
de la Generalitat de Catalunya

Jonatan Ferreras Roman



Doc.original signat per:
Joan Manuel Espuelas
Puigdollers 05/02/2024,
Jonatan Ferreras Román
06/02/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04KUEWF58JDCJYKDZ7K52XM779L5QXDN

Data creació còpia:
20/01/2026 13:40:15

Pàgina 4 de 4



Identificació de l'expedient

Informe PRE_32_2024, relatiu a l'expedient de sol·licitud d'informe d'impacte de gènere que el Departament de Presidència ha fet arribar a aquest institut en data 19 de febrer de 2024 sobre el Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana.

Normativa sobre igualtat, transversalitat i interseccionalitat de la perspectiva de gènere

Àmbit internacional

- La **Resolució «Mainstreaming the gender perspective into all policies and programmes in the United Nations System» (A/52/3, 18 de setembre de 1997)** d'Ecosoc de Nacions Unides, defineix la incorporació de la perspectiva de gènere com «el procés d'avaluació de les implicacions per a dones i homes de qualsevol acció prevista, inclosa la legislació, les polítiques o els programes, en tots els àmbits i tots els nivells».
- Nacions Unides, **Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible (2015)**. El compromís amb la igualtat de gènere ha estat reafirmat en l'Agenda 2030 per al desenvolupament sostenible, en l'ODS número 5. Simultàniament, la transversalitat de gènere travessa tots els ODS, ja que es considera un enfortiment de la governança a tots els nivells.
- Decisió del Consell de Ministres de l'OSCE 14/04, **Pla d'acció per a la promoció de la igualtat de gènere 2004**, Sofia, 7 de desembre de 2004. Emfasitza la necessitat de desenvolupar en profunditat i reforçar un procés continu i sostenible de transversalització de la perspectiva de gènere.
- Els Principis de Yogyakarta i els Principis de Yogyakarta més 10 (YP+10)**. Els Principis de Yogyakarta sobre l'aplicació de la legislació internacional de drets humans amb relació a l'orientació sexual i la identitat de gènere, elaborats per un grup internacional de juristes especialistes l'any 2006, formulen que les polítiques governamentals «han d'integrar a les seves polítiques i presade decisions un enfocament pluralista que reconegui i afirmi la complementarietat i indivisibilitat de tots els aspectes de la identitat humana, incloent-hi l'orientació sexual i la identitat de gènere». Aquests principis han estat actualitzats l'any 2010 des de l'enfocament interseccional.

Àmbit Europeu





- e) Els articles 2 i 3.3 del **Tractat Amsterdam** (1997), estableixen la no discriminació i la igualtat entre dones i homes com a valors comuns als Estats membres de la UE, i es formalitza el compromís de fomentar la igualtat de dones i homes.
- f) Els articles 8 i 10 del **Tractat de Funcionament de la UE** (2012), estableixen que, en totes les seves accions, la Unió Europea tindrà per objectiu eliminar les desigualtats de dones i homes, i promoure la seva igualtat.
- g) L'**Estratègia d'igualtat LGBTI (2020-2024)** de la Comissió Europea aprofundeix en les accions iniciades en el període 2015-2019 en matèria de no-discriminació, educació, ocupació, salut, lliure circulació, asil, discurs/delictes d'odi i política exterior.
- h) L'**Estratègia d'Igualtat de Gènere 2020-2025** de la Unió Europea, és l'actual full de ruta per avançar en l'assoliment de l'equitat de gènere.
- i) La Comunicació de la Comissió al Consell i al Parlament Europeu - **Programa d'acció per a la transversalització de la igualtat de gènere en la cooperació de la Comunitat al desenvolupament** [COM (96) 67 final, del 21 de desembre de 1996] de la Comissió Europea, assumeix la transversalitat de gènere com a principi rector de totes les actuacions públiques en els següents termes: «Mobilitzar específicament totes les polítiques i les mesures generals per tal d'assolir la igualtat, tenint en compte de forma activa i oberta en la fase de planificació els possibles efectes sobre les respectives condicions, situacions i necessitats dels homes i de les dones».

Àmbit estatal

- j) La **Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, estableix la transversalitat de gènere com a principi d'actuació dels poders públics (article 15)
- k) La **Llei orgànica 1/2004, del 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere**, estableix els principis rectors, les mesures de sensibilització, prevenció i detecció de la violència de gènere que han d'aplicar els poders públics, i els drets de les dones que l'hagin patida, així com els dels seus fills i filles.
- l) La **Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per garantia dels drets de les persones LGTBI**, que desenvolupa i garanteix els drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals eradicant les situacions de discriminació, per assegurar que es



pugui viure l'orientació sexual, la identitat sexual, l'expressió de gènere, les característiques sexuals i la diversitat familiar amb plena llibertat.

Àmbit català

- m) L'**Estatut d'Autonomia de Catalunya**, als seus articles 4.3, 19, 41 i 153, quant al reconeixement i garantia dels drets de les dones i la igualtat d'oportunitats de les dones i els homes, i la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones.
- n) La **Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia**, desenvolupa i garanteix els drets de lesbianes, gais, bisexuals, persones trans i persones intersexuals (LGBTI), estableix els principis orientadors de l'actuació dels poders públics i defineix les polítiques públiques que han de promoure la igualtat efectiva de les persones LGBTI.
- o) La **Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**, desenvolupa els preceptes estatutaris en matèria d'igualtat de gènere i els drets de les dones i estableix mesures transversals en tots els ordres de la vida, amb la finalitat d'eradicar les discriminacions contra les dones.
- p) La **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació**, estableix els principis i regula les mesures i els procediments per 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.

Normativa sobre l'informe d'impacte de gènere

- Els projectes de disposicions reglamentàries que s'elaborin en l'àmbit competencial de l'Administració de la Generalitat han d'anar acompanyats sempre d'una memòria d'avaluació d'impacte de les mesures proposades que integri, com a mínim i entre d'altra documentació preceptiva, d'un informe d'impacte de gènere, tal i com estableix l'article 64 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.
- L'article 3 lletra g) de la Llei 11/1989, del 10 de juliol, de creació de l'Institut Català de les Dones, en concordança amb el Decret 78/2023, d'11 d'abril, de reestructuració de l'Institut Català de les Dones, estableix que correspon a aquest Institut elaborar i emetre els informes d'impacte de gènere i, en tot cas, els



informes a què fa referència, entre d'altres, l'article 64.3.d. de la Llei 26/2010, precitada, tràmit intern que es dona per completat amb aquest document.

Normativa sobre l'ús no sexista ni androcèntric del llenguatge

- a) El principi vuitè de l'article 3 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix que els poders públics, entre els quals s'inclou l'Administració de la Generalitat, han de fer un ús no sexista del llenguatge que eviti l'expressió de concepcions sexistes de la realitat i els usos androcèntrics i amb estereotips de gènere, i han de promoure un llenguatge respectuós amb les dones, amb les minories i amb totes les persones en general en l'atenció personal i en tota la documentació escrita, gràfica i audiovisual.
- b) La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, obliga els Poders Públics a implementar un llenguatge no sexista en l'àmbit administratiu i el seu foment a la totalitat de les relacions socials, culturals i artístiques (article 14.11).
- c) La [Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya](#), de l'any 2011, de la Direcció General de Política Lingüística, proposa una sèrie de solucions per evitar que aquests textos incloguin formes androcèntriques i generin disfuncions amb la normativa citada anteriorment.

Anàlisi material del text

Aquesta Llei té per objecte l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats i empleades públiques de les administracions públiques catalanes, amb la finalitat de la seva adequació als interessos públics i l'orientació a la prestació dels serveis a la ciutadania. A més, té com a finalitat 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.

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.

	Doc.original signat per: Èlia Soriano Costa 11/03/2024	Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029	Data creació còpia: 20/01/2026 14:42:42 Pàgina 4 de 12
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  0LDBNAUL06SL21TOWQZUL3477O36NPX9	



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. 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, per dotar-les de més agilitat i flexibilitat.

Dins de l'estructura de la Llei, 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 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.

La Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes ha adoptat un conjunt de mesures dirigides a promoure la igualtat en molts diversos àmbits de la vida social, i ho ha fet amb una clara vocació transversal respecte de tots aquells àmbits en els quals els poders públics exerceixen responsabilitats, com és el cas del desplegament de l'estructura i funcions d'organismes i ens públics.

A més, la Llei 17/2015 estableix unes obligacions de caràcter general aplicables a tots els poders públics, entre les quals destaca el mandat d'aplicar la perspectiva de gènere en totes les seves polítiques i actuacions, a tots els nivells i a totes les etapes, per prendre en consideració les diferències entre dones i homes (principi d'actuació primer de l'article 3). Es tracta de l'anomenat *gender mainstreaming* (transversalitat de gènere), que formulen diferents institucions de la UE, i que es reitera a l'article 1.2, lletra e) 7è com una de les finalitats de la citada llei: «Garantir que les polítiques públiques integrin la perspectiva de gènere en tots els àmbits».

Assegurar la perspectiva de gènere requereix que no es tracti com una qüestió genèrica o accessòria de l'objecte principal de la norma o política que es vol dur a terme, sinó que hi ha d'estar incorporada de manera transversal i implementada en totes les qüestions que aborda el text, formant-ne part genuïna.

Les administracions públiques, en tant que redistribuïdores de recursos, tenen una gran responsabilitat i una posició de privilegi per fer avançar la igualtat de gènere. En aquest sentit, remarcuem el principi d'actuació cinquè que es recull a l'article 3 tracta sobre la participació paritària:





Cinquè. Democràcia paritària i participació paritària de dones i homes en els afers públics: els poders públics han de promoure la participació dels grups i les associacions que defensen els drets de les dones en l'elaboració i l'avaluació de les polítiques públiques, i també la representació paritària en la composició dels òrgans col·legiats, de direcció, de participació, de representació, consultius, tècnics i científics, en els tribunals i en els espais de presa de decisions.

En la mateixa línia, l'article 12 expressa l'obligació per Llei de la representació paritària als òrgans col·legiats de les administracions públiques:

1. Les administracions públiques s'han d'atènyer al principi de representació paritària de dones i homes en els nomenaments i les designacions per a la composició de tota classe d'òrgans col·legiats, tenint en compte el que regula la disposició transitòria primera i sens perjudici del que estableix l'apartat 2.
2. Les mesures de representació paritària no tenen efecte per als òrgans constituïts per a la promoció dels drets i interessos d'un dels dos sexes.

Adicionalment, la Llei 17/2015, del 21 de juny, declara, a l'article 16 sobre polítiques d'igualtat efectiva de dones i homes en la funció pública, el següent:

1. El departament competent en matèria de funció pública, en col·laboració amb l'Institut Català de les Dones, ha de fixar els criteris generals sobre igualtat efectiva de dones i homes que els departaments, organismes autònoms i entitats públiques han d'observar per a l'elaboració de les bases de les convocatòries d'accés a l'ocupació pública.
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.
3. Els temaris per a l'accés a l'ocupació pública han d'incloure els continguts relatius a la normativa sobre igualtat efectiva de dones i homes i sobre violència masclista que s'han d'aplicar en l'activitat administrativa i en el desenvolupament de les polítiques d'igualtat efectiva.
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.



5. Els poders públics han de fer periòdicament una anàlisi de llocs de treball per a valorar el grau de compliment del principi d'igualtat de retribució de dones i homes, i prendre les mesures correctores per a eradicar les diferències salarials.

En termes de representació de dones a la Generalitat de Catalunya, hi ha avanços cap a una igualtat real. El percentatge de dones treballant a la Generalitat l'any 2023 és d'un 67,2% del total de personal. En referència a la distribució dels alts càrrecs, s'ha visualitzat un avanç important des de l'any 2019, amb el 40% de les dones, fins al 2023, on ja s'ha consolidat una paritat amb el 49%. Aquest increment de llocs de responsabilitat també es reflecteix en les subdireccions, caps de servei i caps de secció, on la representació de les dones és superior al 60% (font: [Perfil de la dona a la Generalitat de Catalunya](#)).

Fins i tot, cal continuar treballant per assolir més objectius de la lluita feminista a l'Administració. Per exemple, respecte a la política pública de recursos humans, la formació i l'aprenentatge de les empleades i els empleats públics constitueixen un element essencial dins d'aquests objectius.

Una de les funcions de la formació contínua en l'àmbit públic és sensibilitzar i incorporar en la cultura organitzativa els principis i valors de les administracions públiques, i la igualtat de gènere ha d'ocupar un espai central.

Per la incorporació transversal dels elements transformadors en termes d'igualtat, s'ha de tenir present:

- Formar al personal formador en igualtat i perspectiva de gènere.
- Revisar les accions formatives amb perspectiva de gènere amb relació als continguts i/o imatges dels recursos d'aprenentatge i l'ús de llenguatge no sexista.
- Aprovar plans d'igualtat en els quals emmarcar objectius, mesures i actuacions formatives que ajudin a la consecució dels reptes d'igualtat de gènere de l'organització.
- Sistematitzar en protocols o guies l'estratègia d'incorporació de la igualtat de gènere en la formació.
- Aconseguir una representació equilibrada de dones i homes en els equips docents.
- Disposar d'un compromís exprés amb la igualtat en els plans de formació específics de cada organisme: fixar objectius estratègics, establir percentatges paritaris d'equips docents, obtenció d'indicadors desagregats i indicadors de gènere.
- Incorporar formació per al lideratge de les dones del sector públic.
- Donar formació dirigida a l'elaboració de plans d'igualtat.





- Organitzar activitats en material de prevenció de la violència contra les dones, la qual cosa constitueix un mandat legal.
- Identificar les dificultats amb les quals ens trobem en la incorporació de la perspectiva de gènere en la formació i l'aprenentatge.

(Font: [Informe sobre formación y perspectiva de género en el empleo público 2023](#))

Un altre aspecte important per generar el canvi cultural i organitzatiu dins de la funció pública és treballar la transversalitat de gènere, amb el coneixement i implementació efectiva d'eines que garanteixen la integració de la perspectiva de gènere en l'Administració, especialment en:

- L'anàlisi i disseny d'estratègies, programes i plans amb perspectiva de gènere que es reflectiran en mesures concretes d'actuació.
- El desenvolupament d'informes d'impacte de gènere.
- La integració i seguiment de pressupostos amb perspectiva de gènere.
- La definició i aplicació d'indicadors de gènere transversals a totes polítiques.

Al mateix temps, s'ha de vetllar per la detecció precoç i abordatge integral de situacions especialment vulnerables. S'ha de garantir un abordatge integral de situacions de discriminació directa i indirecta per raó de sexe en l'àmbit de l'Administració, amb una especial atenció a:

- L'erradicació del sexisme en el lloc de treball.
- La prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- La protecció de víctimes de violència de gènere i d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- La protecció davant situacions de discriminacions dobles o múltiples.

Per acabar, les administracions públiques han de fer ús d'un llenguatge no sexista i androcèntric, no només per correcció política, sinó en tant que el llenguatge influeix poderosament en les actituds, els comportaments i les percepcions. Per mitjà de la llengua expressem de manera indirecta aspectes que tenen a veure amb la realitat i el comportament de la societat. Amb el llenguatge no sexista, no androcèntric i inclusiu no només es reflecteixen els valors d'igualtat i respecte, sinó que també s'impacta en la societat i en la manera com es perceben i tracten les persones. Permet visibilitzar les dones i col·lectius tradicionalment discriminats i ubicats als marges i contribueix a erradicar els estereotips de gènere, eliminar prejudicis i discriminacions històriques i contribuir a canviar les percepcions sobre rols i capacitats de dones i homes.

Conclusions



PRIMERA. 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 aquest informe sobre l'ús no sexista del llenguatge:

1. On hi diu "empleats públics" ha de dir "**empleats i empleades públics**".
2. On hi diu "el legislador català" ha de dir "**la legislació catalana**".
3. On hi diu "d'empleat públic" ha de dir "**d'empleat o empleada públic**".
4. On hi diu "dels millors candidats" ha de dir "**de les millors candidatures**".
5. On hi diu "als membres" ha de dir "**a les persones membres**".
6. On hi diu "dels membres" ha de dir "**dels i les membres**".
7. On hi diu "dels professionals" ha de dir "**dels i les professionals**".
8. On hi diu "als aspirants" ha de dir "**a les persones aspirants**".
9. On hi diu "Els vocals" ha de dir "**Els i les vocals**".
10. On hi diu "dels seus superiors" ha de dir "**dels seus i seves superiors**".
11. On hi diu "dels usuaris" ha de dir "**del personal usuari**".
12. On hi diu "fills" ha de dir "**fills i filles**".
13. On hi diu "els representants" ha de dir "**les persones representants**".
14. On hi diu "els delegats" ha de dir "**els delegats i les delegades**".
15. On hi diu "del personal i els directius públics professionals" ha de dir "**del personal i la direcció pública professional**".

SEGONA. 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:

1. Redacció alternativa de l'apartat 2 d) de l'article 11 El Consell de l'ocupació pública catalana, 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

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 poden afectar les diverses administracions públiques catalanes.
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.

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.**

2. Redacció alternativa de l'apartat 5 de l'article 12 La Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana, de conformitat a l'article 12.1 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva 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~~ **es garanteix** la representació paritària de dones i homes.

3. Redacció alternativa de l'apartat 2 de l'article 59 Composició dels òrgans de selecció, de conformitat a l'article 12.1 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

Article 59. Composició dels òrgans de selecció

[...]

2. En la composició dels òrgans de selecció s'ha de ~~procurar~~ **garantir** la presència equilibrada de dones i homes.

4. Redacció alternativa de l'article 115.1 Mobilitat per raó de violència masclista:





Article 115. 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.

5. Redacció alternativa de l'article 123 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.**

6. Redacció alternativa de l'apartat 4 de l'article 237 . El Consell Assessor de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, de conformitat a l'article 12.1 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes:

Article 237. El Consell Assessor de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya

[...]

4. En la composició del Consell Assessor s'ha de ~~precurar~~ **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.**

 Generalitat de Catalunya
Institut Català de les Dones

Èlia Soriano Costa
Directora executiva de l'Institut Català de les Dones

	Doc. original signat per: Èlia Soriano Costa 11/03/2024	Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029	Data creació còpia: 20/01/2026 14:42:42 Pàgina 12 de 12
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  0LDBNAUL06SL21TOWQZUL3477O36NPX9	



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
**Direcció General de Bon Govern,
Innovació i Qualitat Democràtiques**
Subdirecció General d'Organització de l'Administració
i del Sector Públic

Informe sobre l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana

La Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic de la Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, de conformitat amb el que preveu l'article 71.b) del Decret 19/2022, de 8 de febrer, de reestructuració del Departament de la Presidència, emet l'informe següent:

Antecedents

- En data 19 de febrer de 2024, l'Assessoria Jurídica del Departament de la Presidència tramet l'Avantprojecte de Llei de l'Ocupació Pública Catalana, als efectes de l'emissió del corresponent informe per part d'aquesta Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic.

En la mateixa petició, s'envia la memòria general i la memòria d'avaluació de l'impacte, i s'informa que la iniciativa s'inclou a l'expedient SIG23PRE1915 del SIGOV.

- L'objecte de l'esmentat Avantprojecte de Llei és fer una regulació de tots els elements que directament o indirectament afecten l'ocupació pública. Aborda, juntament amb els àmbits que tradicionalment han format part de contingut essencial de l'anomenada funció pública, aquells més innovadors, com la planificació dels recursos humans, els instruments de gestió o la mobilitat interadministrativa.

És a dir, estableix un nou marc normatiu general de l'empleat públic català per adequar-lo als nous temps i a les exigències de la ciutadania.

L'objecte d'aquest 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.

S'adjunten, com a annex, les "Consideracions en relació amb l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana" de l'Àrea d'Assessorament i Supervisió Contínua del Sector Públic Institucional.

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

Carrer del Foc, 57 edifici A
08038 Barcelona
Tel. 93 857 40 00



Doc.original signat per:
Maria López Gallardo
22/03/2024,
Víctor López Jalle 25/03/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04VLK06NG8PWTACLFZMOAKMGXDEQ3OW0

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:30

Pàgina 1 de 14

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
**Direcció General de Bon Govern,
Innovació i Qualitat Democràtiques**
Subdirecció General d'Organització de l'Administració
i del Sector Públic

d'agost i Llei 40/2015, d'1 d'octubre), la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic té en compte 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 desplegament 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'integri l'òrgan sense tenir vot encara que tingui veu, en la línia indicada per la normativa vigent.
- Són denominacions pròpies d'òrgans col·legiats: consell, comitè, comissió, observatori, etc.

2/8



Doc. original signat per:
Maria López Gallardo
22/03/2024,
Víctor López Jalle 25/03/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04VLK06NG8PWTACLFZMOAKMGXDEQ3OW0

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:30

Pàgina 2 de 14

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
**Direcció General de Bon Govern,
Innovació i Qualitat Democràtiques**
Subdirecció General d'Organització de l'Administració
i del Sector Públic

Consideracions específiques

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

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

D'acord amb la memòria general, la necessitat d'abordar una reforma integral de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes i adaptar-la al context vigent i als reptes de futur justifica l'avantprojecte de llei, amb la finalitat de modernitzar, professionalitzar i fer l'ocupació pública més eficient, de forma que reverteixi en el desenvolupament econòmic i social i en la millora dels serveis públics.

Aquesta reforma té com a objectius:

- Establir un marc legal de l'ocupació pública comú a totes les administracions públiques catalanes per tal d'adaptar-lo a l'entorn social, econòmic i cultural i a l'actual context tecnològic i científic.
- Reforçar les capacitats executives, ètiques i professionals de l'ocupació pública catalana.
- Redissenyar les polítiques de selecció en l'ocupació pública catalana, amb la finalitat d'eleva la capacitat i els resultats de gestió del sector públic, així com atraure talent cap a les administracions públiques catalanes per rejuvenir les plantilles.
- Dotar les administracions públiques catalanes de les eines adequades per a una planificació estratègica dels recursos humans.
- Prioritzar la captació de nous perfils professionals, principalment científics, tecnològics, i els requerits per pal·liar la situació d'emergència climàtica que són els demandats en nombrosos sectors on la tecnologia i la digitalització tenen un paper fonamental.
- Aprofundir en la necessitat de professionalitzar els sistemes de selecció, aplicar mecanismes per agilitzar-los i adequar les proves a les funcions que han de ser efectivament desenvolupades.
- Establir eines per reduir la temporalitat en l'ocupació pública agilitzant els processos selectius i al mateix temps, preveure mecanismes d'exigència de responsabilitat en cas d'abús d'aquesta situació.

3/8



Doc. original signat per:
Maria López Gallardo
22/03/2024,
Víctor López Jalle 25/03/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04VLK06NG8PWTACLFZMOAKMGXDEQ3OW0

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:30

Pàgina 3 de 14

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
**Direcció General de Bon Govern,
Innovació i Qualitat Democràtiques**
Subdirecció General d'Organització de l'Administració
i del Sector Públic

- Simplificar i racionalitzar l'actual estructura de cossos i escales adequant-los als àmbits competencials necessaris.
- Redefinir els llocs de treball públics per dotar-los de molta més polivalència.
- Facilitar mecanismes de mobilitat i d'ajustament temporal per poder atendre eficaçment les necessitats sobrevingudes i superar les actuals rigideses que la crisi pandèmica ha posat de manifest.
- Detectar i captar talent dins l'organització, per mitjà de sistemes efectius de promoció interna i de provisió de llocs de treball o de formació.
- Establir mecanismes per permetre una mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes.
- Impulsar la carrera professional en el propi lloc de treball basada en itineraris professionals amb diferents graus o esglaons als quals pugui accedir-se sense tenir en compte exclusivament l'antiguitat, sinó per l'avaluació continuada de l'acompliment amb una acreditació prèvia de competències.
- Donar un fort impuls a la formació amb plans d'acompanyament professional que incloguin la renovació de coneixements i habilitats.
- Implementar un sistema objectiu i fiable d'avaluació del desenvolupament de la feina dels empleats públics que defineixi els objectius a assolir i mesuri el grau real d'acompliment.

Pel que fa a objecte d'aquest informe, el títol II estableix quins són els òrgans col·legiats 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 a l'esmentat Consell.

D'altra banda, 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 a 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; l'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional i l'acreditació dels funcionaris de carrera als efectes de la mobilitat interadministrativa.

Així mateix, aquest títol estableix la naturalesa, finalitats, principis, funcions, organització i règim jurídic de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

4/8



Doc. original signat per:
Maria López Gallardo
22/03/2024,
Víctor López Jalle 25/03/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04VLK06NG8PWTACLFZMOAKMGXDEQ3OW0

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:30

Pàgina 4 de 14

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
**Direcció General de Bon Govern,
Innovació i Qualitat Democràtiques**
Subdirecció General d'Organització de l'Administració
i del Sector Públic

Es desconeix l'existència d'altres òrgans o unitats que puguin comportar una duplicitat funcional amb els òrgans col·legiats regulats en aquesta norma. En qualsevol cas, el departament impulsor ha de vetllar i garantir que no es produeixen les duplicitats funcionals esmentades a les consideracions generals.

No obstant, cal tenir en compte les observacions següents:

- En termes generals, 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.

Títol II

Article 11

El 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.

Article 12

La Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana

- També 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.
- Així mateix, 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.

Article 16

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.

