

AVANTPROJECTE DE LLEI DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA

MEMÒRIA GENERAL

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

L'apartat tercer del mateix article de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, estableix que els avantprojectes de llei han de contenir una exposició de motius i han d'anar acompanyats, entre d'altres documents, d'una memòria general sobre la necessitat de la iniciativa, que ha de contenir, com a mínim, l'adequació de la norma als fins que es persegueixen; el marc normatiu en què s'insereix; la relació de les disposicions afectades per l'avantprojecte de llei i la taula de vigències i derogacions resultants; la competència de la Generalitat sobre la matèria, i la relació motivada de les persones i les entitats a les quals s'ha d'atorgar el tràmit d'audiència o la procedència de sotmetre l'expedient a informació pública.

1. Justificació de la necessitat de l'avantprojecte de Llei i de l'adequació d'aquesta disposició legal als fins que es persegueixen

1.1. Planificació normativa

La planificació normativa constitueix una manifestació del principi de seguretat jurídica, del principi de transparència i de la resta de principis de bona regulació que orienten l'exercici de la potestat normativa del Govern. En aquest sentit, l'article 62.1 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, estableix que "L'Administració pública ha d'exercir la iniciativa normativa de manera que el marc normatiu resultant sigui previsible, tan estable com sigui possible i fàcil de conèixer i comprendre per als ciutadans i els agents socials."

El Pla normatiu del Govern de la Generalitat de Catalunya per als anys 2021-2023, aprovat per Acord de Govern de 19 d'octubre de 2021, inclou l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

1.2. Antecedents i objecte de la Llei

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

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

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



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 1 de 25

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

i la pròpia cultura corporativa, així com l'organització que s'ha anat assentant de mica en mica en l'Administració autonòmica.

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

En aquest context, el marc jurídic de la funció pública ha estat substancialment alterat amb l'aprovació de dues normes fonamentals: l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 ofereix uns majors marges de configuració normativa en l'àmbit de l'ocupació pública, essent un dels elements fonamentals l'extensió de les competències en funció pública a totes les administracions públiques catalanes, sempre respectant l'autonomia local.

Per la seva banda, 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), atorga un ampli marge de configuració a les comunitats autònomes, sobretot en allò que afecta als elements estructurals i organitzatius, la carrera professional dels empleats públics i al sistema retributiu, aspectes que requereixen per a la seva plena efectivitat la intervenció del legislador autonòmic en matèries clau del model d'ocupació pública.

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. En aquest sentit, 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.

Els problemes que es pretenen solucionar són els següents:

- La institució de l'ocupació pública de Catalunya no està adaptada als requeriments i exigències del segle XXI. Es considera convenient definir un nou sistema de funció pública adaptat a un entorn i una realitat econòmica, social, cultural i política que té res a veure amb la Catalunya del segle passat.
- Adaptació de la institució de l'ocupació pública als impactes tecnològics, científics i medi ambientals que incideixen inevitablement sobre l'ocupació i la productivitat.
- Atendre la creixent demanda de regeneració de les institucions.

2/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 2 de 25

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

- Rejuvenir les plantilles atès l'envelliment de les mateixes i les previsions de jubilacions massives de personal.
- La pràctica inexistència de planificació estratègica de recursos humans.
- Rigidesa dels procediments d'accés a l'ocupació pública i promoció.
- Augment de la temporalitat en l'ocupació pública.
- Atomització de cossos sense una prèvia planificació ni objectius concrets i peticions de creació de nous cossos.
- Excessiva mobilitat voluntària interna i escassa mobilitat entre administracions públiques catalanes.
- Escassa consideració dels resultats i del compliment en la carrera professional i el sistema retributiu.

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.

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 una planificació estratègica dels recursos humans. Redissenyar les eines tradicionals de gestió de personal, com són les relacions de llocs de treball i les ofertes d'ocupació pública per fer-les més àgils i flexibles, per dotar-les poder d'adaptació i capacitat de respostes ràpides i immediates a les necessitats de l'administració pública en cada context.
- Prioritzar la captació de nous perfils professionals, principalment científics, tecnològics, i els requerits per pal·liar la situació d'emergència climàtica que són els demandats en nombrosos sectors on la tecnologia i la digitalització tenen un paper fonamental.

3/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 3 de 25

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

- Aprofundir en la necessitat de professionalitzar els sistemes de selecció, aplicar mecanismes per agilitzar-los i adequar les proves a les funcions que han de ser efectivament desenvolupades.
- Establir eines per reduir la temporalitat en l'ocupació pública agilitzant els processos selectius i al mateix temps, preveure mecanismes d'exigència de responsabilitat en cas d'abús d'aquesta situació.
- Simplificar i racionalitzar