5/8



Doc. original signat per:
Maria López Gallardo
22/03/2024,
Víctor López Jalle 25/03/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04VLK06NG8PWTACLFZMOAKMGXDEQ3OW0

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:30

Pàgina 5 de 14

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
**Direcció General de Bon Govern,
Innovació i Qualitat Democràtiques**
Subdirecció General d'Organització de l'Administració
i del Sector Públic

Article 17

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'indiqui aquesta modificació.
- Recomanem al Departament impulsor que valori la conveniència de substituir el terme "adscriu" per "integrada", tenint en compte que es tracta d'un òrgan de l'Administració de la Generalitat.

Article 18

La Comissió de Retribucions i de Despeses de Personal

- Tal com dèiem a l'article anterior, proposem substituir el terme "adscriu" 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.

Títol XIX

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya

- 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, **ens ratifiquem 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.).

Article 230

Funcions

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." Recomanem 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.

6/8



Doc. original signat per:
Maria López Gallardo
22/03/2024,
Víctor López Jalle 25/03/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04VLK06NG8PWTACLFZMOAKMGXDEQ3OW0

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:30

Pàgina 6 de 14

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
**Direcció General de Bon Govern,
Innovació i Qualitat Democràtiques**
Subdirecció General d'Organització de l'Administració
i del Sector Públic

Article 235
Consell Rector

- En especial, reiterem que no és convenient que el director o directora de l'Escola 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 sigui membre del Consell Rector o, que si ho és, que no tingui vot.
- Per altra banda, també insistim en què es revisi el nombre de membres del Consell Rector, ja que per a ser realment operatiu sembla excessiu.

També entenem 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'Escola d'Administració Pública de Catalunya 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.

- També 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, 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.

Article 237
El Consell Assessor de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya

- Respecte a l'apartat 5, considerem que 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.

El Departament impulsor ha de 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).

Article 238

Suggerim al departament impulsor repassar la redacció de l'apartat 2, atès que pot resultar confús. Proposem 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

7/8



Doc.original signat per:
Maria López Gallardo
22/03/2024,
Víctor López Jalle 25/03/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04VLK06NG8PWTACLFZMOAKMGXDEQ3OW0

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:30

Pàgina 7 de 14

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
**Direcció General de Bon Govern,
Innovació i Qualitat Democràtiques**
Subdirecció General d'Organització de l'Administració
i del Sector Públic

sí que exhauereixen la via administrativa i són susceptibles de recurs potestatiu de reposició davant el mateix òrgan que les ha dictat.

Conclusions

La Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic de la Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques, pel que fa al seu àmbit de competències, **informa favorablement** sobre l'*Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana*, sense perjudici de les anteriors consideracions, que s'han d'entendre com a recomanacions a valorar pel Departament proponent, 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'analista d'organització

Vist i plau
El subdirector general d'Organització
de l'Administració i del Sector Públic



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
**Direcció General de Bon Govern,
Innovació i Qualitat Democràtiques**
Àrea d'Assessorament i Supervisió Continua
del Sector Públic Institucional

Annex

Consideracions en relació amb l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana

L'Àrea d'Assessorament i Supervisió Continua del Sector Públic Institucional ha rebut la petició de realitzar el seu pronunciament en relació amb l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana i, en concret, sobre la incidència que pot tenir la nova Llei en les entitats del sector públic institucional de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

A continuació, es realitza aquest pronunciament en relació amb la versió 3a de l'Avantprojecte de data 15 de febrer de 2024 que està en el SIGOV.

S'ha de partir de la premissa que 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 d'aquest 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 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-.

En relació amb la regulació que afecta al sector públic institucional de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, aquesta Àrea fa les següents consideracions:

1. Àmbit d'aplicació de l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana

- a) 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 (art. 3).

Per tant, l'àmbit d'aplicació de l'Avantprojecte de Llei **inclou el personal de les entitats del dret públic, dels consorcis així com de les autoritats i entitats independents**.



Doc.original signat per:
Maria López Gallardo
22/03/2024,
Víctor López Jalle 25/03/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04VLK06NG8PWTACLFZMOAKMGXDEQ3OW0

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:30

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Bon Govern,
Innovació i Qualitat Democràtiques
Àrea d'Assessorament i Supervisió Contínua
del Sector Públic Institucional

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 determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, ja que en ell s'entén inclòs les entitats autònomes administratives i comercials (art. 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.

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.

Caldria **revisar el caràcter supletori** (art. 3.4) 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.

- b) Pel què fa les **entitats de dret privat del sector públic de les administracions públiques catalanes**, tot i que l'Avantprojecte de Llei d'ocupació pública catalana 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**

Pàgina 2 de 6



Doc.original signat per:
Maria López Gallardo
22/03/2024,
Víctor López Jalle 25/03/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04VLK06NG8PWTACLFZMOAKMGXDEQ3OW0

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:30

Pàgina 10 de 14

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Bon Govern,
Innovació i Qualitat Democràtiques
Àrea d'Assessorament i Supervisió Contínua
del Sector Públic Institucional

pressupostària (art. 46), registre de personal (art. 51), requisits d'accés (art.53) i pla d'igualtat (Títol X).

Al respecte 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.**

2. El règim del personal que presta serveis en les administracions públiques catalanes

- a) L'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana 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 esmentat, **la regla general és que les entitats de dret públic el personal ha de ser laboral.** En aquest sentit entenem que 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, el qual mantenia la situació actual respecte les entitats autònomes administratives (agències administratives) on el règim prioritari és el funcional, 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 **laboralització** 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.

Adicionalment, la disposició addicional 16a 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.

Pàgina 3 de 6



Doc. original signat per:
Maria López Gallardo
22/03/2024,
Víctor López Jalle 25/03/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04VLK06NG8PWTACLFZMOAKMGXDEQ3OW0

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:30

Pàgina 11 de 14

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Bon Govern,
Innovació i Qualitat Democràtiques
Àrea d'Assessorament i Supervisió Contínua
del Sector Públic Institucional

b) Pel què fa al **personal directiu professional (art. 26)**, l'Avantprojecte de Llei reproduïx la regulació establerta en l'EBEP 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, es cert que l'EBEP 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).

En relació amb aquest personal DPP, 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 considerem que **també caldria incloure els consorcis de l'apartat d), i indirectament també les entitats de dret privat** com s'ha comentat més amunt respecte l'article 10. Aquesta inclusió resulta rellevant per la remissió reglamentària que preveu el punt 6è d'aquest article.

El punt 5è sobre la relació de llocs de treball o instrument d'ordenació similar específic del personal DPP entenem 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 de DPP de les entitats de dret públic i consorcis.

Al punt 6è 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 al punt 5è.

c) 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 (art. 55). 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.

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 d'aquest 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, aquesta mobilitat en les

Pàgina 4 de 6



Doc. original signat per:
Maria López Gallardo
22/03/2024,
Víctor López Jalle 25/03/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04VLK06NG8PWTACLFZMOAKMGXDEQ3OW0

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:30

Pàgina 12 de 14

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General de Bon Govern,
Innovació i Qualitat Democràtiques
Àrea d'Assessorament i Supervisió Contínua
del Sector Públic Institucional

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.

d) Altres consideracions formals:

- 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-). Tanmateix, 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).
- Les referències a personal funcionari (art. 21) com personal vinculat a l'Administració pública entenem que es refereix a que no hi pot haver funcionaris propis d'una entitat. Tanmateix 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.
- La delimitació que es fa de la plantilla pressupostària (art. 46) s'amplia el seu contingut respecte l'actual recollit a l'annex de personal del pressupost, que tampoc inclou la seva actualització.
- La referència que es preveu a l'article 107.9 a la disposició addicional 20a s'ha de remetre a la 21a.
- La disposició addicional 3a caldria indicar que a més de les entitats de dret públic cal incloure també els consorcis i la referència hauria de ser al conveni col·lectiu del personal laboral de l'Administració de la Generalitat.

3. Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC)

L'Avantprojecte de llei estableix la naturalesa, les finalitats, els principis, les funcions, l'organització i el règim jurídic de l'Escola i procedeix a derogar l'actual regulació que es troba a la Llei 4/1987, de 24 de març, reguladora de l'EAPC.

- a) 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.
- b) L'article 230 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**. Entenem convenient suprimir aquest requisit d'acord en relació amb les entitats del sector públic de l'Administració de la Generalitat.
- c) Pel què fa a la seva organització, en concret, respecte la composició del **Consell Rector** que recull l'art. 235, **caldrà garantir el control efectiu**, si més no en les decisions

Pàgina 5 de 6



Doc. original signat per:
Maria López Gallardo
22/03/2024,
Víctor López Jalle 25/03/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04VLK06NG8PWTACLFZMOAKMGXDEQ3OW0

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:30

Pàgina 13 de 14

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
**Direcció General de Bon Govern,
Innovació i Qualitat Democràtiques**
Àrea d'Assessorament i Supervisió Contínua
del Sector Públic Institucional

estratègiques més rellevants de l'entitat. Tal com està configurat 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.

Caldria incorporar com una de les funcions del Consell Rector, 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. També es recomana **reduir el nombre de vocalies** per facilitar l'operativitat del Consell Rector.

Finalment, l'art. 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.

D'acord amb les consideracions exposades aquesta Àrea d'Assessorament i Supervisió Contínua del Sector Públic Institucional destaca les següents,

Conclusions:

1. Sobre **l'àmbit d'aplicació**: Caldria delimitar amb més precisió les disposicions de la llei 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 de la llei 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.
2. Sobre **el règim de personal**: El Projecte 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 laboraltització de les entitats autònomes administratives i una funcionarització de les entitats de dret públic i els consorcis.
3. Sobre el **personal directiu**: El règim establert també hauria de ser aplicable als consorcis i a les entitats públiques de dret privat.
4. Sobre **l'EAPC**: 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.



Doc. original signat per:
Maria López Gallardo
22/03/2024,
Víctor López Jalle 25/03/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04VLK06NG8PWTACLFZMOAKMGXDEQ3OW0

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:30



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
**Direcció General
d'Administració Digital**

Informe sobre la proposta d'Avantprojecte de l'ocupació pública catalana

La Direcció General d'Administració Digital, de la Secretaria de Telecomunicacions i Transformació Digital, de conformitat amb el que preveu l'article 10.3.I) del Decret 289/2022, de 2 de novembre, de reestructuració del Departament de la Presidència, emet l'informe següent:

A. Antecedents

1. Mitjançant sistemes de comunicació interna, s'ha posat en coneixement de la Direcció General d'Administració Digital la proposta d'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana, als efectes de l'emissió del corresponent informe per part d'aquesta Direcció General d'Administració Digital.
2. La finalitat d'aquesta proposta d'Avantprojecte de Llei és l'ordenació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes, amb la finalitat de la seva adequació als interessos públics i l'orientació a la prestació del serveis a la ciutadania. Entre les matèries que regula, l'avantprojecte de Llei es troba l'obligatorietat que els tràmits i actuacions que realitzen els empleats públics per raó de la seva condició es duguin a terme a través de mitjans electrònics i establir les garanties en el seu ús. També es regulen nous drets digitals i es disposa la tramitació digital d'alguns dels procediments que s'hi preveuen. Per tant, la disposició normativa té impacte en l'Administració digital.

B. Consideracions

1. Consideracions generals en matèria d'administració digital

El contingut d'aquest Avantprojecte de Llei, com hem manifestat, té abast en l'àmbit de l'Administració digital. En aquest sentit com ja s'ha posat de manifest en altres informes que ha emès aquesta Direcció General respecte altres iniciatives, cal inicialment assenyalar el marc jurídic per al funcionament digital de les administracions públiques. Aquest marc, està configurat per la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de procediment administratiu comú de les administracions públiques (en endavant, LPACAP), la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic. Ambdues lleis han suposat un canvi de paradigma i l'impuls definitiu cap a la tramitació digital del procediment administratiu; Concretament, s'ha establert mecanismes i instruments per portar a terme la digitalització del procediment administratiu i la prestació digital dels serveis públics.

Posteriorment el Reial Decret 203/2021, de 30 de març, pel qual s'aprova el Reglament d'actuació i funcionament del sector públic per mitjans electrònics ha desenvolupat les particularitats respecte a les previsions legals que s'havien establert a les Lleis 39 i 40 en l'àmbit de la tramitació digital.



Doc. original signat per:
Núria Espuny Salvadó
12/04/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0A6371M40DR8GFKARM446090EGAGLCJK

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:53

Pàgina 1 de 6

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General
d'Administració Digital

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat el marc legislatiu de l'administració digital es disposa a la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya i la Llei 29/2010, de 3 d'agost, de l'ús dels mitjans electrònics al sector públic de Catalunya, que defineix el Model Català d'Administració Electrònica. Cal considerar que el model d'Administració digital que es desplega en l'àmbit de les activitats econòmiques s'adequa a aquest Model català d'Administració electrònica, d'acord amb l'article 1 de la Llei 18/2020, de 28 de desembre, de facilitació de l'activitat econòmica.

El desenvolupament d'aquest marc legislatiu, concretament en el desplegament de l'Administració digital, es troba al Decret 76/2020, de 4 d'agost, d'Administració digital, que regula i ordena el desplegament del model d'Administració digital. Aquest Decret té com a finalitats:

- Ordenar el desplegament de l'Administració digital, amb l'objectiu d'assolir la màxima eficiència en l'àmbit de les relacions internes i externes.
- Establir el marc del govern de les dades com element estructural del funcionament de l'Administració digital.
- Establir les normes de procediment administratiu, en l'àmbit de l'administració digital, que deriven de les particularitats de l'organització de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Per tant, amb caràcter general, es considera necessària l'adequació dels elements regulats en aquest Avantprojecte de llei, així com el seu desplegament al Decret 76/2020 d'Administració digital. Aquesta adequació és necessària tant des del punt de vista estratègic com des del punt de vista del desplegament del procediment i serveis digitals que s'hi preveuen.

En relació amb l'estratègia, cal preveure la coordinació en el desplegament de serveis digitals en relació al desenvolupament de les polítiques transversals d'administració digital. En aquest sentit, l'article 5 del Decret 76/2020, estableix que correspon al Consell Estratègic d'Administració Digital (CeAD), el lideratge estratègic, l'impuls i la coordinació de les polítiques públiques transversals en matèria d'administració digital. Cal assenyalar que aquest Consell, està compost, per les persones titulars de les secretaries generals dels departaments, fet que facilita aquesta coordinació i l'impuls transversal de les polítiques d'administració digital. Un altre ens encarregat de la coordinació en aquest àmbit, és la Direcció General d'Administració Digital que és l'òrgan vertebrador en l'impuls i desplegament de l'estratègia d'administració digital. Concretament, aquesta Direcció General, dona suport i assessora a tots els òrgans de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic, en el desplegament i l'adequació de les mesures, actuacions i tràmits que tenen impacte en l'administració digital, com ho és aquesta iniciativa.

Per tant, **es proposa** que es tingui 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.

2. Consideracions específiques en l'àmbit dels serveis digitals.

- Article 133 relacions dels empleats públics per mitjans electrònics



Doc. original signat per:
Núria Espuny Salvadó
12/04/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0A6371M40DR8GFKARM446090EGAGLCJK

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:53

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
**Direcció General
d'Administració Digital**

L'article 133 regula les relacions dels empleats públics amb les administracions públiques per mitjans electrònics. Per una banda, l'apartat primer disposa, que els tràmits i actuacions que realitzen els empleats públics per la seva condició s'han de realitzar a través de mitjans electrònics. I, per altra banda, a l'apartat 2 de l'article es regulen els requisits i garanties que han de complir les plataformes, sistemes i eines digitals per als tràmits que facin servir els empleats públics.

En aquest sentit, d'acord amb la consideració anterior i la necessitat de tenir en compte el marc normatiu en matèria d'administració digital tant en la regulació dels tràmits i actuacions dels empleats públics pels mitjans electrònics com en els requisits i garanties que han de complir les plataformes, sistemes i eines digitals per als tràmits tinguin s'adeqüin al marc normatiu d'administració digital. Per això es proposa afegir un nou apartat 3 a l'article 133 que disposi que tant els tràmits i actuacions que duen a terme els empleats públics i els requisits i garanties que han de complir les plataformes, sistemes i eines digitals per als tràmits tinguin s'han d'adequar al marc normatiu d'administració digital.

Concretament **es proposa** la redacció següent:

"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".

- **Seus electròniques de les Administracions públiques**

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.

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 seus 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.



Doc. original signat per:
Núria Espuny Salvadó
12/04/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0A6371M40DR8GFKARM446090EGAGLCJK

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:53

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
**Direcció General
d'Administració Digital**

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>.

En aquest sentit, **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.

3. Consideracions específiques en l'àmbit dels processos administratius.

A l'article 63 de l'avantprojecte 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".

En aquest sentit, 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. Per això 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**."*

4. Consideració específica en l'àmbit de la identificació i signatura electrònica

L'article 134 de l'avantprojecte 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.

Per això **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. Concretament:



Doc. original signat per:
Núria Espuny Salvadó
12/04/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web.csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0A6371M40DR8GFKARM446090EGAGLCJK

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:53

Pàgina 4 de 6

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General
d'Administració Digital

“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”.

5. Consideracions específiques en l'àmbit del model de les dades.

En relació amb les dades, en l'Avantprojecte de llei objecte d'anàlisi 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.

Al respecte, es recorda que en l'esfera de les dades disposem 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 (en endavant el Model) ([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.

Alhora, 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 principals entitats de dades de l'Administració Digital: localitzacions, negocis, persones, organitzacions públiques, i criteris i evidències.



Doc. original signat per:
Núria Espuny Salvadó
12/04/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0A6371M40DR8GFKARM446090EGAGLCJK

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:53

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Direcció General
d'Administració Digital

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 perspectiva 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.

Per tant, **es proposa** 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.

Conclusions

La Direcció General d'Administració Digital **informa favorablement** el contingut de la proposta d'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, sens perjudici de les recomanacions que es proposen en l'apartat de Consideracions d'aquest informe.

Núria Espuny i Salvadó
Directora general d'Administració Digital.



Doc. original signat per:
Núria Espuny Salvadó
12/04/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0A6371M40DR8GFKARM446090EGAGLCJK

Data creació còpia:
20/01/2026 14:43:53



INFORME SOBRE PROPOSTA DE DISPOSICIÓ

Disposició: Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana

Departament: Presidència

Impacte pressupostari: sense determinar

Antecedents

El Departament de Presidència ha presentat l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, sobre el qual:

1. S'informa la versió que consta en el SIGOV del dia 26 d'agost de 2025.
2. S'ha revisat la documentació següent:
 - La memòria d'avaluació d'impacte de la directora general de Funció Pública i la secretària d'Administració i Funció Pública, de data 4 d'agost de 2025.
 - La memòria general de la secretària d'Administració i Funció Pública, de data 4 d'agost de 2025.
 - La memòria de valoració de les observacions i al·legacions de la secretària d'Administració i Funció Pública, de data 7 d'agost de 2025.

Fets

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

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

Cal ordenar el nou marc legal de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes, **incorporant en un únic text**, amb les modificacions necessàries per a la seva adaptació al context vigent, **les disposicions que es troben actualment disperses**, principalment el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública; la Llei 9/1986, de 10 de novembre, de Cossos de Funcionaris de la Generalitat de Catalunya i la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Així mateix, cal integrar en aquest nou marc legal aspectes continguts en disposicions sectorials que afecten de ple l'ocupació pública, com ara la igualtat de gènere; la transparència, l'accés a la informació pública, el bon govern i el teletreball.

J:\COORD\Informes\2024\008\24-008in.docx
1/8



Doc. original signat per:
Esther Pallarols Llinàs
10/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04EHRCKEY0R4YGU70V45L24VZ5F2OMOU

Data creació còpia:
20/01/2026 14:47:03

Pàgina 1 de 8

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.

La llei avança cap a la millora de la qualitat institucional de l'ocupació pública catalana, introduint aquells elements bàsics d'innovació que facin de l'ocupació pública una institució amb alt grau de professionalització, imparcial i responsable per la gestió dels seus resultats amb una vocació indubtable de servei a la ciutadania. En definitiva, **s'estableix un nou marc normatiu de l'empleat públic català per adequar-lo als nous temps i a les exigències de la ciutadania**.

La nova normativa, per aconseguir aquests objectius, **redissenya les polítiques de selecció de personal**, la gestió de les Relacions de Llocs de Treball i la planificació estratègica de recursos humans, per agilitzar i reforçar el capital humà i la seva gestió. Internament, la mobilitat i la captació de talent també es reformulen, amb **noves eines com la carrera professional horitzontal i els plans d'acompanyament professional**, i es defineix **l'Escola d'Administració Pública de Catalunya** com a element cabdal en l'impuls d'aquest nou model.

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

Fonaments de dret

- Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques.
- Llei 9/1986, de 10 de novembre, de Cossos de Funcionaris de la Generalitat de Catalunya.
- 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.
- Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la Presidència de la Generalitat i del Govern.
- Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.
- 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.
- Acord de Govern, de 22 de gener de 2019, relatiu a l'oportunitat de les iniciatives legislatives del Govern i a la seva consulta pública.

Anàlisi pressupostària

Dins l'avantprojecte de Llei, es proposen i plantegen un gran nombre de mesures que tenen un impacte, doncs la seva aplicació **s'haurà de dur a terme amb càrrec als pressupostos ordinaris** de les diferents administracions implicades i responsables.

Tot i estar, algunes d'aquestes mesures, completament relacionades amb el pressupost de la Generalitat, **no serà fins el ple desplegament de la normativa que es podrà quantificar i**

J:\COORD\Informes\2024\008\24-008in.docx
2/8



Doc. original signat per:
Esther Pallarols Llinàs
10/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04EHRCKEY0R4YGU70V45L24VZ5F2OMOU

Data creació còpia:
20/01/2026 14:47:03

Pàgina 2 de 8

avaluar detalladament l'impacte pressupostari. Algunes mesures depenen de les normes pressupostàries futures, amb els nous aspectes inclosos en elles.

Els aspectes de l'avantprojecte de Llei que tindran un impacte pressupostari són els següents: la implementació de la carrera professional horitzontal i els complements retributius dels nous trams professionals; l'avaluació de l'acompliment dels treballadors i el nou complement retributiu complementari de rendiment, que substituirà l'actual complement de productivitat; el nou complement retributiu per la millora de la prestació d'incapacitat temporal; les reduccions de jornada de treball pel personal amb jubilació pròxima, amb una previsió d'implicar-se en transferència de coneixement; nous permisos i l'adaptació d'alguns actuals; les funcions assignades a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya; i mesures retributives específiques per llocs en zones rurals.

1. Nova carrera professional horitzontal i els complements de carrera associats

El text introductori planteja la carrera professional horitzontal com a innovació, consistint en el **reconeixement individualitzat de la progressió** en el desenvolupament professional, mitjançant l'ascens en un sistema de trams i **sense necessitat de canviar el lloc de treball o àrea d'especialitat**.

L'article 79 de la nova normativa defineix l'accés a la carrera professional horitzontal com a **voluntari**, donant dret a rebre la percepció del *complement retributiu de carrera professional*. Aquest complement, en cas d'accedir a un grup o subgrup superior, es continuarà percebent, sumant-hi la quantia corresponent als trams que es reconeguin al nou grup o subgrup, **sense que la quantia final a percebre superi l'import corresponent a l'últim tram del grup o subgrup superior al qual es pertanyi**.

Les quanties dels complements s'hauran d'establir en les respectives normes pressupostàries.

El reconeixement de cada tram de carrera professional, segons l'article 79.9, estarà vinculat a *"la valoració del desenvolupament professional per al reconeixement de cada tram de carrera professional, que correspon a una **comissió tècnica d'avaluació**"*.

Malauradament, la memòria d'avaluació d'impacte, **pel que fa a la quantificació pressupostària** d'aquesta mesura, indica que **no es podrà abordar fins que no es produeixi el desenvolupament reglamentari** de l'avantprojecte de Llei.

L'impacte pot estar format per varis punts d'incidència d'aquesta mesura en el pressupost :

- La introducció del complement retributiu de carrera professional dins l'estructura retributiva dels treballadors, si no va acompanyat d'un reajustament dels altres complements i elements del règim retributiu actual, **pot tenir impacte i conseqüències en la massa salarial de les administracions** on s'apliqui.
- La comissió tècnica d'avaluació, introduïda mitjançant l'article 79.9, pendent encara de reglament de composició, funcionament i procediment, pot tenir impacte pressupostari, **doncs caldrà dotar-la de recursos**, segons la memòria d'avaluació d'impacte. Si és dedicació exclusiva, caldrà una reorganització d'efectius, amb la possibilitat de necessitar personal addicional.



2. Avaluació de l'acompliment i complement retributiu de rendiment

Segons el text, s'establiran sistemes d'avaluació de l'acompliment per mesurar, valorar i retribuir **l'actuació i conducta professionals i el rendiment i assoliment de resultats**.

D'acord amb el text introductori de l'Avantprojecte, i tal com estableix la disposició transitòria quarta, aquest complement està pensat per **substituir l'actual complement retributiu de productivitat**.

Segons l'article 138.2, la percepció no és fixa ni periòdica i estarà condicionada a una **fixació prèvia d'objectius i una avaluació posterior** dels resultats obtinguts. Els imports anuals corresponents hauran d'estar previstos en la normativa pressupostària.

Per aquesta mesura, **la memòria tampoc calcula l'impacte**, argumentant que també dependrà del desplegament normatiu. En el text s'indica que substituirà el complement de productivitat.

Adicionalment, es podria derivar un impacte pressupostari d'aquells recursos que s'assignin a la comissió tècnica d'avaluació mencionada anteriorment, establerta a l'article 79.9, pendent encara de reglament de composició, funcionament i procediment. Si la dedicació dels seus membres és exclusiva, caldrà una reorganització d'efectius, amb la possibilitat de necessitar personal addicional.

Per tal de respectar l'autonomia universitària, l'article 83.6 fixa el Consell Interuniversitari de Catalunya per promoure un marc comú d'avaluació de l'acompliment, a proposta de les universitats públiques catalanes.

3. Complement retributiu per a la millora de la prestació d'incapacitat temporal

Es planteja com un complement a rebre des del primer dia d'incapacitat temporal que, sumat a la prestació del règim general de seguretat social, **arribi fins a un màxim del 100% de les retribucions fixes del mes de l'inici de la incapacitat**.

La memòria d'avaluació no preveu un impacte econòmic rellevant, argumentant que té un caràcter potestatiu i ja s'està aplicant amb caràcter general en les diferents administracions públiques catalanes.

4. Reduccions de jornada de treball al personal amb jubilació pròxima

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 jurídica.

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.

5. Nous permisos i actualitzacions

L'avantprojecte introdueix nous permisos d'aplicació al personal funcionari de les administracions públiques per tal **d'atendre diverses necessitats que es produeixen en el context actual per afavorir la conciliació entre la vida familiar i laboral**. La major part dels permisos s'ajusten als establerts actualment en la normativa bàsica estatal i als que previsiblement s'aprovaran, dins el projecte de Llei de famílies. Alguns d'aquests permisos nous o amb adaptacions són els permisos per estat de gestació, per dol perinatal, o per altres necessitats com el permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària.

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

6. Escola d'Administració Pública de Catalunya: noves funcions i competències

L'avantprojecte de Llei atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) un paper rellevant en el desenvolupament del nou model d'ocupació pública, **però l'articulat no incorpora cap especificació sobre la naturalesa, finalitats, funcions i competències exactes** sobre aquest rol de l'Escola.

S'argumenta que es té pensat un avantprojecte de llei separat i independent respecte d'aquest i, per tant, **s'haurà de valorar l'impacte econòmic quan aquest es tramiti**.

La memòria d'avaluació sí detalla que les funcions que l'avantprojecte atribueix a l'EAPC es refereixen a **competències que es troben actualment assignades** a la pròpia EAPC o d'altres unitats o organismes i es podran dur a terme amb els **mitjans personals i materials disponibles**.

7. Mesures específiques de provisió de llocs a zones rurals

La disposició addicional setena estableix que aquestes mesures *"han de consistir en incentius administratius, professionals o econòmics per al personal que hi realitzi la seva activitat professional, que poden consistir, entre d'altres, en la fixació d'un nou component del complement específic de ruralitat o en la facilitació de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball."*

La memòria torna a assenyalar que **no és possible la valoració pressupostària** de la mesura, en tant que no es concretin els llocs de treball susceptibles a aquest complement ni la seva quantitat.



8. Mesures amb possible estalvi pressupostari o de recursos

Per últim, dins la memòria d'avaluació d'impacte, el Departament de la Presidència presenta un seguit de mesures dins l'avantprojecte de llei que **asseguren podrien tenir un impacte pressupostari positiu**, implicant un estalvi de recursos, tant econòmics com humans.

8.1 Llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu

Segons l'article 40 de la normativa proposada, es tractaria de "*constitucions d'agrupacions de llocs de treball per al sosteniment comú del seu personal*", permetent un ajustament de les jornades de treball. S'obriria la porta a una **prestació a temps parcial quan les necessitats del servei públic no justifiquin que un lloc de treball de personal funcionari tingui atribuïda una jornada completa**.

No s'aporta cap altre informació detallada sobre aquesta mesura i el seu possible estalvi pressupostari.

8.2 Instruments de planificació de l'ocupació pública catalana

El Títol IV de la normativa defineix aquests instruments, centrats en la planificació estratègica dels recursos humans de l'administració. Aquesta planificació permetria, mitjançant les diverses mesures que consten establertes a l'article 47, la **reorganització dels recursos disponibles** i, per tant, la seva **optimització** i atendre les necessitats que es produeixin en cada context.

Segons la documentació, els plans indicats han d'esdevenir una eina primordial en el nou model d'ocupació pública per a la gestió dels recursos humans **amb el mínim impacte pressupostari possible**. No s'aporta més informació.

8.3 Creació d'òrgans de selecció permanents i professionalitzats

El principal objectiu d'aquests nous òrgans és l'aplicació coordinada i homogènia dels criteris de selecció, amb una gestió dels processos més àgil i eficient, d'on **la memòria preveu que es podria generar estalvi pressupostari**.

No s'aporta més informació o detalls sobre aquesta mesura i el seu possible estalvi pressupostari.

8.4 Inclusió de places addicionals com a futures vacants per aspirants aprovats

L'article 65.2 de la normativa proposada planteja que les convocatòries dels processos de selecció podran incloure, a més de les places autoritzades a les ofertes d'ocupació pública, **fins a un màxim d'un 20 % de places addicionals a càrrec de les ofertes públiques dels 2 anys següents**, perquè, amb posterioritat a la completa finalització del procés de selecció, es puguin cobrir places vacants.

Les ofertes d'ocupació pública **no podran preveure més d'un 40 % de places a càrrec de les places addicionals** incloses en aquestes convocatòries de selecció.

La relació d'aspirants restarà automàticament sense efecte un cop transcorreguts 3 anys a comptar de la data de publicació de la resolució de finalització de la convocatòria del procés selectiu corresponent, o quan es resolgui una posterior convocatòria d'un altre procés selectiu del mateix cos i escala o àrea d'especialitat.



L' article 66 preveu **la mateixa opció però per al personal laboral fix**, amb la possibilitat d'ampliar les places de les convocatòries en un **10%**.

8.5 Nous sistemes extraordinaris de provisió de llocs de treball per funcionaris de carrera

Les diferents modalitats de caràcter extraordinari estan pensades per flexibilitzar la provisió en situacions d'urgència i necessitats immediates. **Es preveu un estalvi pressupostari fruit d'una gestió més òptima d'aquestes provisions.**

Com a nou sistema de provisió de llocs de treball, es defineix la **promoció interna temporal**. Segons la memòria general, s'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, **evitant recórrer al nomenament de personal interí**.

Un altre sistema previst és 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**, mesura que podria tenir un estalvi pressupostari important. L'article 103 fixa que aquesta comissió és voluntària i estarà limitada a tres anys prorrogables a quatre.

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 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. **Les retribucions podran ser les del lloc d'origen o adequades a les noves funcions a assumir.**

En el marc d'un pla estratègic o operatiu de recursos humans, s'habilita 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**. Es pot preveure estalvi pressupostari en la reducció de necessitat de personal interí i altres contractacions temporals.

Per últim, s'estableixen **mecanismes específics en circumstàncies especials** com poden ser motius de salut, per raó de violència masclista i per raó de violència terrorista.

8.6 Assessorament i suport tècnic a administracions locals

La disposició addicional cinquena estableix que les diputacions catalanes i els ens supramunicipals, així com l'Administració de la Generalitat, són competents 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 a l'avantprojecte**.

La memòria planteja com a estalvi pressupostari el que s'aconsegueixi d'implantar aquests processos i instruments a les administracions locals.

8.7 Convenis interadministratius i reassignacions funcionals de personal

La disposició addicional catorzena permet, en el marc de convenis de **col·laboració interadministrativa o de programes per al desenvolupament de projectes d'interès comú**, que les administracions públiques catalanes i les entitats del sector públic que hi estan

J:\COORD\Informes\2024\008\24-008in.docx
7/8



Doc. original signat per:
Esther Pallarols Llinàs
10/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04EHRCKEY0R4YGU70V45L24VZ5F2OMOU

Data creació còpia:
20/01/2026 14:47:03

Pàgina 7 de 8

vinculades, puguin dur a terme **reassignacions funcionals dels seus empleats públics, amb una durada màxima de quatre anys.**

La finalitat d'aquesta mesura, tal com preveu la mateixa disposició, és aconseguir un **millor aprofitament dels recursos que garanteixi l'eficàcia del servei** que es presta als ciutadans.

8.8 Compartició de serveis entre administracions

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

9. Impactes derivats de la implementació, seguiment i avaluació de la normativa

La llei està prevista per entrar en vigor sis mesos després de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

De conformitat amb alguns continguts de l'avantprojecte de Llei, caldrà **un nou desplegament reglamentari o be l'adaptació dels reglaments vigents** pel que fa a moltes de les mesures que tenen impactes pressupostaris, algunes de forma considerable i molt important, com la carrera professional horitzontal, l'avaluació de l'acompliment, la selecció dels empleats públics, la provisió dels llocs de treball de personal funcionari, entre d'altres; de forma que **el càlcul dels impactes econòmics no podrà ser mesurat amb detall i exactitud fins a la definició final d'aquestes noves normatives** derivades de l'aprovació de l'avantprojecte.

Conclusions

D'acord amb l'exposat des de la vessant estrictament pressupostària, aquest centre directiu **informa favorablement** l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, 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.

La directora general de Pressupostos





Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

INFORME JURÍDIC PRELIMINAR ACTUALIZAT

Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana

I. ANTECEDENTS

1. Des de la Direcció General de Funció Pública s'impulsa l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana. L'avantprojecte constava en el Pla normatiu 2021 – 2023, aprovat per Acord del Govern de 19 d'octubre de 2021, la tramitació de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana. Amb posterioritat, donat el finiment de la XIV Legislatura, la iniciativa s'inclou en el Pla normatiu del Govern de la Generalitat de Catalunya per a l'any 2025, aprovat per l'Acord GOV/265/2024, de 23 de desembre.

2. La Direcció General de Funció Pública ha tramès a aquesta Assessoria Jurídica, en data 7 d'agost de 2025, noves versions de la Memòria general i Memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades, una nova versió de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana juntament amb una nova memòria de les al·legacions i observacions rebudes durant la tramitació de l'Avantprojecte de llei (tercera memòria).

3. Des de l'informe jurídic preliminar emès per aquesta Assessoria en data 1 de febrer de 2024, l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana s'ha sotmès als tràmits d'informació pública i audiència. Així mateix, s'han emès determinats informes, d'acord amb el detall que consta a l'apartat III.1 d'aquest informe.

4. L'Acord del Govern de 19 de maig de 2009, pel qual s'aproven les Directrius sobre contingut de l'expedient i procediment d'elaboració de disposicions de caràcter general i la Instrucció 1/2024 de la Direcció del Gabinet Jurídic, sobre els informes jurídics relatius a iniciatives normatives que se sotmeten a l'aprovació del Govern estableixen que, si com a resultat dels informes i dictàmens emesos, o del resultat del tràmit d'audiència i informació pública, el text originari de la proposta de disposició general pateix modificacions de caràcter substancial, i sempre que s'hagi de sotmetre a informe de la Comissió de Govern local o dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, s'ha d'actualitzar l'informe jurídic preliminar en relació amb aquestes modificacions.

II. CONCLUSIÓ

Aquesta Assessoria Jurídica informa favorablement l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana per tal que es pugui continuar amb la seva tramitació i aquesta es pugui sotmetre a l'apartat IIIA del Consell Tècnic previ a la sol·licitud del dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, i sens perjudici de les consideracions jurídiques que s'hi formulen.

C. Sant Honorat, 1-3
08002 Barcelona
Tel. 93 402 46 00
Fax 93 567 61 92



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 1 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

III. CONSIDERACIONS JURÍDIQUES

III.1 Tràmits realitzats

1. L'Avantprojecte de Llei va ser objecte d'informació interdepartamental; es va examinar per aquesta Assessoria Jurídica i es va emetre l'informe jurídic preliminar de data 1 de febrer de 2024 i, finalment, es va sotmetre a l'apartat II del Consell Tècnic el dia 6 de febrer de 2024 de la legislatura anterior (XIV legislatura) i va quedar la iniciativa vista amb observacions.

En aquest tràmit es van rebre les observacions formulades per:

- Departament d'Empresa i Treball - Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ).
- Departament de la Presidència- Escola d'Administració i Funció Pública.
- Departament de Recerca i Universitats.

Les observacions van ser valorades per la unitat i així consta a l'expedient.

2. La Direcció General de Funció Pública, donat que la iniciativa va ser vista amb observacions a l'apartat II del Consell Tècnic va emetre una segona memòria de valoració de les observacions i al·legacions presentades de data 19 de febrer de 2024 i en conseqüència, la iniciativa va ser sotmesa al tràmit d'audiència i informació pública de manera degudament valorada i actualitzada.

En aquest tràmit es van rebre les observacions formulades per:

- Departament d'Educació (en l'actualitat Departament d'Educació i Formació Professional).
- Departament de Salut.
- Departament de Territori (en l'actualitat Territori, Habitatge i Transició Ecològica): Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya i Ports de la Generalitat de Catalunya.
- Departament d'Economia i Hisenda (en l'actualitat Economia i Finances): Intervenció General.

Cal esmentar també que en aquesta segona memòria de valoració de les observacions i al·legacions, la unitat impulsora va respondre a les observacions fetes en l'informe jurídic preliminar d'aquesta Assessoria Jurídica i a l'Informe de la Direcció General del Patrimoni de la Generalitat del Departament d'Economia i Hisenda.

No obstant, assenyalar, que algunes de les observacions realitzades quedaven pendents de nova valoració d'acord amb el que assenyalessin els informes preceptius de la Direcció General de Pressupostos, la Subdirecció General d'Organització de l'Administració de i del Sector Públic i la Direcció General d'Administració Digital (en l'actualitat, Direcció General de Serveis Digitals i Experiència Ciutadana).

3. L'expedient de l'Avantprojecte de Llei ha estat publicat correctament en el **portal de normativa en tramitació** del Departament de la Presidència.

4. El text de l'Avantprojecte de Llei ha estat sotmès **als tràmits d'audiència i d'informació pública** i han presentat observacions els departaments de la Generalitat, entitats i ens locals que consten en la tercera memòria de valoració i al·legacions elaborada per la unitat impulsora de data 7 d'agost de 2025.

Pàgina 2 de 24



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmalé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 2 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

L'article 36.3.c) de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, disposa que l'Avantprojecte de llei ha d'anar acompanyat d'una memòria en què constin les consultes formulades, les al·legacions presentades, les raons que han dut a estimar-les o desestimar-les i la incidència de les consultes i les al·legacions en la redacció final de l'avantprojecte de llei.

Així doncs, d'acord amb aquest article, la unitat promotora de la iniciativa ha elaborat la corresponent **memòria valorativa** (en aquest cas la tercera versió) en què consten els informes demanats, les consultes formulades, les al·legacions presentades en el tràmit d'audiència i informació pública, les raons que han dut a estimar-les o desestimar-les i la incidència de les mateixes en la redacció final de l'Avantprojecte de llei.

5. 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 conjunes).
- 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.

Pel que fa al Consell de Govern Locals, consta Certificat del Secretari de 27 de febrer de 2024, en el que indica que l'òrgan no formulava observacions a l'Avantprojecte de llei al no trobar-se constituït.

Per la resta, consten degudament respostes i avaluades.

7. En data 21 de febrer de 2024, es publica l'edict de 9 de febrer de 2024, pel qual se sotmet a **informació pública** l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana durant un període de 15 dies hàbils (DOGC núm. 9106 de 21.02.2024).

- Consta a la Memòria de valoració de les observacions de de 7 d'agost de 2025, que en el tràmit d'informació pública es reben més de 200 aportacions tant d'entitats com de particulars que es troben recollides i valorades per la unitat impulsora de la iniciativa.



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Fer menció, que en aquest període també es reben observacions dels departaments de la Generalitat següents:

- Departament de Cultura: de la Direcció de Serveis i de la Secretaria de Política Lingüística (ara Departament de Política Lingüística)
 - Departament de Justícia, Drets i Memòria (en l'actualitat Departament de Justícia i Qualitat Democràtica): de la Subdirecció General de Recursos Humans i Relacions Laborals i de l'Observatori català de la Justícia en Violència Masclista.
 - Departament d'Acció Exterior i Unió Europea (en l'actualitat, Departament d'Unió Europea i Acció Exterior).
 - Departament d'Igualtat i Feminismes (en l'actualitat, Departament d'Igualtat i Feminisme).
- Cal assenyalar que aquestes observacions dels departaments es troben recollides i valorades en l'apartat d'Informació interdepartamental de la Memòria.

També consta a l'apartat Tràmit d'informació pública que una vegada finalitzat el tràmit es reben fins a 125 aportacions més de 3 entitats (Plataforms per la Llengua –Col·lectiu L'Esbarzer, la Federació Accessibilitat i Comunicació Oral de les Persones amb Sordesa-ACAPPS i del Sindicat Comissions Obreres de Catalunya i que consten també valorades.

9. Consta degudament assenyalada a la memòria general de 7 d'agost de 2025, les raons que han portat a no obrir el **tràmit de participació ciutadana** de l'article 69.1 de Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

10. L'Avantprojecte de Llei també ha estat objecte **d'informe preceptius** de les unitats següents:

- Informe d'impacte de gènere de l'Institut Català de les Dones.
- Informe de la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic de la Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques.(en l'actualitat, Subdirecció General d'Organització del Sector Públic de la Secretaria d'Administració i Funció Pública) de data
- Consideracions de l'Àrea d'Assessorament i Supervisió Continua del Sector Públic Institucional, que consta com annex a l'Informe de la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic.
- Informe de la Direcció General d'Administració Digital (en l'actualitat, Direcció General de Serveis Digitals i Experiència Ciutadana) de data.

Tots aquests informes, excepte l'Informe de la Direcció General de Pressupostos que no consta emès, consten valorats a l'expedient per la unitat impulsora.

11. Consten també canvis en la redacció de l'articulat degut a les propostes traslladades per 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 (Resolució PRE/3921/2024, de 31 d'octubre, de designació dels membres 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.

12. A la memòria de valoració de les observacions i al·legacions s'indica que amb posterioritat a la fase d'audiència i informació pública la unitat impulsora de la iniciativa va concloure i considerar jurídicament viable la realització d'un tràmit addicional de participació obert als principals actors implicats, administracions locals catalanes, universitats públiques de Catalunya i la representació



Doc.original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

sindical. Per la qual cosa, consta un apartat intitulat V. Tràmit adicional d'aportacions en el que es reflexa aquest complement d'aportacions i estudi de la iniciativa.

Es detalla el següent:

- Sessions tècniques amb l'Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC).
- Reunió de treball amb Comissions Obreres de Catalunya (CCOO).
- Reunió de treball amb l'Unió General de Treballadors de Catalunya (UGT).
- Document de les Gerències de les Universitats públiques catalanes.
- Informe elaborat pel Departament de serveis jurídics i coordinació estratègica de l'Ajuntament de Barcelona (Comissió Mixta Generalitat de Catalunya-Ajuntament de Barcelona).

Cal assenyalar que aquestes sessions tècniques i reunions es troben recollides i valorades a la Memòria.

13. Tràmit sindical:

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 i avalar 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



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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.

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.

III.2 Novetats relatives a les modificacions efectuades al text

Aquest informe jurídic només passa analitzar les modificacions més substancials que a sofert la iniciativa per la qual cosa, es passen a detallar, a continuació, els principals canvis introduïts arran de les observacions formulades en els informes emesos, les modificacions incorporades a partir de les al·legacions i observacions rebudes durant els tràmits d'audiència i d'informació pública, així com en les sessions de treball abans esmentades:

- Quant a l'estructura de la nova versió de l'Avantprojecte de Llei, aquest ara s'estructura en divuit títols, vint-i-sis disposicions addicionals, nou disposicions transitòries, una disposició derogatòria i sis disposicions finals.

- **L'Exposició de Motius** de l'Avantprojecte de Llei s'ha adaptat, en conseqüència, als canvis efectuats a l'articulat.

- **Article 2, apartat 2, lletra n:** s'afegeix un nou principi de garantia dels drets lingüístics de la ciutadania mitjançant l'acreditació del coneixement del català i l'aranès que es troba també a l'**articles 50.1j**, abans article 52.1), i en concret de l'aranès (**article 51.1d**, abans article 53.1.d), l'**article 87.2b**, abans article 89.2.b)

- **Article 3.3:** s'afegeix el Cos d'acció exterior i de la Unió Europea i personal de protecció civil a la llista de personal que ja consten pel que fa la possibilitat de dictar normes específiques relatius a aquests col·lectius.

- **Article 6:** s'inclou el personal d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes, en el sentit de que aquest col·lectiu també es regeix per aquesta Llei en tot el que no reguli expressament la legislació sectorial aplicable en matèria de recerca, desenvolupament i innovació.

Article 7, apartat 1: S'addiciona un segon paràgraf a l'apartat 1 de l'article per tal de preveure de manera supletòria s'apliqui a les administracions públiques locals la regulació reglamentàries vigent per al personal de l'Administració de la Generalitat en matèries com 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).



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Lletra c, apartat 2 de l'article 11 i lletra b, apartat 3 de l'article 12: Dintre dels vocals representants de les administracions locals catalanes al Consell de l'Ocupació Pública Catalana com a la Comissió de Coordinació tècnica de l'Ocupació Pública Catalana es substitueix un dels vocal de les diputacions catalanes per un vocal noemant per l'Ajuntament de Barcelona.

Canvis en les atribucions de competències als òrgans de l'ocupació pública a la Generalitat de Catalunya:

-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**)

-També decau com a funció de la persona titular de la secretaria sectorial en matèria d'ocupació pública (antiga lletra f), la de convocar i resoldre els processos selectius del personal laboral de les categories professionals de caràcter transversal. En l'actualitat aquesta funció queda integrada en la **lletra e de l'apartat 1 de l'article 19**.

-També, correspon a la persona titular de la secretaria sectorial en matèria d'ocupació pública (la **nova lletra e de l'article 16**) 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).

- Per una altra banda, 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. Respecte aquest canvi en la funció cal també tenir compte que les directrius i els criteris establerts pel departament en matèria de funció pública ara són d'acord amb les directrius i els criteris establerts per la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública.

Article 20 que fa referència a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, consta una regulació de mínims. Decau de l'Avantprojecte una regulació íntegra de l'EAPC (naturalesa, règim jurídic, organització i funcionament) tal com s'ha assenyalat a la memòria general i com es desprèn de les valoracions a la Memòria d'observacions. Per la qual cosa, escau assenyalar que, en conseqüència, **s'ha suprimit el Títol XIX de l'Avantprojecte i a la Disposició derogatòria única, antiga lletra d.**

Article 23: Personal funcionari interí. Es reformula per anar en consonància, amb la reforma prevista del TREBEP en relació amb el personal funcionari interí.

Article 26: Personal directiu públic professional.

-En primer lloc, es suprimeix la preceptiva acreditació de la competència del personal directiu públic professional per part de l'EAPC.

-En segon lloc, s'elimina el contingut mínim que ha de constar en la relació de llocs de treball o instrument d'ordenació.

-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.

Pàgina 7 de 24



Doc.original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 7 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

-També consta l'**addició d'una disposició transitòria, la vuitena**, en el que s'assenyala que mentre no es reguli normativament 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.

Addició d'un paràgraf a l'apartat 4 de l'article 30: mínima ordenació dels criteris que s'han de seguir per la creació de cossos i escales. (relacionat amb els antics articles 32 i 33).

Supressió dels antics article 32 i article 33 i les Disposicions addicionals novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena, quinzena i Annexos 1 i 2:

-Regulació de mínims dels cossos i escales. Decau la 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.

-Pel que fa al règim de cossos també cal assenyalar la modificació del redactat a la **disposició addicional desena** (anteriorment, dissetena).

-S'adequa la redacció en la **Disposició transitòria segona** i s'elimina les integracions en el cos i escala que corresponia d'acord amb el règim que s'establia.

- **S'addiciona una Disposició transitòria novena** pel que fa al règim aplicable als 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 34:

-**Lletra b, apartat 4 de l'article 34** (antic 36.4.b): S'addiciona un paràgraf a la definició dels llocs singulars per completar que els pot correspondre la direcció i organització de les funcions i tasques dels diversos llocs que en depenen, sota un comandament jeràrquic comú.

-**Addició d'un paràgraf, en l'apartat 5 de l'article 34** (antic 36): s'addiciona la previsió relativa a que les retribucions dels 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 seran homologables a les dels llocs de caràcter estructural.

-**S'addiciona un apartat 6 a l'article 34** (antic article 36) amb la previsió de llocs de treball a temps parcial.

Article 37 (antic article 39) Llocs de treball ocupats per personal laboral:

- **S'elimina l'antiga lletra e** pel que fa als 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. 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 queda recollit a una nova **Disposició addicional, la vint-i-dosena**).

- Per tant, **es substitueix la lletra f per la e de l'apartat 1** en el sentit de modificar la previsió de 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 per assenyalar que les persones amb discapacitat tipus intel·lectual disposin de processos selectius específics i independents.

- **nova previsió a la lletra f de l'apartat 1 de l'article:** la f, afegir una nova previsió de lloc de treball per cobrir necessitats de caràcter periòdic i discontinu.

Pàgina 8 de 24



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 8 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

- **s'addiciona una nova lletra, la g:** en el sentit d'afegir com a lloc ocupat per personal laboral, les activitats temporals per a l'execució de programes temporals finançats per fons europeus i programes d'activació de l'ocupació.

S'addiciona l'apartat 2 a l'article 40 (antic article 42): previsió per tal que les administracions públiques catalanes hagi de contenir l'àmbit territorial als seus instruments de gestió dels llocs de treball.

Article 41 (abans article 43): S'elimina l'apartat 3 de l'article 41 la previsió de que no es pot classificar cap lloc de treball, ni incrementar-ne les retribucions, sense que existeixi un crèdit adequat i suficient a aquest efecte.

Article 43 (antic article 45):

- **S'addiciona una nova lletra b a l'apartat 2:** per tal que les administracions municipals catalanes només hagin de contenir la denominació i la unitat orgànica d'adscripció a les seves relacions de llocs de treball.

- **Apartat 5** (antic article 45): s'elimina que la publicació dels instruments de gestió dels llocs de treball esdevé un requisit d'eficàcia i validesa.

Article 45 (antic article 47):

-es substitueix l'expressió Àmbits funcionals per Àrees d'especialitats dels llocs de treball.

En conseqüència, també succeeix a l'**article 33** (antic 35), l'**article 43, apartat 2, lletra e** (abans article 45), l'**article 48** (abans 50), l'**article 50** (antic 52), **article 52** (abans article 54), **article 61** (antic 63), **article 65** (antic 67), **article 78** (antic 80), **article 79** (antic 81), **article 80** (antic 82), **article 82** (article 84).

- **Apartats 3 i 4 del mateix article 45**, s'elimina que s'ha d'establir per reglament. Per tant, mitjançant Acord del Govern s'estableixin tant els criteris comuns per a la determinació de les àrees d'especialitats, com les àrees d'especialitat en què es poden agrupar els llocs de treball en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

- **S'elimina el segon apartat de l'apartat 3 de l'article 45:** supressió de la possibilitat que el Govern o les entitats supramunicipals puguin aprovar àmbits funcionals tipus, els quals poden ser aplicats per les administracions locals.

Article 47 (antic article 49): es fa expressament explícita l'obligació de que els plans de recursos humans que afectin condicions de treball són objecte de negociació col·lectiva.

Article 48 (antic article 50):

- **S'addiciona un apartat al paràgraf 1** de l'article en el sentit d'assenyalar que 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.

- **Apartat 2 de l'article 48:** s'elimina l'expressió "si escau", per tant, és preceptiu que les administracions públiques catalanes aprovin anualment la seva oferta d'ocupació pública.

Apartat 5 de l'article 52 (antic article 54): s'amplien les excepcions del requisit de nacionalitat per l'accés a l'ocupació pública catalana.

Per una altra banda, dins del mateix apartat 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.

Pàgina 9 de 24



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 9 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Article 53 (antic article 55): S'elimina l'apartat 5 de l'article 53 i es modifica l'apartat 1 de l'article en el sentit d'assenyalar que la reserva de les vacants perquè siguin cobertes per persones amb discapacitat s'ha de realitzar per permetre que progressivament s'assoleixi un 2 % dels efectius totals amb persones amb discapacitat en cada administració pública catalana.

Article 54 (antic article 56): s'amplia el contingut per establir que les persones amb discapacitat han de poder escollir vacants per la via general d'accés quan les places de la seva via de reserva s'hagin exhaurit i disposin d'una puntuació superior a la de les persones aprovades pel torn lliure, sempre que les proves i la valoració de mèrits siguin idèntiques en ambdós torns.

Apartat 1 de l'article 57: (antic article 59): es constata que s'adapta l'apartat per tenir coherència amb el que s'està regulant en el Projecte de decret d'agilització i simplificació dels processos selectius d'accés a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat que ha de modificar el Decret 28/1986, de 30 de gener, del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

-S'elimina l'apartat 6 de l'article 59 (abans article 61) en el sentit de que s'elimina en el àmbit de la Generalitat de Catalunya l'obligatorietat d'incorporar un curs de formació selectiu.

Article 61 (antic article 63):

- es modifica el contingut mínim de les bases de les convocatòries establert a l'**apartat 1 de l'article**. **S'addiciona una lletra, la j**, en el sentit de que ha de constar a les bases 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 65 de l'Avantprojecte.

- es **modifica l'apartat 3 de l'article 61** en el sentit de que les convocatòries i les bases es publiquen en el diari o butlletí oficial i una altra cosa, es la difusió en les seus electròniques.

Article 62 (anterior article 64): s'afegeix un paràgraf a l'apartat 1 en el que s'assenyala que el 10 % de places addicionals que les convocatòries dels processos selectius poden incloure és sens perjudici de les places addicionals previstes en l'apartat 2 de l'article 65 65 de l'Avantprojecte (màxim d'un 20 % de places addicionals perquè, amb posterioritat a la completa finalització del procés de selecció, es puguin cobrir places per aspirants que superen els processos sense plaça).

Article 63 (abans article 65): entre d'altres modificacions, es **modifica l'apartat 1 de l'article** i s'elimina el termini 20 dies hàbils de presentació de sol·licituds per participar en els processos de selecció per tal de que cada administració determini el seu termini.

Article 64 (antic article 66):

- **lletra d de l'apartat 1 de l'article 66:** es modifica el termini de la pressa de possessió. En compte en el termin màxim d'un mes, l'establirà cada administració.

- **s'afegeix un apartat 3** en el sentit de que el lloc de treball adjudicat amb motiu del nomenament com a personal funcionari de carrera té caràcter definitiu.

Article 65 (anterior article 67):

-Entre d'altres modificacions **s'addiciona un tercer paràgraf de l'apartat 1 de l'article 65** en el sentit 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.

Pàgina 10 de 24



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 10 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

-Com s'ha assenyalat amb anterioritat, **es modifica l'apartat 2 de l'article 65** d'aquesta Llei en el que les convocatòries poden incloure un màxim d'un 20 % de places addicionals perquè, amb posterioritat a la completa finalització del procés de selecció, es puguin cobrir places per aspirants que superen els processos sense plaça i que aquestes places addicionals han de sr a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents.

Article 66 (antic article 68): d'igual manera que s'ha fet a l'article 64 (antic article 66) pels funcionaris de carrera es modifica el termini per procedir a la formalització dels contractes de treball del personal laboral fix. En compte en el termin màxim d'un mes, l'establirà cada administració pública catalana.

Article 67 (anterior article 69):

-Entre d'altres modificacions es modifica el redactat del **paràgraf segon de l'apartat 2** de l'article en el sentit que la constitució de borses d'ocupació temporal tenen una vigència limitada o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs de treball a cobrir que s'ha d'establir reglamentàriament

- es **modifica el redactat del apartat 4** de l'article en el sentit de que es canvien els terminis màxims del període de prova 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.

- es **modifica l'apartat 6 de l'article** perquè no sigui contradictori amb el que s'ha establert a 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 i s'elimina que la gestió de la selecció temporal correspon a l'EAPC.

Article 72 (antic article 74) i 73 (anterior article 75): es modifiquen 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.

Article 79 (anterior article 81): es clarifica la redacció de la definició de la carrera professional horitzontal i com s'estructura en els trams inicial, consolidat, expert i referent.

S'afegeix un apartat 6 a l'article 83 (anterior article 85):

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.

Es modifica l'apartat 1 de l'article 88 (antic article 90) en el sentit de circumscriure en l'àmbit de la generalitat de Catalunya la periodicitat (cada dos anys com a mínim) de publicar les convocatòries de concursos generals.

S'addiciona un apartat 3 a l'article 92 (anterior article 94) en el sentit de que 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 a l'ocupant provisional l'obligatorietat de participar en un procés de provisió definitiva.

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.

Pàgina 11 de 24



Doc.original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 11 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Article 99 (anterior article 101): es modifica l'apartat 2 de l'article en el sentit de concretar que el transcurs del termini és màxim. Per una altra banda, és modifica que el transcurs del temps per als llocs de treball singulars i de comandament és d'un any.

Apartat 2 de l'article 105 (anterior article 107): es suprimeix la paraula *excepcionament* en el sentit d'exigir que el projecte contingui el cost i finançament.

Article 110 (antic article 112): s'inclou una **nova lletra b a l'apartat 1 de l'article** per incloure la renúncia del personal funcionari de carrera al lloc de treball, acceptada per l'Administració, com a causa d'adscripció provisional de llocs de treball.

Article 116 (anterior article 118): Canvi de regulació pel que fa a la mobilitat interadministrativa.

-Es modifica l'**apartat 2 de l'article** en el sentit de que la mobilitat interadministrativa per part de les administracions públiques catalanes és voluntari. S'estableix que es realitzarà mitjançant la subscripció de convenis.

-S'afegeix també al mateix apartat que 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.

-Es **trasllada l'apartat 3 al 5** i en aquest **nou apartat 3** s'estableix que 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 o des que hi va ser-hi destinat en virtut de la seva participació en el sistema de provisió de concurs.

-Per últim, el **nou apartat 4** assenyala que 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 serà ha de ser accessible a les administracions públiques catalanes que hagin subscrit convenis a l'efecte.

Apartat 2 de l'article 120 (antic article 122): S'especifica les administracions que poden aprovar una 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 (és a dir, l'Administració de la Generalitat de Catalunya i les administracions supramunicipals) i així s'exclou les universitats públiques catalanes.

Article 125 (anterior article 127):

- Es modifica la redacció de l'**apartat 1 de l'article 125** i no es circumscriu la limitació a activitats privades. Aquest queda redactat com a únic ja que s'elimina l'apartat 2 de l'article.

Antic article 140 (suprimit): es suprimeix la regulació específica relativa a les retribucions del personal funcionari interí i s'integra en la regulació **dels articles 135, 136 i 137** (anterior 136, 137 i 138) A l'article 135 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, arran de la supressió de la regulació dels cossos i escales.

Pàgina 12 de 24



Doc.original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 12 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Article 138 (anterior article 141):

-S'afegeix un **segon paràgraf a l'article 138** en el sentit de garantir que les retribucions de les persones que siguin nomenades funcionàries en pràctiques no siguin inferiors al salari mínim interprofessional vigent en cada moment.

-**l'apartat 3 de l'article passa a ser l'apartat 4 i el nou apartat 3** preveu que en el supòsit que un empleat públic de l'Administració de la Generalitat sigui nomenat funcionari en pràctiques en qualsevol altra Administració pública també es reconeixerà el dret d'opció a percebre les retribucions del lloc d'origen que ocupava a càrrec de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

L'apartat 1 de l'article 145 (antic article 148): es modifica en el sentit de que l'índex d'absentisme registrat en els sectors o àmbits que les administracions públiques catalanes determini.

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.

Addició d'un **nou paràgraf a l'apartat 2 de l'article 175** (antic article 182): previsió que l'assistència a les activitats formatives programades fora de l'horari de treball és voluntària.

Article 180, apartat 1 (anterior article 187):

- 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.

Es modifica la lletra **c**, per preveure el supòsit de nomenament com a personal directiu públic professional (ja constava contractació).

-Es modifica **la lletra f de l'apartat 1 de l'article 187**: es precisa que es declara en situació de serveis especials quan es desenvolupa dos càrrecs electius retribuïts i de dedicació parcial que impossibiliten l'assistència al lloc de treball en entitats locals.

- i s'addiciona **una nova lletra i** l'antiga lletra i de tancament passa a ser **la j** per afegir un nou supòsit: 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.

Es modifica **l'apartat 4 de l'article 181** (antic article 188) en el sentit de concretar que 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, 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.

Es modifica de **l'apartat 1 de l'article 186** (anterior article 193) el termini per poder sol·licitar l'excedència voluntària per interès particular el personal funcionari de carrera. S'ha d'haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant els dos anys immediatament anteriors, en compte de 4 anys.

Pàgina 13 de 24



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 13 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

L'article 196 (antic article 203):

- s'elimina de l'**apartat 4 de l'article 196** (antic article 203) la paraula administrativa de la situació, per incloure altres tipus de situacions.
- a l'**apartat 5** de l'article s'inclou el supòsit en el qual el personal funcionari passa a prestar serveis com a personal laboral, sempre de la mateixa Administració.

S'afegeixen dos lletres més a l'**article 208** (abans article 201):

- Nova lletra w**, s'inclou com a falta greu no respectar l'anonimat o la confidencialitat aplicable en l'àmbit de la protecció de les persones alertadores.
- Lletra x**, s'inclou també com a falta greu, 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.
- l'antiga lletra x es converteix en la lletra y.

Article 209 (anterior article 216):

- canvi de denominació de Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes, que es passa a denominar-se Mesa de concertació i diàleg social de les administracions públiques catalanes. (lletra a de l'apartat 2 i de l'apartat 3 de l'article 209).
- S'afegeix un **paràgraf a l'apartat 4 de l'article 216** on es preveu 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.

S'addiciona un **apartat 2 a l'article 219** (anterior article 226) s'inclou una previsió específica per les universitats públiques catalanes en relació amb la participació en matèria de prevenció de riscos laborals.

Disposició addicional sisena: canvi de lindars (5.000 a 20.000 habitants).

Disposició addicional novena (anterior disposició addicional setzena):

- es modifica la terminologia de la disposició abans funcionarització, ara canvi de règim jurídic del personal laboral.es millora en la redacció de la disposició.
- es modifica per exemple, mitjançant promoció interna en compte processos selectius restringits.
- i per una altra banda, s'elimina la previsió d'un termini d'un any des de l'entrada en vigor de la Llei, les administracions públiques catalanes han d'estudiar i determinar els llocs de treball de personal laboral que, d'acord amb el que estableix aquesta Llei, han de tenir naturalesa funcionarial, a l'efecte de la seva classificació en els cossos i escales corresponents.

Disposició addicional dissetena: es preveu que les universitats també puguin disposar d'un fons de reserva laboral.

Disposició addicional divuitena: s'afegeix un nou procediment que ha d'entendre silenci negatiu del procediment, la nova **letra m**, la selecció i provisió.

S'addicionen noves disposicions addicionals:

Disposició addicional vint-i-tresena: Deure de publicació de les entitats del sector públic: respecte de les entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes que no disposin

Pàgina 14 de 24



Doc.original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 14 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

de seu electrònica, l'obligació de publicació continguda en aquesta Llei s'entén complerta amb la publicació en la corresponent web corporativa.

Disposició addicional vint-i-quatrena: Es fa referència al Règim especial del personal de l'Ajuntament de Barcelona en el sentit, de que 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.

Disposició addicional vint-i-cinquena: Habilitació a l'Ajuntament de Barcelona per acreditació dels membres dels òrgans de selecció del propi consistori.

Disposició addicional vint-i-sisena: 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.

-En conseqüència, es modifica en el text totes les referències a la seu electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes consta també reflectit als articles 10.2, 48.5, 61.3 i 67.3.

-Per últim, inclou una excepció respecte el deure de publicació al Portal de l'ocupació pública catalana de les contractacions vinculades a l'execució de projectes de recerca i finançats externament.

Disposició derogatòria única:

-s'elimina la derogació de la Llei 9/1986, de 10 de novembre, de cossos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya, donat que no s'estableix una nova ordenació de cossos i escalers de l'administració de la Generalitat.

- S'elimina la derogació de la Llei 4/1987, de 14 de març, reguladora de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Per últim, en primer terme, consta que es suprimeix "de Catalunya" en tot el text de l'Avantprojecte on posa "Administració de la Generalitat de Catalunya", d'acord amb l'Estatut d'Autonomia de Catalunya, i en segon lloc, es modifica en tot el text el terme "electrònic" en compte de "telemàtic", d'acord amb el que s'assenyala a la Memòria de valoracions 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.

III.3 Consideracions relatives a les modificacions del text

Aquesta Assessoria valora fer consideracions dels preceptes o apartats següents:

- Exposició de Motius:

S'assenyala en els següents termes:

"(...)

"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

Pàgina 15 de 24



Doc.original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmalé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 15 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

*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.*

(...)"

***la negreta es nostra**

- Tret error d'apreciació per part d'aquesta Assessoria no existeix en les disposicions addicionals la disposició sisena bis en la iniciativa. Si és el cas, 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.

- 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.*
- 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."***

Pàgina 16 de 24



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 16 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

***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.

- 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.*

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**

Pàgina 17 de 24



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 17 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

- 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 la l'Administració 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 se acceptes aquesta opció, es proposa que es mantengui 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.

- 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:

Pàgina 18 de 24



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 18 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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:

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.

Pàgina 19 de 24



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 19 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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.

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.

- 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 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.

Pàgina 20 de 24



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 20 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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.

- Article 36 Llocs de treball de naturalesa funcional

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 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.

- Article 52. Requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana:

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

Pàgina 21 de 24



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 21 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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 proponent, sobre l'excepcionalitat del requisit de nacionalitat.

- 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 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 quedí 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.

- 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



Doc.original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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.

- Capítol III del Títol XIV Permisos i vacances del personal funcionari:

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.

III. 4 Tràmits a realitzar fins a l'aprovació de la iniciativa pel Govern com a Projecte de llei

1. Tal i com es va fer constar en l'informe jurídic preliminar d'1 de febrer de 2024, amb la nova proposta de l'Avantprojecte de llei derivada de la incorporació de les observacions i al·legacions que s'han considerat necessàries, s'ha de sol·licitar novament la inclusió de la iniciativa en l'ordre del dia del Consell Tècnic, a l'apartat III A.

2. D'acord amb les previsions de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, s'ha de fer pública la informació relativa al procediment normatiu en curs objecte d'aquest informe al Portal de la Transparència, amb indicació de l'estat de tramitació en què es troba, així com les memòries i els documents justificatius de la tramitació del projecte normatiu i els diversos textos de la disposició.

Per donar compliment a aquesta norma caldrà publicar la documentació esmentada a la pàgina web del departament:

<https://governobert.gencat.cat/ca/transparencia/normativa-i-informacio-interes-juridic/normativa/normativa-en-tramit/pre/en-tramit/>, així com al Portal de la Transparència <https://governobert.gencat.cat/ca/transparencia/normativa-i-informacio-interes-juridic/normativa/normativa-en-tramit/> que enllaça amb el web del departament.

3. A continuació, escau sol·licitar l'informe a la Comissió de Govern Local, d'acord amb el que preveu l'article 193 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat mitjançant Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

Pàgina 23 de 24



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 23 de 24

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

També escau demanar el dictamen del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya, d'acord amb l'article 2 de la Llei 7/2005, de 8 de juny, del Consell de Treball Econòmic i Social de Catalunya, tenint en compte que l'objecte que el nou model d'ocupació pública de Catalunya que es projecta té afectacions laborals i d'ocupació, més enllà de la mateixa estructura organitzativa de l'Administració.

4. Memòria final de les observacions i al·legacions presentades.
5. Informe jurídic final.
6. Negociació sindical.
7. Presentació de la iniciativa en el fòrum del SIGOV, i sol·licitud d'inclusió en l'ordre del dia del Consell Tècnic, apartat IV A (informe previ a l'elevació al Govern sobre Avantprojectes de llei) i Informe de la Comissió Tècnica de la Funció Pública.
8. Si la iniciativa ha estat informada favorablement pel Consell Tècnic, s'eleva al Govern per a la seva aprovació, i posterior tramitació parlamentària.

Vist i plau

Belén Sánchez Fité
Responsable d'assessorament i anàlisi jurídics

Imma Puigmulé i Recasens
Advocada en cap (e.f)

Pàgina 24 de 24



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/09/2025,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/09/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CJ96IEVBIR2ESIBO8T3VPUR0U5FVB9K

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:06

Pàgina 24 de 24



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Comissió de Govern Local de Catalunya

Xavier Salvadó Vives, secretari de la Comissió de Govern Local de Catalunya,

CERTIFICO:

Que el dia 20 d'octubre de 2025 es va realitzar la sessió de la Comissió de Govern Local de Catalunya núm. 200 (3/2025) amb els assistents que figuren a continuació:

- Sra. Eva Giménez Corrons. Secretària general del Departament de la Presidència.
- Sr. Xavier Amor Martín. Secretari de Govern Locals i Relacions amb Aran del Departament de la Presidència.
- Sr. Francesc Belver Vallès. Director general d'Administració Local del Departament de la Presidència.
- Sra. Lúdia Guillén Simón. Secretària d'Habitatge del Departament de Territori, Habitatge i Transició Ecològica.
- Sra. Glòria Gálvez Hernando. Secretària d'Atenció Sanitària i Participació del Departament de Salut.
- Sra. Joana Ricardo Hoyos. Directora general d'Administració de Seguretat del Departament d'Interior i Seguretat Pública.
- II·lma. Sra. Meritxell Budó Pla. Alcaldessa de la Garriga (ACM).
- II·lm. Sr. Jaume Oliveras Maristany. Alcalde del Masnou (ACM).
- II·lm. Sr. Isidre Sierra Fusté. Alcalde de Sant Climent de Llobregat (ACM).
- II·lm. Sr. Xavier Paz Penche. Alcalde de l'Ajuntament de Molins de Rei (ACM).
- II·lm. Sr. Gerard Sabarich Fernández-Coto. Alcalde de Rialp (ACM).
- II·lm. Sr. David Bote Paz. Alcalde de Mataró (FMC).
- II·lm. Sr. Xavier Fonollosa Comas. Alcalde de Martorell (FMC).
- II·lma. Sra. Lorena González Dios. Alcaldessa de Balaguer (FMC).
- II·lm. Sr. Òscar Sendra Anglès. Alcalde d'Aiguamúrcia (FMC).

En aquesta sessió es va sotmetre a informe l'**Avantprojecte de llei d'ocupació pública catalana**, i es va arribar al següent

ACORD:

Informar favorablement l'Avantprojecte de llei d'ocupació pública catalana, per tal que segueixi la tramitació corresponent.

Aquest acord s'adopta per consens, amb el vot favorable de tots els representants de l'Administració de la Generalitat, de l'Associació Catalana de Municipis (ACM) i de la Federació de Municipis de Catalunya (FMC) presents a la sessió.

L'adopció de l'acord ha anat precedit de les següents intervencions:

"La presidenta cedeix la paraula a la senyora Alicia Corral, secretària d'Administració i Funció Pública, per tal que presenti aquest punt de l'ordre del dia.

La senyora Corral indica que el contingut del text és conegut ja que s'ha treballat conjuntament amb les entitats municipalistes i amb altres associacions implicades. Per tant, proposa que des de l'ACM i la FMC expliquin els suggeriments que han plantejat i que modifiquen alguns aspectes del text.



Doc. original signat per:
Xavier Salvadó Vives
21/10/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EAXLIS2PA4UQWOBF1AT9BJCYNZBSF09

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:29

Pàgina 1 de 4



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Comissió de Govern Local de Catalunya

El senyor David Bote, president de la FMC, i la senyora Meritxell Budó, presidenta de l'ACM, indiquen que les dues entitats municipalistes es mostren d'acord amb les esmenes que proposen i, per tant, el posicionament municipalista és comú.

Les modificacions que proposen l'ACM i la FMC, que es ressalten en negreta, són les següents:

1.- Modificació del segon apartat de l'article 116.2 de l'Avantprojecte de Llei d'ocupació pública

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.

Es suprimeix:

~~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.~~

S'incorpora:

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.

Es suprimeix:

~~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.~~



Doc. original signat per:
Xavier Salvadó Vives
21/10/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EAXLIS2PA4UQWOBFIAT9BJCYNZBSF09

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:29

Pàgina 2 de 4



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Comissió de Govern Local de Catalunya

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.

2.- Modificació de la Disposició Addicional cinquena de l'Avantprojecte de Llei d'ocupació pública catalana

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.

3.- Modificació de la Disposició addicional sisena de l'Avantprojecte de Llei d'Ocupació pública catalana

S'afegeix un apartat 3.

DA 6ª:

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



Doc. original signat per:
Xavier Salvadó Vives
21/10/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EAXLIS2PA4UQWOBF1AT9BJCYNZBSF09

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:29

Pàgina 3 de 4



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Comissió de Govern Local de Catalunya

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".

La senyora Alicia Corral intervé i manifesta que es mostra d'acord amb incorporar aquestes modificacions proposades per les entitats municipalistes.

Tot seguit, la presidenta inicia la fase de debat.

Per part de la FMC, el senyor David Bote anuncia el vot favorable d'aquesta entitat municipalista a l'aprovació d'aquest Avantprojecte de Llei.

Per part de l'ACM, la senyora Meritxell Budó també valora positivament l'acceptació de les esmenes i anuncia el vot favorable".

El present certificat s'emet abans de l'aprovació de l'acta corresponent, de conformitat amb el que preveu l'article 20.3 de la Llei 26/2010, de 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

I perquè consti als efectes de l'article 13.2 del Decret 29/2002, de 6 de febrer, pel qual es regula la Comissió de Govern Local de Catalunya, lliuro la present certificació.



Doc. original signat per:
Xavier Salvadó Vives
21/10/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EAXLIS2PA4UQWOBFIAT9BJCYNZBSF09

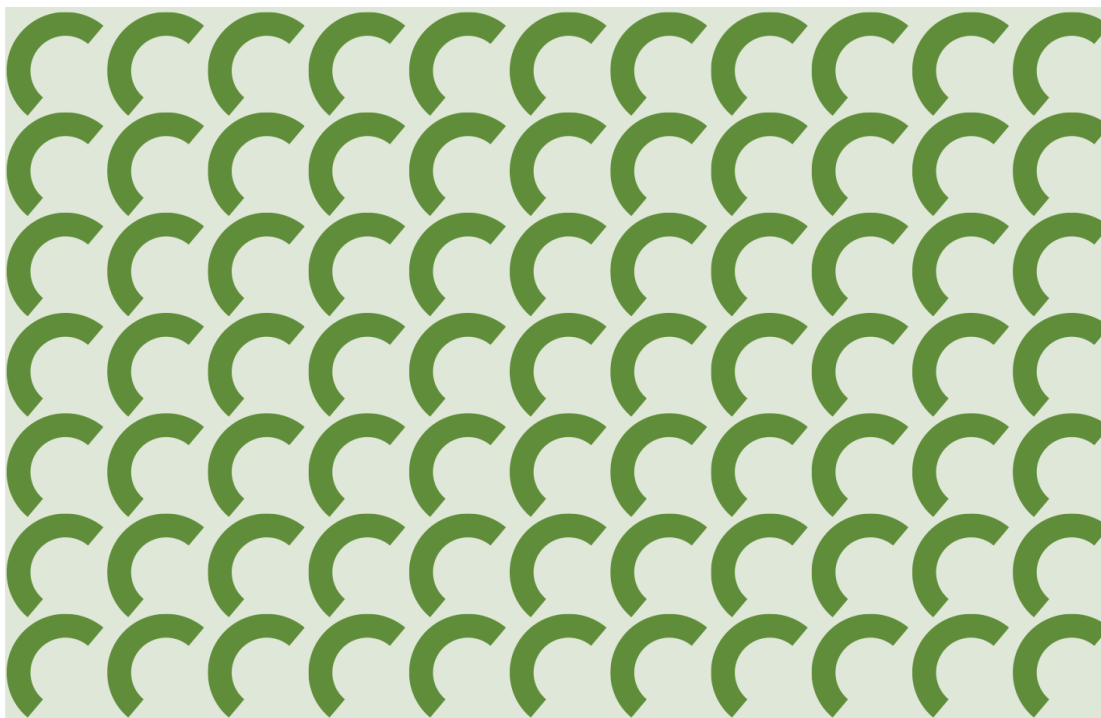
Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:29

Pàgina 4 de 4

Dictamen 11·2025

sobre l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

GENERALITAT DE CATALUNYA



	Doc. original signat per: Carme Garcia Jarque 03/11/2025, Ciriaco Hidalgo Salgado (TCAT) 03/11/2025	Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029	Data creació còpia: 20/01/2026 14:48:54 Pàgina 1 de 20
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMQJ	



Dictamen 11•2025

sobre l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

2 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMQJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 2 de 20



Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència Creative Commons del tipus reconeixement d'autoria, usos no comercials i sense obra derivada. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor o autors i l'editor i no es faci un ús comercial de l'obra original ni se'n creïn obres derivades. Podeu consultar un resum dels termes de la llicència a: [Llicència Creative Commons](#)

© Generalitat de Catalunya
Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya
Diputació, 284
08009 Barcelona
Tel. 93 270 17 80
Adreça Internet: ctesc.gencat.cat
A/e: ctesc@gencat.cat
ISSN: 2696-5410

Barcelona, novembre de 2025

Aquest document compleix les pautes d'accessibilitat WCAG (Web Content Accessibility Guidelines) 2.1.

3 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme García Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMQJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 3 de 20



Índex

DICTAMEN 11/2025 sobre l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana	5
---	---

4 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMQJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 4 de 20



DICTAMEN 11/2025 sobre l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

Atenent les competències atribuïdes al Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya per l'article 72.2 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i la Llei 7/2005, de 8 de juny, el Ple del Consell de Treball, Econòmic i Social, en la sessió extraordinària del dia 3 de novembre de 2025, aprova el següent

DICTAMEN

I. ANTECEDENTS

En data 26 de setembre de 2025 va tenir entrada, al Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, un escrit tramès pel conseller del Departament de la Presidència de la Generalitat de Catalunya en el qual sol·licitava l'emissió del dictamen de caràcter preceptiu, previ a la seva tramitació, de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

L'avantprojecte de llei es va acompanyar d'una memòria general i una memòria d'avaluació d'impacte.

La Comissió de Treball de Mercat de Treball i Polítiques Socials es va reunir el dia 30 d'octubre i va elaborar la proposta de dictamen.

II. CONTINGUT

L'avantprojecte de llei consta d'una exposició de motius, de dos-cents dinou articles englobats en divuit títols, vint-i-sis disposicions addicionals, nou disposicions transitòries, una disposició derogatòria i sis disposicions finals.

En l'exposició de motius es descriu el marc competencial i normatiu en què s'emmarca l'avantprojecte de llei. També es fa un resum de l'estructura i contingut de la norma i es justifica la seva adequació als principis de bona regulació i millora de la qualitat normativa.

El títol I, que engloba els articles de l'1 al 10, regula l'objecte de la norma, els principis informadors i l'àmbit d'aplicació.

El títol II engloba els articles de l'11 al 20 i enuncia i regula els òrgans de l'ocupació pública catalana. Aquests òrgans són: El Consell de l'Ocupació Pública Catalana, la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana, el Govern de la Generalitat, el departament competent en matèria d'ocupació pública, la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública, la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública, la Comissió de Retribucions i de Despeses de Personal, els departaments de l'Administració de la Generalitat i l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

El títol III es divideix en dos capítols. El capítol I, en els articles del 21 al 25, regula els empleats públics i els classifica en personal funcionari de carrera, personal funcionari interí, personal laboral (fix, indefinit o temporal) i personal eventual. El capítol II, en l'article 26 regula el personal directiu públic professional.

En el títol IV, que engloba els articles del 27 al 32, es determina l'estructura dels recursos humans de les administracions públiques catalanes. El personal funcionari s'agrupa en cossos i escales que es classifiquen en grups i subgrups d'acord amb el nivell de titulació exigít. El personal laboral es classifica d'acord amb la legislació laboral i mitjançant la negociació

5 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMJQJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 5 de 20



col·lectiva ha de tendir a la classificació professional equiparable al previst per al personal funcionari.

El títol V regula l'ordenació dels llocs de treball i es divideix en dos capítols. El capítol I, que engloba els articles del 33 al 38, defineix i estableix els tipus de lloc de treball, que poden ser llocs de treball base, singulars o de comandament i, pel que fa a les funcions assignades, els llocs de treball poden estar reservats a personal funcionari, laboral, eventual o personal directiu públic professional. El capítol II inclou els articles del 39 al 45 i regula els instruments d'ordenació dels llocs de treball, bàsicament les relacions de llocs de treball com a instrument tècnic d'ordenació de la totalitat dels llocs de treball estructurals de personal funcionari, laboral i eventual de cada administració pública.

El títol VI, que comprèn els articles del 46 al 49, regula els instruments de planificació de l'ocupació pública: Els plans estratègics o operatius de recursos humans, l'oferta d'ocupació pública i els registres de personal.

El títol VII regula l'adquisició i pèrdua de la condició de personal i empleat públic i està dividit en quatre capítols. El capítol I, conté els articles del 50 al 55 i regula els principis i els requisits d'accés a l'ocupació pública. En el capítol II, que conté els articles del 56 al 58, es regulen els òrgans de selecció. El capítol III, que engloba els articles del 59 al 67, regula la selecció dels empleats públics, així, entre d'altres qüestions, determina els sistemes selectius, els processos i instruments de selecció i les bases de les convocatòries. En el capítol IV, que conté els articles del 68 al 74, regula la pèrdua de la condició de personal funcionari i personal laboral.

El capítol VIII regula la promoció professional i conté quatre capítols. En el capítol I, que inclou els articles del 75 al 77, s'estableix el concepte i es regulen les modalitats de promoció professional. En el capítol II, articles 78 i 79, es regula la carrera professional vertical i horitzontal. En el capítol III, que conté els articles del 80 al 82, es regula la promoció interna. En el capítol IV, articles 83 i 84, es regula l'avaluació del compliment.

En el títol IX es regula la provisió de llocs de treball i la mobilitat. Aquest títol conté quatre capítols. El capítol I, que conté els articles 85 i 86, determina els principis generals de la provisió de llocs de treball i la provisió de llocs de treball i mobilitat del personal laboral. En el capítol II, que inclou els articles del 87 al 97, es regulen els sistemes ordinaris de provisió definitiva de llocs de treball del personal funcionari de carrera. En el capítol III, que inclou els articles del 98 al 115, es regulen els sistemes extraordinaris de provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera. El capítol IV, que inclou els articles del 116 al 118, regula la mobilitat interadministrativa i intersectorial.

El títol X, que comprèn els articles del 119 al 122, regula la igualtat entre dones i homes i la igualtat de gènere a les administracions públiques catalanes.

El títol XI, en l'article 123, regula la protecció de la seguretat i la salut laboral dels empleats públics.

El títol XII, que inclou els articles del 124 al 133, s'estructura en quatre capítols. El capítol I regula el règim d'incompatibilitats dels empleats públics. En el capítol II es determinen, d'una banda, els principis ètics i les regles de conducta dels empleats públics i, d'altra banda, la formulació d'alertes o denúncies sobre practiques corruptes o altres irregularitats. En el capítol III s'estableixen els deures i obligacions de les persones empleades públiques i en el capítol IV es regulen els seus drets.

El títol XIII, que inclou els articles del 134 al 145, regula el règim retributiu dels empleats públics i el règim de la Seguretat Social del personal funcionari.

6 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciríaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMQJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 6 de 20



El títol XIV conté els articles del 146 al 173 i s'estructura en quatre capítols. En el capítol I es regula la jornada de treball i el teletreball. En el capítol II es determinen les reduccions i les adaptacions de la jornada de treball. En els capítols III i IV s'estableixen els permisos i les vacances del personal funcionari i del personal laboral.

En el títol XV, que inclou els articles del 174 al 176, es regula la formació dels empleats públics.

El títol XVI s'estructura en sis capítols i conté els articles del 177 al 194. En el capítol I es detallen les situacions administratives del personal funcionari de carrera que són: el servei actiu; els serveis especials; els serveis en altres administracions públiques; l'excedència tant voluntària com forçosa; i, la suspensió de funcions. En els capítols següents es regula cadascuna d'aquestes situacions i també es regula el reintegrés al servei actiu.

El títol XVII s'estructura en tres capítols i regula el règim disciplinari. En el capítol I, que inclou els articles del 195 al 198, s'estableixen les disposicions generals i els principis del règim disciplinari. El capítol II, que inclou els articles del 199 al 205, regula, d'una banda, els tipus de faltes i les classifica en molt greus, greus i lleus, d'altra banda, els tipus de sancions i, finalment, determina els criteris de graduació tant de faltes com de sancions. En el capítol III es regulen el procediment disciplinari i les mesures provisionals.

El títol XVIII conté tres capítols. El capítol I, que inclou els articles del 208 al 211, regula la negociació col·lectiva. El capítol II, que engloba els articles 212 i 213, regula els pactes i acords. El capítol III, en els articles del 214 al 219, regula el dret a la representació col·lectiva.

En les vint-i-sis disposicions addicionals es regulen temes molt diversos. Entre d'altres qüestions, es regulen el règim jurídic del personal laboral per temps indefinit no fix en compliment de sentència judicial, el del personal funcionari adscrit a les entitats de dret públic de les administracions públiques catalanes o els processos de canvi de règim jurídic del personal laboral. També es regulen temes com l'assessorament i l'assistència tècnica a les administracions locals catalanes, l'equivalència de titulacions per a l'accés als cossos i escales, el reconeixement dels serveis prestats a efectes de triennis i la creació del Portal de l'Ocupació Pública Catalana.

En les nou disposicions transitòries es regulen, entre d'altres qüestions, la garantia dels drets retributius que es perceben a l'entrada en vigor de la norma, el règim transitori dels procediments de selecció i provisió en tràmit, les borses d'ocupació temporal i la figura del personal directiu públic professional.

La disposició derogatòria deroga la Llei 8/2006, de 5 de juliol, deroga parcialment del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre i alguns articles del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

En les sis disposicions finals, entre d'altres qüestions, es faculta per desplegar normativament la Llei, s'estableix un termini de dos anys per implementar la carrera professional horitzontal i de sis mesos per aprovar les relacions dels llocs de treball i s'estableix l'entrada en vigor de la norma als sis mesos de la publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

III. OBSERVACIONS GENERALS

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.

7 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 7 de 20



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.

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.

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 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.

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.

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.

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.

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.

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.

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 mesures de negociació pròpies de l'Administració de la Generalitat, i, un altre que faci referència a la negociació col·lectiva del personal laboral.

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

8 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 8 de 20



motiu, el CTESC considera que aquest avantprojecte de llei no hauria 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.

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.

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".

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.

IV. OBSERVACIONS A L'ARTICULAT

- 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.
- 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".
- 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.

9 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 9 de 20



4. El CTESC proposa revisar l'article 3.5 atès que es considera que podria ser redundant amb l'article 3.2.
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."
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.
7. El CTESC 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.
8. El CTESC recomana afegir a l'article 11.1 després de " [...] afecten les diverses administracions públiques catalanes" el següent: "i les seves persones treballadores".
9. El CTESC 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".
10. En l'article 11.3 a) el CTESC, 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".
11. En l'article 11.3 b), el CTESC recomana aclarir l'expressió "proposar criteris aplicables de les normes".
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.
13. El CTESC recomana substituir, en l'article 16 a), "projectes de reglament" per "projectes de decret".
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 per part dels representants de les persones treballadores de les administracions públiques de Catalunya".
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".
16. El CTESC recomana suprimir de l'article 17.3) les lletres b) i c).

10 - Dictamen



Doc.original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMJQJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 10 de 20



17. El CTESC recomana substituir a l'article 20.1.d) el verb "convocar" pel verb "executar".
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."
19. El CTESC recomana suprimir l'article 20.1.e).
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.
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.
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.
23. El CTESC recomana suprimir l'apartat 9 de l'article 25.
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.
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.
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.
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.
28. El CTESC recomana afegir a l'article 29.1 una lletra amb la redacció següent:
"Agrupacions professionals sense requisit de titulació."
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

11 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMQJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 11 de 20



legislació vigent sobre lectura fàcil per tal de promoure l'accessibilitat universal regulada a l'article 2.2 k)".

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."
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).
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."
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.
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.
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".
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."
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."
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".
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."
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."
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.

12 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 12 de 20



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".
43. El CTESC recomana afegir al final de l'article 47.6 a) el següent: "i d'inclusió de les persones amb discapacitat".
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".
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".
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.
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.
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".
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".
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".
51. En l'article 55 el CTESC recomana afegir "amb discapacitat" després de " [...] adreçats a persones amb dificultats d'inserció laboral".
52. En l'article 57.2 el CTESC recomana substituir "impulsar la representació paritària" per

13 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMQJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 13 de 20



“garantir la representació paritària”.

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.”.
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.”.
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.
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.
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.”.
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.
59. El CTESC proposa afegir “que comença a comptar el dia següent” a continuació d’“Administració pública catalana” a l'article 63.1.
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.
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,

14 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMQJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 14 de 20



que afecten la persona treballadora durant el període de prova, interrompen el còmput sempre que hi hagi acord entre les dues parts”.

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.
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.”.
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.
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.
66. El CTESC recomana substituir a l'article 80.1.a.) C1 per C i A2 per A.
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.”
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”.
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.
70. El CTESC recomana substituir, al final de l'article 84.2, “pot comportar” per “comportarà”.
71. El CTESC recomana afegir un nou apartat a l'article 84: “3.L'avaluació de l'acompliment mai podrà tenir conseqüències disciplinàries.”.
72. El CTESC recomana afegir un nou apartat a l'article 85: “Es garantirà la participació dels

15 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXB6U6QE6OJQY3I03IFMQJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 15 de 20



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.”.

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 CTESC considera que caldria configurar aquest supòsit de mobilitat com una obligació de l'Administració en matèria preventiva a l'adaptació de les condicions del lloc de treball o al canvi de lloc de treball per motius de salut, regulant l'abast d'aquesta obligació.
74. Pel que fa a l'article 113.5 que regula la mobilitat per raó de violència masclista, el CTESC 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.
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.
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).
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.
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.”.
79. El CTESC recomana afegir al final de l'article 122.2 el següent: “amb la participació de la representació del personal”.
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.”.
81. En l'article 127, que regula les competències per autoritzar compatibilitats, el CTESC

16 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriano Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 16 de 20



considera que s'hauria de regular qui té les competències en el cas de les entitats de l'article 3.2 e).

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.
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.
84. El CTESC recomana afegir al final de l'article 137.1 el següent text: "[...] i de rendiment".
85. El CTESC recomana afegir al final dels articles 146 i 147 la següent frase: "La jornada laboral màxima serà de 35 hores setmanals".
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.
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".
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".
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".
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.

17 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMQJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 17 de 20



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.".
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.
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.".
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.

18 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 18 de 20



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."
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.
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.
98. El CTESC recomana suprimir la disposició addicional quinzena.
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.
100. El CTESC recomana suprimir les lletres e) i f) de l'apartat 2 de la disposició addicional divuitena.
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."
102. El CTESC considera que el contingut de la disposició addicional vint-i-tresena hauria de formar part de l'articulat.
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".
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.
105. El CTESC proposa la supressió de l'apartat 1 b) de la disposició derogatòria única que deroga la Llei 8/2006.
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.

19 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMQJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 19 de 20



V. CONCLUSIONS

El Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya ha valorat l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana i sol·licita al Govern que sigui receptiu a les recomanacions formulades en el present dictamen.

Barcelona, 3 de novembre de 2025

El president

La secretària executiva

20 - Dictamen



Doc. original signat per:
Carme Garcia Jarque
03/11/2025,
Ciriaco Hidalgo Salgado
(TCAT) 03/11/2025

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0EI20YQ8PLJXBYU6QE6OJQY3I03IFMQJ

Data creació còpia:
20/01/2026 14:48:54

Pàgina 20 de 20

INFORME JURÍDIC FINAL

Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana

I. ANTECEDENTS

- Des de la Direcció General de Funció Pública de la Secretaria d'Administració i Funció Pública s'impulsa l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.
- La Direcció General de Funció Pública ha tramès a aquesta Assessoria Jurídica noves versions de la Memòria general (versió cinquena) i Memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades (versió quarta), una nova versió de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (v8_15.12.2025) juntament amb una nova memòria de les al·legacions i observacions rebudes durant la tramitació de l'Avantprojecte de llei (sisena versió).
- Des de l'informe jurídic preliminar actualitzat emès per aquesta Assessoria en data 8 de setembre de 2025, la Direcció General de Pressupostos emet el seu informe preceptiu en data 10 de setembre de 2025 i en la mateixa data els Departaments d'Unió Europea i Acció Exterior, Salut i Política Lingüística eleven observacions a la versió (v5_26.08.2025).
- En data 10 de setembre de 2025, la unitat emet una nova versió (v6_09.09.2025) amb acceptacions de consideracions assenyalades per l'Assessoria Jurídica del Departament de la Presidència.
- En data 12 de setembre de 2025, l'Oficina del Govern eleva observacions al text de l'Avantprojecte de llei.
- En la mateixa data, la iniciativa (la versió v6_09.09.2025) es sotmet a l'apartat III A del Consell Tècnic, previ a la sol·licitud de dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya i a l'informe de la Comissió de Govern Local. La iniciativa va quedar dictaminada "vist amb modificacions". Això es va donar perquè les observacions de les unitats abans esmentades van arribar poc abans de la sessió del Consell Tècnic per la qual cosa es requeria temps per a la seva valoració, abans de que la iniciativa es sotmetés al CTEC i al CGL.
- En conseqüència, en data 17 de setembre de 2025, la Secretaria d'Administració i Funció Pública, emet una nova versió de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (v7_17.09.2025) Avantprojecte de llei després de la sessió Apartat III a CT) juntament amb una nova versió de la memòria general (versió quarta) i una nova actualització de la memòria de les al·legacions i observacions rebudes durant la tramitació de l'Avantprojecte de llei (cinquena versió), que van ser publicades al fòrum del SIGOV. Aquestes versions han estat les trameses al CTEC i al CGL per a la seva valoració.

C. Sant Honorat, 1-3
08002 Barcelona
Tel. 93 402 46 00
Fax 93 567 61 92



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 1 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

8. Des de 22 de setembre de 2025 fins el 27 d'octubre de 2025, els Departaments de Salut, d'Empresa i Treball (ACCIÓ) i el Departament d'Unió Europea i Acció Exterior han anat elevat noves observacions al text de l'Avantprojecte de llei.

9. En data 20 d'octubre de 2025, l'Avantprojecte de llei és objecte d'informe favorable per la Comissió de Govern Local de Catalunya. En l'informe de la CGL es fa esment a l'acceptació *in voce* de propostes de modificació de redacció de l'article 116 i de les disposicions addicional cinquena i sisena de l'Avantprojecte de llei.

10. En data 3 de novembre de 2025, el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya emet el Dictamen 11/2025 sobre l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, en el qual formula tot un seguit d'observacions generals, i també un seguit d'observacions a l'articulat.

Aquestes observacions consten valorades en la nova versió de la memòria de valoració de les al·legacions i observacions, i han determinat algunes modificacions en el text de l'Avantprojecte de llei.

11. Aquest informe jurídic final sobre l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana s'emet respecte la versió (v8_15.12.2025) en compliment del previst a l'article 36.1.d de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, en relació amb l'article 4.1.a de la Llei 7/1996, de 5 de juliol, d'organització dels serveis jurídics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i amb el contingut següent:

I. L'Avaluació jurídica de l'expedient, amb el contingut establert per a l'informe jurídic preliminar, sobre si el projecte està inclòs en el Pla normatiu del Govern, si s'ha fet —o s'ha justificat adequadament de prescindir-ne— la comprovació que el Govern ha dictat l'acord previ sobre l'oportunitat de la iniciativa, si l'expedient disposa de la documentació prevista a la normativa que regula el procediment d'elaboració de la norma i si el contingut de la documentació s'ajusta al que la normativa estableix, i també si compleix l'obligació de publicitat activa.

II. L'Avaluació jurídica del procediment: Comprovar si el procediment d'elaboració del projecte ha complert tots els tràmits previstos legalment. S'ha de fer constar si són preceptius el tràmit participatiu de l'article 69 de la Llei 19/2014, la informació pública i l'audiència dels interessats i, si escau, si aquests s'han fet adequadament, i si s'ha donat resposta adequada a les al·legacions presentades.

També s'ha de comprovar si s'han emès els informes que siguin preceptius i avaluar si el projecte s'ha de sotmetre a dictamen posterior de la Comissió Jurídica Assessora. I s'ha de fer constar si és preceptiu comunicar el projecte a la Comissió Europea per aplicació de la Directiva UE 2015/1535 o de la Directiva 2006/123/CE i, si escau, si s'ha fet la comunicació.

Pàgina 2 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 2 de 35

III. L'Avaluació jurídica de l'adequació del projecte al marc normatiu corresponent, en el termes establerts per a l'informe jurídic preliminar, amb la comprovació de la competència de la Generalitat per a dictar la norma; que el preàmbul fa referència a la norma que es transposa o es desplega; de la congruència entre el projecte i la normativa de rang superior que incideixi en la matèria i, si es tracta d'un projecte de decret, la suficiència de rang de les mesures que s'hi estableixen; que les disposicions de la part final tenen un contingut adient a cada tipus de disposició, que l'expedient inclou la justificació del termini d'entrada en vigor en cas que no s'estableixi el general de vint dies, i que la tècnica normativa és correcta.

IV. Les conclusions, en el termes establerts per a l'informe jurídic preliminar.

L'informe jurídic final es pot remetre als apartats corresponents de l'informe jurídic preliminar o de l'informe jurídic preliminar actualitzats, sense necessitat de reiterar-los, en els aspectes en què no s'hagi produït cap variació definitiva.

II. CONCLUSIÓ

Aquesta Assessoria informa favorablement l'Avantprojecte de Llei d'ocupació pública catalana per tal que es pugui continuar amb la seva tramitació sens perjudici de les consideracions jurídiques que s'hi formulen.

III. CONSIDERACIONS JURÍDIQUES

1. Avaluació jurídica de l'expedient

1.1 Aquesta iniciativa es trobava inicialment inclosa en el Pla Normatiu del Govern de la Generalitat de Catalunya per als anys 2021-2023 com a iniciativa que es preveia tramitar. Amb posterioritat, donat el finiment de la XIV Legislatura, la iniciativa es troba inclosa en el **Pla Normatiu del Govern de la Generalitat de Catalunya** per a l'any 2025, aprovat per Acord GOV/265/2024, de 23 de desembre.

En la memòria general actualitzada de 4 d'agost de 2024, ha incorporat aquesta referència.

1.2 Conforme determina l'article 36.2 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, preveu que la tramitació d'un projecte de Llei requereix l'acord previ del Govern sobre l'oportunitat de la iniciativa i s'inicia a proposta del departament o els departaments interessats, als quals correspon d'elaborar l'avantprojecte de Llei corresponent i l'Acord del Govern de 22 de gener de 2019, relatiu a l'oportunitat de les iniciatives legislatives del Govern i a la seva consulta pública, es constata que l'Avantprojecte de Llei sotmès a informe ha estat objecte **d'una memòria preliminar** que es va aprovar per Acord

Pàgina 3 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 3 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

del Govern de 7 de desembre de 2021, la qual va ser sotmesa a consulta pública prèvia, des del dia 9 de desembre de 2021 al 20 de gener de 2022, mitjançant el portal Participa Gencat.

Per completar aquesta consideració ens remetem **als antecedents i punt 2.3 del punt II. de l'Anàlisi Jurídica de l'informe jurídic preliminar d'1 de febrer de 2024**, pel que fa a la consulta pública prèvia i a l'Espai Diàleg que la Secretaria d'Administració i Funció Pública va impulsar.

1.3 Pel que fa a la comprovació sobre si **l'expedient disposa de la documentació prevista i el seu contingut s'ajusta al que estableix la normativa**.

L'article 36 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, preveu que els avantprojectes de llei han d'anar acompanyats d'una memòria general i d'una memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades. El precepte esmentat indica el contingut mínim que han de tenir **la memòria general** (article 36.3 a) i **la memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades** (article 36.3 b).

Així mateix, l'expedient ha d'incloure una memòria de les observacions i les al·legacions presentades en els tràmits de consulta interdepartamental, audiència, informació pública i informes, si escau, i també de les raons que han dut a desestimar-les, si és el cas.

De conformitat amb l'article esmentat, l'expedient de l'Avantprojecte de llei conté la documentació següent:

- a) Pel que fa a la **memòria general**, d'acord amb l'article 36.3 a i com es va assenyalar a l'informe jurídic preliminar, aquesta ha de contenir com a mínim: les raons que justifiquen la necessitat de la tramitació i aprovació del text legal; una descripció del seu contingut, el marc normatiu en el qual es contextualitza la norma; la taula de vigències i derogacions resultants; la competència de la Generalitat sobre la matèria; així com també el llistat d'entitats a les que es donarà tràmit d'audiència i les raons que justifiquen la realització del tràmit d'informació pública. També s'indiquen els motius pels quals no es durà a terme el tràmit de participació ciutadana.

Consta a l'expedient la memòria general de la directora general de Funció Pública, de data 31 de gener de 2024. Aquesta memòria ha evolucionat (versió segona de 19 de febrer de 2024, versió tercera de 26 d'agost de 2025, en el sentit d'eliminar el règim de cossos i la regulació de l'EAPC, per exemple; la quarta versió de 17 de setembre de 2025 on s'entra a valorar la no exigència del tràmit sindical i per últim, en l'expedient consta la versió actualitzada de 16 de desembre de 2025 en el que s'integren les observacions acceptades passat l'apartat III A del Consell Tècnic.

La memòria general, emesa per la Direcció General de Funció Pública, s'ha actualitzat de conformitat amb els canvis que ha experimentat l'avantprojecte de llei i en tot cas, la darrera memòria conté els punts que recull la norma i el seu contingut s'adequa el contingut mínim especificat per la Llei 13/2008, del 5 de novembre.



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

En l'informe jurídic preliminar actualitzat de data 8 de setembre de 2025 es va assenyalar que no constava menció del tràmit sindical de la memòria general de 26 d'agost de 2025 que sí constava amb anterioritat. En data 17 de setembre de 2025, com s'ha assenyalat amb anterioritat, la Secretaria d'Administració i Funció Pública, va trametre una nova versió de la memòria general de l'Avantprojecte de Llei (quarta versió) en el que es va completar aquesta en el sentit de justificar la no exigència del tràmit sindical.

➤ Respecte aquesta justificació, escau fer remissió al que s'assenyala en el punt 2.5 d'aquest informe jurídic final.

b) **Memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades**

Pel que fa a la Memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades, de conformitat amb el que determina la lletra b) de l'article 36.3 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, a la iniciativa l'acompanya una memòria d'avaluació de l'impacte de les mesures proposades de 31 de gener de 2024. Aquest document inclou, un informe d'impacte pressupostari; un informe d'impacte econòmic i social, en què s'avaluen els costos i els beneficis que implica la iniciativa legislativa per als seus destinataris i per a la realitat social i econòmica; un informe d'impacte normatiu, en què s'avalua la incidència de les mesures proposades per la norma en termes d'opcions de regulació, de simplificació administrativa i de reducció de càrregues administratives per als ciutadans i les empreses, i, finalment, un informe d'impacte de gènere.

Consta a l'expedient la Memòria d'avaluació de l'impacte de la directora general de Funció Pública, de data 31 de gener de 2024. Aquesta Assessoria Jurídica no va efectuar cap consideració respecte d'aquest document en l'informe jurídic preliminar si més no assenyalava, que calia estar a les consideracions que poguessin efectuar l'Àrea de la Millora de la Regulació, la Direcció General de Pressupostos i l'Institut Català de les Dones, d'acord amb els respectius àmbits competencials. Amb posterioritat, aquestes unitats no van fer consideracions a la Memòria d'avaluació de l'impacte.

Aquesta memòria ha evolucionat (versió segona de 19 de febrer de 2024, versió tercera de 4 d'agost de 2025 i la última, versió quarta de 16 de desembre de 2025), i que inclou el contingut mínim especificat per la Llei 13/2008, del 5 de novembre.

c) L'article 36.3.c) de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, disposa que l'Avantprojecte de Llei ha d'anar acompanyat **d'una memòria en què constin les consultes formulades, les al·legacions presentades**, les raons que han dut a estimar-les o desestimar-les i la incidència de les consultes i les al·legacions en la redacció final de l'avantprojecte de Llei.



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

L'expedient incorpora una memòria de valoració de les observacions i al·legacions presentades, de data 1 de febrer de 2024, elaborada per la directora general de Funció Pública. Aquesta memòria ha anat evolucionant (en l'actualitat, versió sisena, signada 16 de desembre de 2025) en la mesura que s'ha anat desenvolupant donant compliment als diferents tràmits preceptius, com són la consulta pública prèvia i els tràmits d'audiència i informació pública.

Consten també valorades, ja sigui acceptant-les o justificant el seu rebuig les observacions formulades en el tràmit de consulta interdepartamental i, finalment, també les observacions i recomanacions formulades en tot el seguit dels informes que s'han emès.

En conseqüència, la memòria inclou el contingut mínim especificat per la Llei 13/2008, del 5 de novembre. Així doncs, d'acord amb aquest article, la unitat promotora de la iniciativa ha elaborat la corresponent **memòria valorativa** (en aquest cas la sisena versió) en què consten els informes demanats, les consultes formulades, les al·legacions presentades en el tràmit d'audiència i informació pública, les raons que han dut a estimar-les o desestimar-les i la incidència de les mateixes en la redacció final de l'Avantprojecte de llei.

Per últim, atesa la sistemàtica del document de valoració de les observacions i al·legacions, es considera que s'ha donat compliment a les indicacions de la Comissió Jurídica Assessora, (Dictamen 82/2019, Dictàmen 96/2022 i 370/2023, entre d'altres) que *recorda la necessitat de complir formalment amb la indicada exigència legal, i realitzar aquesta tasca d'avaluació i motivació no d'una manera dispersa, en diverses notes i informes valoratius, sinó concentrada en un únic document complet i actualitzat, sense remissions, en garantia d'un resultat més clar i coherent i, en definitiva, a favor de la seguretat jurídica.*

1.4 D'acord amb les previsions de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, l'expedient de l'Avantprojecte de llei ha estat publicat correctament en el **portal de normativa en tramitació** del Departament de la Presidència. Finalment, pel que fa **compliment de l'obligació de publicitat activa**, es constata el compliment d'aquesta obligació, atès que en el portal de la transparència consta en l'apartat de Projectes normatius en tràmit, l'Avantprojecte de llei en la versió consensuada després pel Consell Tècnic de 12 de setembre de 2025 Apartat III A.

Per donar compliment a aquesta norma consta publicada la documentació esmentada a la pàgina web del departament:

<https://governobert.gencat.cat/ca/transparencia/normativa-i-informacio-interes-juridic/normativa/normativa-en-tramit/pre/en-tramit/>, així com al Portal de la Transparència

<https://governobert.gencat.cat/ca/transparencia/normativa-i-informacio-interes-juridic/normativa/normativa-en-tramit/> que enllaça amb el web del departament.

Pàgina 6 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04!99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 6 de 35

2. Avaluació jurídica del procediment

2.1 Tramit de participació ciutadana

A l'informe jurídic preliminar d'1 de febrer de 2024, aquesta Assessoria Jurídica, de conformitat amb la doctrina de la Comissió Jurídica Assessora, recordava la necessitat que a la memòria general s'aprofundís en les raons que justificaven que en el cas concret, no s'hagués efectuat el tràmit participatiu de conformitat l'article 69.1 de Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

Amb posterioritat, a la memòria general de 4 d'agost de 2025, consta degudament assenyalada les raons que han portat a no obrir el **tràmit de participació ciutadana** de l'article 69.1 de Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

2.2 Espai de diàleg

A l'informe jurídic preliminar d'1 de febrer de 2024, es va fer referència a l'Espai de diàleg impulsat per la Secretaria d'Administració i Funció Pública i que ens remetem en aquest informe jurídic final.

2.3 Tràmit de Consulta interdepartamental

2.3.1 Tal com es va assenyalar en l'informe jurídic preliminar actualitzat, l'Avantprojecte de llei va ser objecte d'informació interdepartamental; es va examinar per aquesta Assessoria Jurídica i es va emetre l'informe jurídic preliminar de data 1 de febrer de 2024 i, finalment, es va sotmetre a l'apartat II del Consell Tècnic el dia 6 de febrer de 2024 de la legislatura anterior (XIV legislatura) i va quedar la iniciativa vista amb observacions.

En aquest tràmit es van rebre les observacions formulades per:

- Departament d'Empresa i Treball - Agència per a la Competitivitat de l'empresa (ACCIÓ).
- Departament de la Presidència- Escola d'Administració i Funció Pública.
- Departament de Recerca i Universitats.

Les observacions van ser valorades per la unitat i així consta a l'expedient.

2.3.2 La Direcció General de Funció Pública, donat que la iniciativa va ser vista amb observacions a l'apartat II del Consell Tècnic va emetre una segona memòria de valoració de les observacions i al·legacions presentades de data 19 de febrer de 2024 i en conseqüència, la iniciativa va ser sotmesa al tràmit d'audiència i informació pública de manera degudament valorada i actualitzada.

En aquest tràmit es van rebre les observacions formulades per:

- Departament d'Educació (en l'actualitat Departament d'Educació i Formació Professional).

Pàgina 7 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 7 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

- Departament de Salut.
- Departament de Territori (en l'actualitat Territori, Habitatge i Transició Ecològica): Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya i Ports de la Generalitat de Catalunya.
- Departament d'Economia i Hisenda (en l'actualitat Economia i Finances): Intervenció General.

Cal esmentar també que en aquesta segona memòria de valoració de les observacions i al·legacions, la unitat impulsora va respondre a les observacions fetes en l'informe jurídic preliminar d'aquesta Assessoria Jurídica i a l'Informe de la Direcció General del Patrimoni de la Generalitat del Departament d'Economia i Hisenda.

No obstant, assenyalar, que algunes de les observacions realitzades quedaven pendents de nova valoració d'acord amb el que assenyalessin els informes preceptius de la Direcció General de Pressupostos, la Subdirecció General d'Organització de l'Administració del Sector Públic i la Direcció General d'Administració Digital (en l'actualitat, Direcció General de Serveis Digitals i Experiència Ciutadana).

2.3.3 La Secretaria d'Administració i Funció Pública va emetre una tercera memòria de valoració de les observacions i al·legacions presentades de data 7 d'agost de 2025.

Fer menció, que consten valorades les observacions dels departaments següents:

- Departament de Cultura: de la Direcció de Serveis i de la Secretaria de Política Lingüística (ara Departament de Política Lingüística)
- Departament de Justícia, Drets i Memòria (en l'actualitat Departament de Justícia i Qualitat Democràtica): de la Subdirecció General de Recursos Humans i Relacions Laborals i de l'Observatori català de la Justícia en Violència Masclista.
- Departament d'Acció Exterior i Unió Europea (en l'actualitat, Departament d'Unió Europea i Acció Exterior).
- Departament d'Igualtat i Feminismes (en l'actualitat, Departament d'Igualtat i Feminisme).

Cal assenyalar que aquestes observacions dels departaments es troben recollides i valorades en l'apartat d'Informació interdepartamental en aquesta tercera Memòria de valoració de les observacions.

Afegir que consten també valorades els informes de la Subdirecció General d'Organització de l'Administració de i del Sector Públic i la Direcció General d'Administració Digital (en l'actualitat, Direcció General de Serveis Digitals i Experiència Ciutadana).

2.3.4 En data 10 de setembre de 2025, la Secretaria General de Funció Pública, abans de que la iniciativa es sotmetes a l'apartat III A del Consell Tècnic, previ a la sol·licitud de dictamen del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya i a l'informe de la Comissió de Govern Local de Catalunya va emetre una versió quarta de la memòria de valoració de les observacions i al·legacions.

En aquesta quarta memòria només es valora l'informe jurídic preliminar actualitzat de 8 de setembre de 2025.

Pàgina 8 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04!99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 8 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

2.3.5 En data 17 de setembre de 2025, un cop la iniciativa va quedar dictaminada “vist amb modificacions”, a l'apartat III A del Consell Tècnic, la Secretaria General de Funció Pública va emetre la versió cinquena de la memòria de valoració, abans de que la iniciativa es sotmetes al CTEC i al CGL.

Fer menció, que en la cinquena memòria consten valorades les observacions dels departaments de la Generalitat següents:

- Departament de Unió Europea i Acció Exterior.
- Departament de Salut.
- Departament de Política Lingüística.
- Oficina del Govern

I per últim, fer esment que en aquesta memòria també consten valorades l'Informe de la Direcció General de Pressupostos i de l'informe jurídic preliminar actualitzat pel que fa al tràmit sindical.

2.3.6 Els departaments de la Generalitat: Departament de Salut, Departament de Unió Europea i Acció Exterior i Departament d'Empresa (ACCIÓ), després que la iniciativa es sotmetes a l'apartat III A del CT han fet noves observacions, que consten valorades en la versió sisena de la memòria de valoració de les observacions i al·legacions.

2.4 Tràmits d'audiència i d'informació pública

Tal com s'ha referit a l'informe jurídic preliminar actualitzat, el text de l'Avantprojecte de Llei ha estat sotmès **als tràmits d'audiència i d'informació pública** d'acord amb l'article 36.4 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, i han presentat observacions els departaments de la Generalitat, entitats i ens locals que consten en la sisena memòria de valoració i al·legacions elaborada per la unitat impulsora de data 16 de desembre de 2025.

2.4.1 A la Memòria general consta que s'havia de obrir **tràmit d'audiència** als organismes i entitats següents:

- Consell de Guberns 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.

Pàgina 9 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 9 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

D'aquestes entitats i ens locals van presentar 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)

Com ja es va assenyalar a l'informe jurídic preliminar actualitzat, pel que fa a l'informe i/o Dictamen del **Consell de Govern Local** - que s'hauria d'emetre d'acord amb el que preveu l'article 22 de la Llei 12/2010, del 19 de maig, del Consell de Govern Local-, consta Certificat del Secretari de 27 de febrer de 2024, en el que indica que l'òrgan no formulava observacions a l'Avantprojecte de llei al no trobar-se constituït.

Per la resta, consten degudament respostes i avaluades com es va assenyalar a l'informe jurídic preliminar actualitzat. A banda, d'acord amb aquest, la memòria de valoració de les al·legacions es va esmenar amb la consideració d'aquesta Assessoria Jurídica en el sentit que constés que s'havia obert el tràmit a tots es organismes i entitats assenyalats a la Memòria general.

2.4.2 En data 21 de febrer de 2024, es publica l'edict de 9 de febrer de 2024, pel qual se sotmet a **informació pública** l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana durant un període de 15 dies hàbils (DOGC núm. 9106 de 21.02.2024).

- Consta a la Memòria de valoració de les observacions, que en el tràmit d'informació pública es van rebre més de 200 aportacions tant d'entitats com de particulars que es troben recollides i valorades per la unitat impulsora de la iniciativa.

Fer menció, que en aquest període també es van rebre observacions dels departaments de la Generalitat següents:

- Departament de Cultura: de la Direcció de Serveis i de la Secretaria de Política Lingüística (ara Departament de Política Lingüística)
- Departament de Justícia, Drets i Memòria (en l'actualitat Departament de Justícia i Qualitat Democràtica): de la Subdirecció General de Recursos Humans i Relacions Laborals i de l'Observatori català de la Justícia en Violència Masclista.
- Departament d'Acció Exterior i Unió Europea (en l'actualitat, Departament d'Unió Europea i Acció Exterior).
- Departament d'Igualtat i Feminismes (en l'actualitat, Departament d'Igualtat i Feminisme).

Cal assenyalar que aquestes observacions dels departaments es troben recollides i valorades en l'apartat d'Informació interdepartamental de la Memòria com així s'assenyalen en el **punt 2.3.2 d'aquest informe jurídic**.

Pàgina 10 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 10 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

També consta a l'apartat Tràmit d'informació pública que una vegada finalitzat el tràmit es reben fins a 125 aportacions més de 3 entitats (Plataforms per la Llengua –Col·lectiu L'Esbarzer, la Federació Accessibilitat i Comunicació Oral de les Persones amb Sordesa-ACAPPS i del Sindicat Comissions Obreres de Catalunya i que consten també valorades.

2.4.3 Consten també canvis en la redacció de l'articulat degut a les propostes traslladades per 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 (Resolució PRE/3921/2024, de 31 d'octubre, de designació dels membres 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.

2.4.4 Com es va indicar a l'informe jurídic preliminar actualitzat, a la memòria de valoració de les observacions i al·legacions s'indica que amb posterioritat a la fase d'audiència i informació pública la unitat impulsora de la iniciativa va concloure i considerar jurídicament viable la realització d'un **tràmit addicional de participació obert** als principals actors implicats, administracions locals catalanes, universitats públiques de Catalunya i la representació sindical. Com ja es va assenyalar, aquestes sessions tècniques i reunions es troben recollides i valorades a la Memòria de valoració d'observacions (es va introduir a la versió tercera de la memòria).

2.5 Tràmit sindical

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 i avalar 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

Pàgina 11 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 11 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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.

Aquesta Assessoria Jurídica en el seu informe jurídic preliminar actualitzat va reiterar 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 (en endavant, TREBEP).

En data 17 de setembre de 2025, a la versió cinquena de la memòria de valoració de les observacions i a la memòria general també de 17 de setembre de 2025, donada l'observació feta per l'Assessoria Jurídica, la unitat assenyala el següent:

“Valoració: Proposta no atesa.

En primer lloc, convé referir que el text de l'avantprojecte 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, prevista en l'article 209, que habilita la creació d'una Mesa específica amb aquesta finalitat, la denominada

Pàgina 12 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04!99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 12 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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."

➤ 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 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 assenyalat 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.

Pàgina 13 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 13 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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.

2.6 Informes preceptius

L'Avantprojecte de llei també ha estat objecte **d'informe preceptius** de les unitats següents:

- Informe d'impacte de gènere de l'Institut Català de les Dones d'11 de març de 2024.
- Informe de la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic de la Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques de 25 de març de 2024.(en l'actualitat, Subdirecció General d'Organització del Sector Públic de la Secretaria d'Administració i Funció Pública)
- Consideracions de l'Àrea d'Assessorament i Supervisió Continua del Sector Públic Institucional, que consta com annex a l'Informe de la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic.
- Informe de la Direcció General d'Administració Digital de la Secretaria de Telecomunicacions i Transformació Digital (en l'actualitat, Direcció General de Serveis Digitals i Experiència Ciutadana) de 16 d'abril de 2024.
- Informe de la Direcció General de Pressupostos de 10 de setembre de 2025.

Les observacions o consideracions formulades en aquests informes consten ateses o valorades per la unitat impulsora.

Al seu torn, **la Comissió de Govern Local de Catalunya** en sessió de 20 d'octubre de 2025, ha informat favorablement l'Avantprojecte de llei. Consta incorporada a l'expedient la certificació corresponent del secretari de la CGGL. Com s'ha assenyalat amb anterioritat, en l'informe es fa esment a l'acceptació *in voce* propostes de modificació de redacció de l'article 116 i de les disposicions adicional cinquena i sisena.

El Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya ha emès el seu Dictamen 11.2025 en sessió de 3 de novembre de 2025, en el qual es formulen 14 consideracions de caràcter general i 106 d'observacions sobre l'articulat.

Aquestes observacions consten valorades en la nova versió de la memòria de valoració de les observacions, i han determinat en alguns casos la modificació de l'avantprojecte de llei. Pel que fa



Doc.original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04!99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

a les observacions a l'articulat i al tractament que s'ha donat a en la nova versió de l'Avantprojecte de llei ens remetem al que s'assenyala en els **apartats 3.3 i 3.4 d'aquesta informe jurídic final**.

Pel que fa, específicament als informes emesos per aquesta Assessoria Jurídica, **l'informe jurídic preliminar** contenia observacions i recomanacions que es van incorporar en una nova versió de l'Avantprojecte de llei, que va ser sotmesa al tràmit d'audiència i informació pública o van ser respostes a la memòria de valoració de les observacions i al·legacions presentades.

Pel que a **l'informe jurídic preliminar actualizat**, 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 CTECSC 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.

2.7 Finalment, es considera que en la tramitació d'aquesta iniciativa **no és preceptiu comunicar el projecte a la Comissió Europea** per aplicació de la Directiva UE 2015/1535 ni de la Directiva 2006/123/CE.

La Directiva (UE) 2015/1535, de 9 de setembre, estableix l'obligació dels estats membres de la Unió Europea de notificar a la Comissió Europea els projectes de reglaments tècnics i regles relatives als serveis de la societat de la informació abans de la seva adopció.

Aquesta Directiva està transposada a l'ordenament jurídic espanyol pel Reial decret 1337/1999 de 31 de juliol de 1992 pel qual es regula la remissió d'informació en matèria de normes i reglamentacions tècniques i reglaments relatius als serveis de la societat de la informació. D'acord amb la Directiva, els estats membres de la UE estan obligats a notificar a la Comissió els projectes de *reglaments tècnics relatius a productes industrials, agrícoles i pesquers com també de regles relatives als serveis de la societat de la informació* abans d'adoptar-los en els seus ordenaments jurídics interns.

Es considera que l'avantprojecte de llei no afecta a cap d'aquestes matèries, i per tant no és preceptiu fer la notificació a la Comissió Europea.

Pel que fa a la Directiva 2006/123/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 12 de desembre de 2006, relativa als serveis en el mercat interior, tampoc es considera preceptiva la notificació prevista al seu article 15.7, ja que d'acord amb l'article 1 la Directiva estableix les *disposicions generals necessàries per facilitar l'exercici de la llibertat d'establiment dels prestadors de serveis i la lliure circulació de serveis entre els estats membres*, matèria no relacionada amb l'Avantprojecte de llei.

2.8 D'acord amb les Directrius sobre el contingut de l'expedient i procediment d'elaboració de disposicions de caràcter general, aprovades per l'Acord del Govern de 19 de maig de 2009, l'expedient es completa amb aquest **informe jurídic final**.

Pàgina 15 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04!99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 15 de 35

2.9 De conformitat amb l'article 8.1.a) del Reglament del Consell Tècnic, aprovat pel Decret 413/2011, de 13 de desembre, el **Consell Tècnic (apartat IVA -Informes previs a l'elevació al Govern sobre Avantprojectes de Llei)** ha d'examinar i deliberar sobre aquest avantprojecte de llei, amb caràcter previ a la seva aprovació per part del Govern com a projectes de llei.

La iniciativa també s'ha de sotmetre a **informe de la Comissió Tècnica de la Funció Pública**. Aquest tràmit es fa de forma paral·lela a la proposta de la iniciativa al Consell Tècnic en apartat IVA.

2.10 D'acord amb l'article 36.5 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, **correspon al titular o la titular del departament que ha elaborat un avantprojecte de llei de sotmetre'l a la consideració del Govern**, el qual pot decidir dur a terme nous tràmits abans d'aprovar-lo com a projecte de llei, d'acord amb l'article 36.6 de la Llei esmentada, un cop aprovat un projecte de llei, el Govern ha de trametre'l al Parlament, acompanyat amb tota la documentació annexa.

2.11 Per últim, d'acord amb el que preveu l'article 69.2 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a l'informació pública i bon govern i com s'ha assenyalat en el **punt 1.4 d'aquest informe jurídic**, s'ha publicat en el **Portal de la transparència** el projecte normatiu juntament amb la documentació preceptiva. Aquest tràmit s'ha d'actualitzar en aquesta darrera fase d'elaboració d'aquest Avantprojecte de Llei, amb els informes emesos, les noves memòries i el text final de la iniciativa, també amb aquest informe jurídic final.

3. L'Avaluació jurídica de l'adequació del projecte al marc normatiu corresponent

3.1 Comprovació de la competència de la Generalitat per a dictar la norma i l'adequació del projecte al marc normatiu corresponent

Pel que fa a l'adequació de l'Avantprojecte de Llei al marc normatiu vigent i a les directrius de tècnica normativa ens remetem a l'indicat en l'informe jurídic preliminar, en el que es conclou que d'acord amb l'àmbit competencial i el marc normatiu que s'hi descriu, el Govern pot aprovar el Projecte de Llei.

Es considera que l'Avantprojecte de Llei es ajustat al marc normatiu vigent.

3.2 Avaluació de la congruència de l'Avantprojecte de Llei i la normativa superior que incideixi en la matèria.

Ens remetem a les consideracions que sobre aquest particular, es contenen en l'informe jurídic preliminar, en el sentit de destacar l'Avantprojecte de Llei s'insereix dins el marc normatiu dictat per l'Estat amb caràcter de normativa bàsica, representat a **l'Estatut bàsic de l'empleat públic, el text refós del qual s'aprova mitjançant el Reial decret legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre (TREBEP)**. L'article 6 d'aquest text legal es disposa que les assemblees legislatives de les comunitats autònomes han d'aprovar, en desenvolupament de l'Estatut i en l'àmbit de les seves competències, les lleis reguladores de la Funció Pública de les comunitats autònomes. Addicionalment, la

Pàgina 16 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 16 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

disposició addicional segona del TREBEP estableix que les seves previsions són d'aplicació a totes les comunitats autònomes respectant en tot cas les posicions singulars en matèria de sistema institucional i les competències exclusives i compartides en matèria de funció pública i d'autoorganització que els atribueixen els estatuts d'autonomia.

També s'ha de destacar la normativa bàsica estatal en matèria d'incompatibilitats establerta a la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques.

Cal assenyalar també, com es va assenyalar a l'informe jurídic preliminar, que al seu torn, de la dicció del primer incís de l'article 149.1.18 CE (bases del règim jurídic de les administracions públiques) s'ha extret la competència estatal d'elaborar les bases del règim local. Tot i ser discutible aquesta extensió d'allò considerat bàsic a l'àmbit local, sobretot amb la intensitat que s'ha vingut fent, encara ho és molt més que d'aquest "segon" títol competencial (bases del règim jurídic de les Administracions Públiques) es pretengui extreure una "doble competència" en matèria de funció pública local. Aquesta lectura competencial s'ha fet partint d'uns pressupòsits estatutaris i normatius que, a dia d'avui, han estat objecte de canvis substantius, sobretot pel que fa al bloc de la constitucionalitat, però també per una alteració substancial del quadre d'allò considerat bàsic a través de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

➤ Adicionalment 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 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.

Pàgina 17 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04!99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 17 de 35

3.3 Comprovació del contingut de les disposicions addicionals, derogatòries i finals de l'avantprojecte de llei

Quant a l'estructura de l'Avantprojecte de llei, que ja es va apuntar en l'informe jurídic preliminar, i que a l'informe jurídic preliminar actualitzat es van relacionar les modificacions efectuades de la iniciativa al llarg de la seva tramitació, l'Avantprojecte de llei ara s'estructura en divuit títols, vint-i-sis disposicions addicionals, deu disposicions transitòries, una disposició derogatòria i sis disposicions finals.

La **disposició addicional primera**, com es va fer referència en l'informe jurídic preliminar, s'estableix per primer cop el règim jurídic del personal laboral indefinit per sentència judicial. No obstant, donades les observacions fetes pel CTEEC, s'ha introduït una previsió pel que fa al personal laboral fix condicionat.

La **disposició addicional segona** concreta la responsabilitat de les administracions públiques catalanes en el control de la temporalitat, en els termes previstos en la normativa bàsica.

Pel que fa a la **disposició addicional 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 addicional 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 addicional, 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



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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.

La **disposició addicional quarta** estableix el règim jurídic del personal funcionari adscrit a les entitats de dret públic de les administracions públiques catalanes.

Pel que fa a les administracions locals catalanes, s'estableixen mecanismes d'assessorament i assistència tècnica per a la implantació i execució dels instruments tècnics de gestió i planificació previstos a la Llei (**disposició addicional cinquena**). Respecte a la versió aprovada per l'apartat II del CT s'ha afegit que el suport i assistència tècnica que poden donar les diputacions catalanes i altres ens supramunicipals, així com l'Administració de la Generalitat, és especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió, per proposta formulada per la Diputació de Tarragona. Després de la valoració de l'informe de la Comissió de Govern Local de Catalunya s'han afegit també els consells comarcals.

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 establertes en la Llei (**disposició addicional sisena**). S'han produït canvis a la disposició en el marc del tràmit addicional d'aportacions amb a proposta de l'Associació Catalana de Municipis (ACM) i Federació de Municipis de Catalunya (FMC) i amb posterioritat donada la valoració de l'informe de la Comissió de Govern Local de Catalunya, com per exemple canvi en els llindars de 5.000 a 20.000 habitants.

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 (**disposició addicional setena**).

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,

Pàgina 19 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 19 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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).

Com es va assenyalar a l'informe jurídic preliminar actualitat **es van eliminar les antigues disposicions addicionals novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena, quinzena** al decaure la 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.

A l'actual **disposició addicional novena**, s'estableixen els processos de canvi de règim jurídic del personal laboral.

Com s'havia assenyalat en l'informe jurídic preliminar actualitzat, es modifica la terminologia de la disposició abans funcionarització, ara consta com a canvi de règim jurídic del personal laboral. Es millora en la redacció de la disposició, es modifica per exemple, mitjançant promoció interna en compte de processos selectius restringits.

Per una altra banda, com ja s'havia mencionat també a l'informe jurídic preliminar actualitzat, s'elimina la previsió d'un termini d'un any des de l'entrada en vigor de la Llei, les administracions públiques catalanes han d'estudiar i determinar els llocs de treball de personal laboral que, d'acord amb el que estableix aquesta Llei, han de tenir naturalesa funcional, a l'efecte de la seva classificació en els cossos i escales corresponents.

Pel que fa al règim de cossos també cal assenyalar la modificació del redactat de la **disposició addicional desena** (anteriorment, dissetena) que es troba relacionat amb la supressió de la regulació dels cossos i escales en l'Avantprojecte de llei. S'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.

Pàgina 20 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04!99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 20 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Les **disposicions addicionals onzena i dotzena** (anterior disposicions divuitena i dinovena) assenyalen que als efectes de la mobilitat interadministrativa, es determina la necessitat d'establir un sistema d'homologació de titulacions per a l'accés als cossos i escales de les diferents administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigint per a l'accés, atribuint aquesta funció al Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana.

Com es va assenyalar a l'informe jurídic preliminar, la **disposició addicional tretzena** (anteriorment la vintena), 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 i la titulació d'accés a l'escala a la qual es pertany habiliti per accedir a la nova escala.

La **disposició addicional catorzena** de reassignacions funcionals d'empleats públic estableix que 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 entitats del sector públic que hi estan vinculades, en el marc de convenis de col·laboració interadministrativa o de programes per al desenvolupament de projectes d'interès comú es poden dur a terme reassignacions funcionals d'empleats públics amb una durada màxima de quatre anys, d'acord amb la normativa laboral i d'ocupació pública aplicable.

La **disposició addicional quinzena** estableix les garanties retributives del personal funcionari de carrera que hagi desenvolupat càrrecs electes o alts càrrecs.

En una disposició específica s'estableixen les regles d'aplicació per al reconeixement al personal funcionari de les administracions públiques catalanes dels serveis prestats a efectes de triennis (**disposició addicional setzena**).

La **disposició addicional dissetena** assenyala que l'Administració de la Generalitat, 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. S'ha afegit en la tramitació de la iniciativa, que 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.

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*

Pàgina 21 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04!99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 21 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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.

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.

La **disposició addicional dinovena** regula la solució extrajudicial dels conflictes col·lectius en matèria de personal.

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 i també s'estableix que l'Administració de la Generalitat i les universitats públiques catalanes, quan actuïn de manera consorciada amb l'objectiu de compartir serveis acadèmics, científics i de gestió, poden adscriure personal al consorci, d'acord amb el règim jurídic aplicable (**Disposició addicional vintena**).

Pàgina 22 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 22 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

A la **disposició adicional vint-i-unena** s'estableixen els procediments per a la selecció i la capacitació en matèria de lluita contra la corrupció.

Disposició adicional vint-i-dosena: La disposició adicional 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 adicional 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.

Com ja es va assenyalar a l'informe jurídic preliminar actualitzat, fruit de les observacions rebudes al llarg de la tramitació, s'han incorporat noves disposicions:

Disposició adicional vint-i-tresena: 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.

Disposició adicional vint-i-quatrena: Es fa referència al Règim especial del personal de l'Ajuntament de Barcelona en el sentit, de que 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.

Disposició adicional vint-i-cinquena: Habilitació a l'Ajuntament de Barcelona per acreditació dels membres dels òrgans de selecció del propi consistori.

Disposició adicional vint-i-sisena: 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.

Pàgina 23 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 23 de 35

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. (**Disposicions transitòries primera, segona, tercera, quarta i setena**).

Per exemple, s'adequa la redacció en la **Disposició transitòria segona**: Els procediments de selecció i 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. S'elimina les integracions en el cos i escala que corresponia d'acord amb el règim que s'establia.

Pel que fa a 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 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.

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 o categories professionals (**Disposició transitòria cinquena**).

S'estableix a la **disposició transitòria sisena** que les sol·licituds de perllongament de la permanència al servei actiu que es trobin en tràmit a l'entrada en vigor d'aquesta Llei s'han de resoldre de conformitat amb la normativa aplicable en el moment de la seva resolució.

Com es va assenyalar a l'informe jurídic preliminar actualitzat, es van addicionar les **disposicions transitòries vuitena i novena**, a la **vuitena**; s'assenyala que mentre no es reguli normativament 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.

I a la **novena**, donat que va decaure de la iniciativa la regulació dels cossos, 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.



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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** assenyalava 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 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 adicional 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.

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 d'aquelles matèries subjectes necessàriament a 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.

Afegir que es deroga totalment 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.

Pel que fa a les **disposicions finals**, en primer lloc, es faculta al Govern de la Generalitat i al departament competent en matèria d'ocupació pública, així com als 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 la seva efectiva execució i implantació (**final primera**)

En segon lloc, s'estableixen als terminis establerts per a la implementació de la carrera professional horitzontal i a la regulació per part del Govern, previ informe del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, del contingut mínim necessari (**final segona**)

Pàgina 25 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 25 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

En tercer lloc, s'assenyala que 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, en el termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei (**final tercera**).

Fruit de les observacions rebudes al llarg de la tramitació, s'han incorporat la **disposició final –la quarta–**, per modificar la naturalesa dels Gerents dels Consells Comarcals figura de personal eventual (modificació de l'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.

I la **disposició final cinquena**: es modifica 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 en el sentit de que es considera també que hi ha interès públic per a exercir un segon càrrec o activitat si ho determina el Ple de l'entitat local corresponent, a més de com ja consta a la Llei si ho determina el Consell Executiu.

I per últim, s'assenyala que l'entrada en en vigor de la Llei serà als sis mesos de seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (**disposició final sisena**).

3.4 Contingut de l'Avantprojecte de llei

Entrant en l'anàlisi pròpiament de l'Avantprojecte de llei, per una millor claredat i comprensió del seu contingut i donat que el text de l'Avantprojecte de llei ha experimentat un seguit de modificacions arran de les observacions i al·legacions que s'han rebut durant la tramitació de la norma després de l'emissió de l'informe jurídic preliminar, i de l'informe jurídic preliminar actualitzat, escau tornar a posar en relleu:

Com ja es va assenyalar a l'informe jurídic preliminar, l'**objecte** de l'Avantprojecte de llei, d'acord amb el que s'apunta a l'exposició de motius, s'aposta per una reforma integral de l'ocupació pública catalana amb l'objectiu de modernitzar-la, professionalitzar-la i fer-la molt més eficient.

En aquest sentit, s'estableix, per primer cop, **un marc legal comú de l'ocupació pública que abasta 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 a desenvolupar i implementar les seves pròpies polítiques de gestió dels recursos humans.

Reforça les capacitats executives, ètiques i professionals de l'ocupació pública catalana.

Pàgina 26 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04!99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 26 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

Es redissenya les polítiques de selecció en l'ocupació pública catalana.

La reforma introdueix la planificació estratègica dels recursos humans, facilitant a les administracions públiques catalanes les eines més adequades pel seu impuls.

Per una altra banda, **es defineix un marc regulador comú de l'ordenació dels llocs de treball**. És a dir, es modernitzen les eines tradicionals de gestió de personal, com són les relacions de llocs de treball i on es preveu un nou instrument de gestió de llocs més flexible.

Cal destacar de manera molt innovadora i sent un element clau de l'Avantprojecte **l'establiment de mecanismes que facilitin la mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes**.

S'introdueix també la carrera professional horitzontal, mesura que consisteix en la progressió professional a través d'un sistema de trams de desenvolupament professional del personal funcionari de carrera, sense necessitat de canviar de lloc de treball o àrea d'especialitat.

S'implementa l'avaluació de l'acompliment perquè sigui 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

S'introdueix també a la iniciativa la perspectiva de gènere i mesures per a garantir la igualtat efectiva.

S'estableixen mesures d'integritat pública i transparència.

Es preveu que **les administracions públiques catalanes estableixin mesures per rejuvenir les plantilles i el relleu generacional**.

Es regulen els òrgans comuns de les administracions públiques catalanes i es concreten els diferents òrgans de l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat. També es redefineix **el paper de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya que se li atribueixen noves funcions** en relació amb la selecció, la formació i la professionalització dels òrgans de selecció i l'acreditació a efectes d'habilitar la mobilitat interadministrativa.

Per últim, l'Avantprojecte de Llei conté **una regulació de la negociació col·lectiva en el marc del previst al TREBEP i preveu la creació d'una mesa 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**. I com a aspecte 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.

Pàgina 27 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 27 de 35

- Quant a l'estructura, en l'Avantprojecte de llei consta actualment d'una exposició de motius, 219 articles (distribuïts en divuit títols), vint-i-sis disposicions addicionals, deu disposicions transitòries, una disposició derogatòria i sis disposicions finals.

El text articulat de l'Avantprojecte de llei s'estructura en:

Títol I. Objecte, principis informadors i àmbit d'aplicació (articles 1 a 10)

Títol II. Òrgans de l'ocupació pública catalana (articles 11 a 20)

Títol III. Personal al servei de les administracions públiques catalanes (articles 21 a 26) dividit en dos capítols: Capítol I Classes d'empleats públics als serveis de les administracions públiques catalanes (articles 21 a 25) i Capítol II. Personal directiu públic professional (article 26)

Títol IV. Estructura de l'ocupació pública catalana (articles 27 a 32)

Títol V. Ordenació dels llocs de treball (articles 33 a 45), dividit en 2 capítols: Capítol I. Definició i tipus de lloc de treball (articles 33 a 38), Capítol II. Instruments d'ordenació dels llocs de treball (articles 39 a 45)

Títol VI. Instruments de planificació de l'ocupació pública (articles 46 a 49)

Títol VII. Adquisició i pèrdua de la condició de personal empleat públic, dividit en 4 capítols: Capítol I. Principis i requisits d'accés a l'ocupació pública catalana (articles 50 a 55), Capítol II. Òrgans de selecció (articles 56 a 58), Capítol III. Selecció d'empleats públics (articles 59 a 67), i Capítol IV. Pèrdua de la relació de serveis (articles 68 a 74)

Títol VIII. Promoció professional, dividit en 4 capítols: Capítol I. Concepte i modalitats de promoció professional en les administracions públiques catalanes (articles 75 a 77), Capítol II. Carrera professional vertical i horitzontal (articles 78 a 79), Capítol III. Promoció interna (articles 80 a 82) i Capítol IV. Avaluació de l'acompliment (articles 83 a 84)

Títol IX. Provisió de llocs de treball i mobilitat, dividit en 4 capítols: Capítol I. Disposicions generals (articles 85 a 86), Capítol II. Sistemes ordinaris de provisió definitiva de llocs de treball del personal funcionari de carrera (articles 87 a 97), Capítol III. Sistemes extraordinaris de provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera (articles 98 a 115), i Capítol IV. Mobilitat interadministrativa i intersectorial (articles 116 a 118)

Títol X. Igualtat entre dones i homes i igualtat de gènere a les administracions públiques catalanes (articles 119 a 122)

Títol XI. Protecció de la seguretat i la salut laboral dels empleats públics (article 123)

Títol XII. Incompatibilitats, integritat pública, deures i drets dels empleats públics dividit en 4 capítols: Capítol I. Règim d'incompatibilitats dels empleats públics al servei de les administracions públiques catalanes (articles 124 a 127), Capítol II. Integritat pública (articles 128 a 129), Capítol III. Deures dels empleats públics (articles 130 a 131) i Capítol IV. Drets dels empleats públics (articles 132 a 133)

Títol XIII. Règim retributiu i de Seguretat Social (articles 134 a 145)

Títol XIV. Jornada de treball, permisos i vacances dividit en 4 capítols: Capítol I. Jornada de treball i teletreball (articles 146 a 148), Capítol II. Reduccions i adaptacions de la jornada de treball (articles



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

149 a 154), Capítol III. Permisos i vacances del personal funcionari (articles 155 a 172) i Capítol IV. Permisos i vacances del personal laboral (article 173)

Títol XV. Formació dels empleats públics (articles 174 a 176)

Títol XVI. Situacions administratives dividit en 6 capítols: Capítol I. Situacions administratives del personal funcionari de carrera (articles 177 a 178), Capítol II. Servei actiu (article 179), Capítol III. Serveis especials (articles 180 a 181), Capítol IV. Serveis en altres administracions públiques (articles 182 a 184), Capítol V. Excedència voluntària, excedència forçosa i suspensió de funcions (articles 185 a 193), i Capítol VI. Reingrés al servei actiu (article 194)

Títol XVII. Règim disciplinari dividit en 3 capítols: Capítol I. Disposicions generals i principis del règim disciplinari (articles 195 a 198), Capítol II. Faltes i sancions (articles 199 a 205), i Capítol III. Procediment disciplinari (articles 206 a 207)

Títol XVIII. Negociació col·lectiva, representació i participació a les administracions públiques catalanes dividit en 3 capítols: Capítol I. Negociació col·lectiva (articles 208 a 211), Capítol II. Pactes i Acords (articles 212 a 213) i Capítol III. Dret a la representació col·lectiva (articles 214 a 219)

Com a qüestió prèvia, i com ja s'havia assenyalat, cal constatar que l'Avantprojecte de llei s'ajusta a les directrius de tècnica normativa, tot valorant positivament la divisió de l'Avantprojecte en títols, i la majoria d'aquests en capítols, amb una adequada estructura interna d'aquesta.

En segon terme, pel que fa al contingut de l'Avantprojecte de llei, aquesta Assessoria passa a analitzar i destacar els principals canvis introduïts al text arran de les observacions fetes pels Departaments de Salut, d'Empresa i Treball (ACCIÓ) i d'Unió Europea i Acció Exterior i de les observacions i al·legacions que s'han rebut passat el tràmit de la CGL i del CTEC:

-Pel que fa a l'**exposició de motius**, aquesta s'ha adaptat novament com a conseqüència dels canvis introduïts a l'articulat arran de les observacions acceptades, com ara l'actualització de la numeració de les disposicions transitòries o la incorporació del terme *occità*, denominació de l'aranès a l'Aran, entre d'altres ajustos.

Tal com ja es va assenyalar en l'informe jurídic preliminar, l'exposició de motius té, d'una banda, un contingut explicatiu del marc normatiu que incideix en la normativa projectada i, d'altra banda, compleix adequadament la funció justificativa de la regulació que es proposa.

- **Eliminació de l'apartat 5 de l'article 3:** Aquest canvi es deriva d'una de les consideracions del CTEC efectuades en el seu dictamen en el sentit de revisar l'article 3.5 atès que es considera que podria ser redundant amb l'article 3.2.

- **lletra a) de l'apartat 3 de l'article 11 i lletra a) de l'article 16:** s'atén, d'acord a observacions del CTEC, eliminar la menció projectes de "reglament" per projectes de "decret".

- **apartat 1 de l'article 17:** s'aten la recomanació del CTEC de suprimir de l'article 17.1) el terme *execució*.

Pàgina 29 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 29 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

- S'afegeix el terme *executar* a la **lletra d) de l'apartat 1 de l'article 20** dins de les funcions de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya pel que fa 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 per observació acceptada del CTESC.

- S'accepta parcialment una observació del CTESC i en conseqüència, el **Títol III** de l'Avantprojecte de Llei passa a denominar-se *Personal* al servei de les administracions públiques catalanes, ja que el Títol engloba empleats públics i personal directiu públic.

- **Article 25:** A conseqüència que l'article 25 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**.

-**Article 29 paràgraf 1 nova lletra, d:** Arran de la recomanació formulada pel Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya s'ha incorporat una nova lletra a l'article 29.1 de l'Avantprojecte, amb la finalitat d'incloure expressament les agrupacions professionals que no exigeixen requisit de titulació.

Com a conseqüència d'aquesta modificació, **s'ha procedit a revisar el contingut de la disposició addicional vuitena**.

-**Article 30, apartat 3, nova lletra, e:** El CTESC ha recomanat incorporar a l'article 30.3 una nova lletra, amb la finalitat de preveure expressament que les lleis de creació de cossos i escales determinin les condicions de la promoció professional, tant vertical com horitzontal.

- **S'ha afegit un nou apartat al paràgraf 5 de l'article 34:** En relació amb l'observació formulada pel CTESC (respecte l'**article 23**) sobre la necessitat de reforçar la regulació del personal funcionari interí, mitjançant l'establiment de límits temporals i justificacions més estrictes dels nomenaments, així com de mecanismes de control de la seva durada i cessament, la proposta s'ha acceptat parcialment.

En aquest sentit, tot i que en versions anteriors de l'Avantprojecte, l'article 23 contenia una regulació més exhaustiva, s'ha optat finalment per una redacció que es remet a la normativa bàsica estatal, atès el coneixement d'una propera reforma del TREBEP, que incidirà de manera rellevant en el règim del personal interí, amb la finalitat d'evitar una regulació autonòmica que pugui quedar desfasada a curt termini.

No obstant això, per donar resposta parcial a l'observació del CTESC i incrementar el grau de concreció del text, **s'ha modificat l'article 34**, mitjançant la compleció del seu apartat 5, amb la incorporació d'una definició del concepte de *programa temporal*, delimitant-ne l'objecte, el caràcter no recurrent i l'origen en una norma o instrument aprovat per l'òrgan de govern competent.

Pàgina 30 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 30 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

- **Article 36:** Arran de les observacions d'ACCIÓ i que aquesta Assessoria Jurídica va apreciar que la unitat promotora efectués una anàlisi més detallada en el sentit d'expressar una interpretació restrictiva del concepte de "potestat pública", i essencialment, per les observacions del Departament de Salut, s'ha revisat la redacció de l'article 36. En aquest sentit, en anteriors versions de l'Avantprojecte de Llei, 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.

- **Article 40.1, nova lletra, f:** En atenció a la recomanació formulada pel Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) d'incorporar com a contingut mínim de les relacions de llocs de treball la identificació individualitzada de cada lloc mitjançant un número o codi, la proposta s'ha acceptat parcialment.

En aquest sentit, s'ha afegit una **nova lletra (f) a l'apartat 1 de l'article 40**, limitant expressament aquest requisit a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, amb la finalitat de reforçar la identificació i la gestió dels llocs de treball sense incidir en l'autonomia organitzativa de la resta d'administracions públiques catalanes.

- **Apartat 2 de l'article 49:** Com s'ha dit anteriorment, pel que fa el **Títol III** de l'Avantprojecte de Llei on es passa a denominar-se *Personal* al servei de les administracions públiques catalanes, la unitat promotora ha trobat per reforçar el tractament unívoc, modificar també el terme en l'apartat 2 de l'article 49.

- **Article 51 paragraf 1, nova modificació lletra, d:** 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), afegint: *en la forma i el termini que es determinin reglamentàriament*.

- **Modificació de l'apartat 1 de l'article 69:** En relació amb l'observació formulada pel CTESC sobre la conveniència d'establir un termini màxim per resoldre les sol·licituds de renúncia voluntària a la condició de personal funcionari, així com de precisar determinats aspectes procedimentals, la proposta s'ha acceptat parcialment.

En aquest sentit, l'article 69 es manté redactat en els termes previstos a la normativa bàsica estatal, en concret a l'article 64 del TREBEP. No obstant això, amb la finalitat de reforçar la seguretat jurídica del precepte, **s'ha modificat l'apartat 1 de l'article 69** per incorporar expressament el termini màxim d'un mes per a l'acceptació de la renúncia per part de l'Administració, mantenint igualment la prohibició d'acceptar-la en els supòsits en què el personal funcionari estigui sotmès a un expedient disciplinari o a un procediment penal en curs.

- **Modificació de l'apartat 1 de l'article 83:** En atenció a la recomanació formulada pel CTESC d'explicitar l'abast dels sistemes d'avaluació de l'acompliment, la proposta s'ha acceptat. En

Pàgina 31 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04!99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 31 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

conseqüència, **s'ha modificat l'apartat 1 de l'article 83** per precisar que els sistemes d'avaluació de l'acompliment dels empleats públics poden tenir caràcter individual o col·lectiu, amb la finalitat de contribuir a la millora de la qualitat dels serveis públics.

-Modificació de la lletra b de l'apartat 2 de l'article 87: Arran de les observacions formulades pel Departament de Política Lingüística en relació amb l'article 87, s'ha modificat la lletra b) de l'apartat 2 amb la finalitat de simplificar la redacció i evitar una remissió normativa mancada de contingut.

En aquest sentit, s'elimina la referència a la "normativa específica" i es manté una formulació genèrica que permet la valoració dels coneixements de català, d'aranès, de la llengua de signes catalana i d'altres llengües en els procediments de provisió, deixant la seva concreció a les bases de la convocatòria corresponent.

- **Modificació de la redacció de l'apartat 2 de l'article 116:** Arran de l'informe emès per la Comissió de Governos Locals de Catalunya, **s'ha modificat l'apartat 2 de l'article 116** de l'Avantprojecte de llei, amb la finalitat de reforçar i ordenar la regulació de la mobilitat interadministrativa del personal funcionari mitjançant el sistema d'acreditacions, vinculant-la expressament a la subscripció de convenis entre les administracions públiques catalanes. La nova redacció concreta els procediments d'obtenció de les acreditacions, atribuïts a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, i delimita els efectes jurídics del seu reconeixement, en coherència amb el principi de voluntarietat i amb el respecte a l'autonomia de les administracions implicades.

Posteriorment, la unitat promotora ha introduït un ajust lingüístic en el primer paràgraf de l'apartat 2, amb l'únic objectiu d'evitar reiteracions terminològiques, sense que aquesta modificació alteri el sentit ni el contingut del precepte, ni afecti el que va ser acordat en el si de la Comissió de Governos Locals de Catalunya. En conseqüència, l'article 116 queda redactat en la seva versió definitiva amb una regulació més precisa i sistemàtica de la mobilitat interadministrativa.

-S'ha modificat el final de l'apartat 2 de l'article 122: En atenció a la recomanació formulada pel Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) d'incorporar la participació de la representació del personal en l'elaboració dels protocols en matèria d'assetjament, la proposta s'ha acceptat.

En conseqüència, **s'ha modificat l'apartat 2 de l'article 122** per afegir expressament que l'aprovació del protocol per a la prevenció, detecció i cessament de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere s'ha de dur a terme amb la participació de la representació del personal.

-Modificació de la lletra j de l'apartat 3 de l'article 130: En relació amb 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, amb previsions en matèria de transparència, dret a la informació, decisions automatitzades i participació de la representació del personal, la proposta s'ha acceptat parcialment.

Pàgina 32 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04!99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 32 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

En aquest sentit, s'ha considerat que la regulació integral del disseny, adquisició, implementació i ús dels sistemes d'intel·ligència artificial a les administracions públiques catalanes excedeix l'objecte d'aquest Avantprojecte de llei i l'àmbit competencial de la unitat impulsora de la iniciativa, raó per la qual no s'incorpora un títol específic en aquesta matèria.

No obstant això, amb la finalitat d'introduir una primera previsió normativa en relació amb l'ús d'aquests sistemes, s'ha modificat la lletra *j* de l'apartat 3 de l'article 130 per incorporar expressament el deure dels empleats públics d'utilitzar de manera adequada i diligent els sistemes d'intel·ligència artificial posats a la seva disposició.

Pel que fa a la irrupció de les tecnologies digitals i dels sistemes automatitzats en l'àmbit de l'ocupació pública, l'Avantprojecte opta per integrar aquesta realitat dins del règim general de deures i obligacions dels empleats públics, en coherència amb els principis de professionalitat, diligència i responsabilitat que informen l'exercici de l'ocupació pública.

En aquest sentit, la incorporació expressa, a la lletra *j* de l'apartat 3 de l'article 130, del deure d'utilitzar adequadament i de manera diligent la informació, els mitjans informàtics i electrònics i els

sistemes d'intel·ligència artificial posats a disposició del personal, no introdueix un deure substantivament nou, sinó que concreta i actualitza obligacions ja implícites en el marc general de conducta exigible als empleats públics, adaptant-les als nous entorns tecnològics en què es desenvolupen les funcions administratives.

-Modificació de la lletra *g* de l'article 132: Arran de l'observació formulada pel CTEESC 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, es 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

Pàgina 33 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmlé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04I99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 33 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

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, 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.

-Article 149: D'acord amb la recomanació formulada pel CTESC, s'ha modificat l'article 149 de l'Avantprojecte de llei amb la finalitat d'incorporar les previsions contingudes a 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.

En aquest sentit, la nova redacció de l'article 149 sistematitza i amplia els supòsits de reducció de jornada del personal funcionari per raons de guarda legal, cura de familiars i situacions de violència masclista, regulant tant les reduccions amb disminució proporcional de retribucions com aquelles amb caràcter parcialment retribuït, així com la reducció excepcional de fins al 50 % de la jornada en supòsits de malaltia molt greu, amb els límits temporals i condicions establerts per la normativa vigent.

- Per raons de congruència amb les modificacions introduïdes a l'article 149, s'ha procedit igualment a **modificar l'article 150**, amb la finalitat d'adequar-ne l'abast.

Així, l'article 150 estableix que les reduccions de jornada per cura d'un fill o filla menor afectat per càncer o per una altra malaltia greu, així com les corresponents al personal funcionari víctima de l'activitat terrorista, es regeixen pel que disposa la legislació bàsica aplicable.

-Article 154: Arran de l'observació formulada per la Direcció General de Pressupostos en l'informe favorable emès el 10 de setembre de 2025, s'ha modificat l'article 154 de l'Avantprojecte de llei amb la finalitat de reforçar la claredat i la seguretat jurídica de la regulació del cessament progressiu de la prestació de serveis.

En concret, la nova redacció de l'article precisa de manera expressa la correlació entre la reducció de la jornada de treball i el percentatge de retribucions a percebre, establint que la reducció d'un terç de la jornada comporta el dret a percebre el 80 % de les retribucions, mentre que la reducció de la meitat de la jornada comporta el dret a percebre el 60 % de les retribucions, condicionant en ambdós casos l'aplicació de la mesura a la participació en programes de planificació del relleu

Pàgina 34 de 35



Doc. original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04!99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 34 de 35

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria General
Assessoria Jurídica

generacional i a la destinació d'una part de la jornada a la transferència de coneixement o a la mentorització del personal funcionari.

-Modificació de la lletra i de l'apartat 1 de l'article 180: Arran de les observacions formulades pel Departament d'Unió Europea i Acció Exterior en relació amb l'article 180, relatiu a la situació administrativa de serveis especials, s'ha modificat la redacció de la lletra i) de l'apartat 1 amb la finalitat d'adequar-la a l'ordenament vigent i reforçar la seguretat jurídica.

En concret, s'elimina la referència al terme "representant" i es precisa la condició dels delegats del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior, mantenint la menció als conceptes de "nomenament" o "designació" com a fórmules habilitants, atesa la diversitat de règims jurídics possibles i amb l'objectiu d'evitar interpretacions restrictives futures. La nova redacció delimita així de manera més clara els supòsits que determinen la declaració del personal funcionari de carrera en situació de serveis especials.

Pel que fa a les disposicions addicionals, transitòries, derogatòria i finals, per no ser redundant escau fer referència a l'**apartat 3.3 d'aquest informe jurídic final**.

Vist i plau

Belén Sánchez Fité
Responsable d'assessorament i anàlisi jurídics

Imma Puigmulé i Recasens
Advocada en cap (e.f)

Pàgina 35 de 35



Doc.original signat per:
Maria Belén Sánchez Fité
08/01/2026,
Immaculada Puigmulé
Recasens 08/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



04!99E37BWKY7YRCUG1WRE7EFWZE5F2H

Data creació còpia:
20/01/2026 14:49:17

Pàgina 35 de 35

INFORME SOBRE PROPOSTA DE DISPOSICIÓ

Disposició: Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana

Departament: Presidència

Impacte pressupostari: sense determinar

Antecedents

El Departament de Presidència ha presentat novament l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, sobre el qual:

1. S'informa la versió que consta en el SIGOV del dia 8 de gener de 2026.
2. S'ha revisat la documentació següent:
 - La memòria d'avaluació d'impacte de la directora general de Funció Pública i la secretària d'Administració i Funció Pública, de data 16 de desembre de 2025.
 - La memòria general de la secretària d'Administració i Funció Pública, de data 16 de desembre de 2025.
 - La memòria de valoració de les observacions i al·legacions de la secretària d'Administració i Funció Pública, de data 16 de desembre de 2025.

Fets

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

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

Cal ordenar el nou marc legal de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes, **incorporant en un únic text**, amb les modificacions necessàries per a la seva adaptació al context vigent, **les disposicions que es troben actualment disperses**, principalment el Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública; la Llei 9/1986, de 10 de novembre, de Cossos de Funcionaris de la Generalitat de Catalunya i la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Així mateix, cal integrar en aquest nou marc legal aspectes continguts en disposicions sectorials que afecten

\\03.fitxers.ctti.intranet.gencat.cat\0301_eifbcn001w_DGPRESS\COORD\Informes\2024\008\24-008in_bis.docx

1/8



Doc. original signat per:
Esther Pallarols Llinàs
15/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KEI6V1L7TTXW61ZM0FXW6GH6D4QGLAR

Data creació còpia:
20/01/2026 14:50:01

Pàgina 1 de 8

Generalitat de Catalunya
Departament d'Economia i Finances
Direcció General de Pressupostos

de ple l'ocupació pública, com ara la igualtat de gènere; la transparència, l'accés a la informació pública, el bon govern i el teletreball.

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.

La llei avança cap a la millora de la qualitat institucional de l'ocupació pública catalana, introduint aquells elements bàsics d'innovació que facin de l'ocupació pública una institució amb alt grau de professionalització, imparcial i responsable per la gestió dels seus resultats amb una vocació indubtable de servei a la ciutadania. En definitiva, **s'estableix un nou marc normatiu de l'empleat públic català per adequar-lo als nous temps i a les exigències de la ciutadania**.

La nova normativa, per aconseguir aquests objectius, **redissenya les polítiques de selecció de personal**, la gestió de les Relacions de Llocs de Treball i la planificació estratègica de recursos humans, per agilitzar i reforçar el capital humà i la seva gestió. Internament, la mobilitat i la captació de talent també es reformulen, amb **noves eines com la carrera professional horitzontal i els plans d'acompanyament professional**, i es defineix **l'Escola d'Administració Pública de Catalunya** com a element cabdal en l'impuls d'aquest nou model.

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

Fonaments de dret

- Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les Administracions Públiques.
- Llei 9/1986, de 10 de novembre, de Cossos de Funcionaris de la Generalitat de Catalunya.
- 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.
- Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la Presidència de la Generalitat i del Govern.
- Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern.
- 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.
- Acord de Govern, de 22 de gener de 2019, relatiu a l'oportunitat de les iniciatives legislatives del Govern i a la seva consulta pública.

Anàlisi pressupostària

Dins l'avantprojecte de Llei, es proposen i plantegen un gran nombre de mesures que tenen un impacte, doncs la seva aplicació **s'haurà de dur a terme amb càrrec als pressupostos ordinaris** de les diferents administracions implicades i responsables.

\\03.fitxers.ctti.intranet.gencat.cat\0301_eifbcn001w_DGPRES\$\COORD\Informes\2024\008\24-008in_bis.docx

2/8



Doc. original signat per:
Esther Pallarols Llinàs
15/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KEI6V1L7TTXW61ZM0FXW6GH6D4QGLAR

Data creació còpia:
20/01/2026 14:50:01

Pàgina 2 de 8

Tot i estar, algunes d'aquestes mesures, completament relacionades amb el pressupost de la Generalitat, **no serà fins el ple desplegament de la normativa que es podrà quantificar i avaluar detalladament l'impacte pressupostari**. Algunes mesures depenen de les normes pressupostàries futures, amb els nous aspectes inclosos en elles.

Els aspectes de l'avantprojecte de Llei que tindran un impacte pressupostari són els següents: la implementació de la carrera professional horitzontal i els complements retributius dels nous trams professionals; l'avaluació de l'acompliment dels treballadors i el nou complement retributiu complementari de rendiment, que substituirà l'actual complement de productivitat; el nou complement retributiu per la millora de la prestació d'incapacitat temporal; les reduccions de jornada de treball pel personal amb jubilació pròxima, amb una previsió d'implicar-se en transferència de coneixement; nous permisos i l'adaptació d'alguns actuals; les funcions assignades a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya; i mesures retributives específiques per llocs en zones rurals.

1. Nova carrera professional horitzontal i els complements de carrera associats

El text introductori planteja la carrera professional horitzontal com a innovació, consistint en el **reconeixement individualitzat de la progressió** en el desenvolupament professional, mitjançant l'ascens en un sistema de trams i **sense necessitat de canviar el lloc de treball o àrea d'especialitat**.

L'article 79 de la nova normativa defineix l'accés a la carrera professional horitzontal com a **voluntari**, donant dret a rebre la percepció del *complement retributiu de carrera professional*. Aquest complement, en cas d'accedir a un grup o subgrup superior, es continuarà percebent, sumant-hi la quantia corresponent als trams que es reconeguin al nou grup o subgrup, **sense que la quantia final a percebre superi l'import corresponent a l'últim tram del grup o subgrup superior al qual es pertanyi**.

Les quanties dels complements s'hauran d'establir en les respectives normes pressupostàries.

El reconeixement de cada tram de carrera professional, segons l'article 79.9, estarà vinculat a *"la valoració del desenvolupament professional per al reconeixement de cada tram de carrera professional, que correspon a una **comissió tècnica d'avaluació**"*.

Pel que fa a la quantificació pressupostària d'aquesta mesura, la memòria d'avaluació d'impacte indica que **no es podrà abordar fins que no es produeixi el desenvolupament reglamentari** de l'avantprojecte de Llei.

L'impacte pot estar format per varis punts d'incidència d'aquesta mesura en el pressupost:

- La introducció del complement retributiu de carrera professional dins l'estructura retributiva dels treballadors, si no va acompanyat d'un reajustament dels altres complements i elements del règim retributiu actual, **pot tenir impacte i conseqüències en la massa salarial de les administracions** on s'apliqui. En aquest sentit, atès que les excepcions a l'increment de la massa salarial s'ha d'interpretar restrictivament, cal tenir present que per tal que aquest sistema de promoció professional horitzontal suposi una excepció a l'increment de la massa salarial, no es pot aplicar de manera generalitzada a la totalitat o pràcticament a totalitat de la plantilla de personal.
- La comissió tècnica d'avaluació, introduïda mitjançant l'article 79.9, pendent encara de reglament de composició, funcionament i procediment, pot tenir impacte pressupostari, **doncs caldrà dotar-la de recursos**, segons la memòria d'avaluació d'impacte. Si és



dedicació exclusiva, caldrà una reorganització d'efectius, amb la possibilitat de necessitar personal addicional.

2. Avaluació de l'acompliment i complement retributiu de rendiment

Segons el text, s'establiran sistemes d'avaluació de l'acompliment per mesurar, valorar i retribuir **l'actuació i conducta professionals i el rendiment i assoliment de resultats**.

D'acord amb el text introductori de l'Avantprojecte, i tal com estableix la disposició transitòria quarta, aquest complement està pensat per **substituir l'actual complement retributiu de productivitat**.

Segons l'article 138.2, la percepció no és fixa ni periòdica i estarà condicionada a una **fixació prèvia d'objectius i una avaluació posterior** dels resultats obtinguts. Els imports anuals corresponents hauran d'estar previstos en la normativa pressupostària.

Per aquesta mesura, **la memòria tampoc calcula l'impacte**, argumentant que també dependrà del desplegament normatiu. En el text s'indica que substituirà el complement de productivitat.

Adicionalment, es podria derivar un impacte pressupostari d'aquells recursos que s'assignin a la comissió tècnica d'avaluació mencionada anteriorment, establerta a l'article 79.9, pendent encara de reglament de composició, funcionament i procediment. Si la dedicació dels seus membres és exclusiva, caldrà una reorganització d'efectius, amb la possibilitat de necessitar personal addicional.

Per tal de respectar l'autonomia universitària, l'article 83.6 fixa el Consell Interuniversitari de Catalunya per promoure un marc comú d'avaluació de l'acompliment, a proposta de les universitats públiques catalanes.

3. Complement retributiu per a la millora de la prestació d'incapacitat temporal

Es planteja com a un complement a rebre des del primer dia d'incapacitat temporal que, sumat a la prestació del règim general de seguretat social, **arribi fins a un màxim del 100% de les retribucions fixes del mes de l'inici de la incapacitat**.

La memòria d'avaluació no preveu un impacte econòmic rellevant, argumentant que té un caràcter potestatiu i ja s'està aplicant amb caràcter general en les diferents administracions públiques catalanes.

4. Reduccions de jornada de treball al personal amb jubilació pròxima

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 incloses a la documentació, **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**, i es recomana 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.

5. Nous permisos i actualitzacions

L'avantprojecte introdueix nous permisos d'aplicació al personal funcionari de les administracions públiques per tal **d'atendre diverses necessitats que es produeixen en el context actual per afavorir la conciliació entre la vida familiar i laboral**. La major part dels permisos s'ajusten als establerts actualment en la normativa bàsica estatal i als que previsiblement s'aprovaran, dins el projecte de Llei de famílies. Alguns d'aquests permisos nous o amb adaptacions són els permisos per estat de gestació, per dol perinatal, o per altres necessitats com el permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària.

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

6. Escola d'Administració Pública de Catalunya: noves funcions i competències

L'avantprojecte de Llei atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) un paper rellevant en el desenvolupament del nou model d'ocupació pública, **però l'articulat no incorpora cap especificació sobre la naturalesa, finalitats, funcions i competències exactes** sobre aquest rol de l'Escola.

S'argumenta que es té pensat un avantprojecte de llei separat i independent respecte d'aquest i, per tant, **s'haurà de valorar l'impacte econòmic quan aquest es tramiti**.

La memòria d'avaluació sí detalla que les funcions que l'avantprojecte atribueix a l'EAPC es refereixen a **competències que es troben actualment assignades** a la pròpia EAPC o d'altres unitats o organismes i es podran dur a terme amb els **mitjans personals i materials disponibles**.

7. Mesures específiques de provisió de llocs a zones rurals

La disposició addicional setena estableix que aquestes mesures *"han de consistir en incentius administratius, professionals o econòmics per al personal que hi realitzi la seva activitat professional, que poden consistir, entre d'altres, en la fixació d'un nou component del complement específic de ruralitat o en la facilitació de la prestació de serveis en la modalitat de teletreball."*



Generalitat de Catalunya
Departament d'Economia i Finances
Direcció General de Pressupostos

La memòria torna a assenyalar que **no és possible la valoració pressupostària** de la mesura, en tant que no es concretin els llocs de treball susceptibles a aquest complement ni la seva quantitat.

8. Mesures amb possible estalvi pressupostari o de recursos

Per últim, dins la memòria d'avaluació d'impacte, el Departament de la Presidència presenta un seguit de mesures dins l'avantprojecte de llei que **asseguren podrien tenir un impacte pressupostari positiu**, implicant un estalvi de recursos, tant econòmics com humans.

8.1 Llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu

Segons l'article 40 de la normativa proposada, es tractaria de "*constitucions d'agrupacions de llocs de treball per al sosteniment comú del seu personal*", permetent un ajustament de les jornades de treball. S'obriria la porta a una **prestació a temps parcial quan les necessitats del servei públic no justifiquin que un lloc de treball de personal funcionari tingui atribuïda una jornada completa**.

No s'aporta cap altre informació detallada sobre aquesta mesura i el seu possible estalvi pressupostari.

8.2 Instruments de planificació de l'ocupació pública catalana

El Títol IV de la normativa defineix aquests instruments, centrats en la planificació estratègica dels recursos humans de l'administració. Aquesta planificació permetria, mitjançant les diverses mesures que consten establertes a l'article 47, la **reorganització dels recursos disponibles** i, per tant, la seva **optimització** i atendre les necessitats que es produeixen en cada context.

Segons la documentació, els plans indicats han d'esdevenir una eina primordial en el nou model d'ocupació pública per a la gestió dels recursos humans **amb el mínim impacte pressupostari possible**. No s'aporta més informació.

8.3 Creació d'òrgans de selecció permanents i professionalitzats

El principal objectiu d'aquests nous òrgans és l'aplicació coordinada i homògena dels criteris de selecció, amb una gestió dels processos més àgil i eficient, d'on **la memòria preveu que es podria generar estalvi pressupostari**.

No s'aporta més informació o detalls sobre aquesta mesura i el seu possible estalvi pressupostari.

8.4 Inclusió de places addicionals com a futures vacants per aspirants aprovats

L'article 65.2 de la normativa proposada planteja que les convocatòries dels processos de selecció podran incloure, a més de les places autoritzades a les ofertes d'ocupació pública, **fins a un màxim d'un 20 % de places addicionals a càrrec de les ofertes públiques dels 2 anys següents**, perquè, amb posterioritat a la completa finalització del procés de selecció, es puguin cobrir places vacants.

Les ofertes d'ocupació pública **no podran preveure més d'un 40 % de places a càrrec de les places addicionals** incloses en aquestes convocatòries de selecció.

\\03.fitxers.ctti.intranet.gencat.cat\0301_eifbcn001w_DGPRESS\COORD\Informes\2024\008\24-008in_bis.docx

6/8



Doc. original signat per:
Esther Pallarols Llinàs
15/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KEI6V1L7TTXW61ZM0FXW6GH6D4QGLAR

Data creació còpia:
20/01/2026 14:50:01

Pàgina 6 de 8

Generalitat de Catalunya
Departament d'Economia i Finances
Direcció General de Pressupostos

La relació d'aspirants restarà automàticament sense efecte un cop transcorreguts 3 anys a comptar de la data de publicació de la resolució de finalització de la convocatòria del procés selectiu corresponent, o quan es resolgui una posterior convocatòria d'un altre procés selectiu del mateix cos i escala o àrea d'especialitat.

L' article 66 preveu **la mateixa opció però per al personal laboral fix**, amb la possibilitat d'ampliar les places de les convocatòries en un **10%**.

8.5 Nous sistemes extraordinaris de provisió de llocs de treball per funcionaris de carrera

Les diferents modalitats de caràcter extraordinari estan pensades per flexibilitzar la provisió en situacions d'urgència i necessitats immediates. **Es preveu un estalvi pressupostari fruit d'una gestió més òptima d'aquestes provisions.**

Com a nou sistema de provisió de llocs de treball, es defineix la **promoció interna temporal**. Segons la memòria general, s'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, **evitant recórrer al nomenament de personal interí**.

Un altre sistema previst és 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**, mesura que podria tenir un estalvi pressupostari important. L'article 103 fixa que aquesta comissió és voluntària i estarà limitada a tres anys prorrogables a quatre.

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 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. **Les retribucions podran ser les del lloc d'origen o adequades a les noves funcions a assumir.**

En el marc d'un pla estratègic o operatiu de recursos humans, s'habilita 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**. Es pot preveure estalvi pressupostari en la reducció de necessitat de personal interí i altres contractacions temporals.

Per últim, s'estableixen **mecanismes específics en circumstàncies especials** com poden ser motius de salut, per raó de violència masclista i per raó de violència terrorista.

8.6 Assessorament i suport tècnic a administracions locals

La disposició addicional cinquena estableix que les diputacions catalanes i els ens supramunicipals, així com l'Administració de la Generalitat, són competents 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 a l'avantprojecte**.

La memòria planteja com a estalvi pressupostari el que s'aconsegueixi d'implantar aquests processos i instruments a les administracions locals.

\\03.fitxers.ctti.intranet.gencat.cat\0301_eifbcn001w_DGPRESS\COORD\Informes\2024\008\24-008in_bis.docx

7/8



Doc.original signat per:
Esther Pallarols Llinàs
15/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KEI6V1L7TTXW61ZM0FXW6GH6D4QGLAR

Data creació còpia:
20/01/2026 14:50:01

Pàgina 7 de 8

8.7 Convenis interadministratius i reassignacions funcionals de personal

La disposició addicional catorzena permet, en el marc de convenis de **col·laboració interadministrativa o de programes per al desenvolupament de projectes d'interès comú**, que les administracions públiques catalanes i les entitats del sector públic que hi estan

vinculades, puguin dur a terme **reassignacions funcionals dels seus empleats públics, amb una durada màxima de quatre anys**.

La finalitat d'aquesta mesura, tal com preveu la mateixa disposició, és aconseguir un **millor aprofitament dels recursos que garanteixi l'eficàcia del servei** que es presta als ciutadans.

8.8 Compartició de serveis entre administracions

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

9. Impactes derivats de la implementació, seguiment i avaluació de la normativa

La llei està prevista per entrar en vigor sis mesos després de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya.

De conformitat amb alguns continguts de l'avantprojecte de Llei, caldrà **un nou desplegament reglamentari o bé l'adaptació dels reglaments vigents** pel que fa a moltes de les mesures que tenen impactes pressupostaris, algunes de forma considerable i molt important, com la carrera professional horitzontal, l'avaluació de l'acompliment, la selecció dels empleats públics, la provisió dels llocs de treball de personal funcionari, entre d'altres; de forma que **el càlcul dels impactes econòmics no podrà ser mesurat amb detall i exactitud fins a la definició final d'aquestes noves normatives** derivades de l'aprovació de l'avantprojecte.

Conclusions

D'acord amb l'exposat des de la vessant estrictament pressupostària, aquest centre directiu **informa favorablement** l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, 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.

La directora general de Pressupostos



Doc. original signat per:
Esther Pallarols Llinàs
15/01/2026

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0KEI6V1L7TTXW61ZM0FXW6GH6D4QGLAR

Data creació còpia:
20/01/2026 14:50:01

Pàgina 8 de 8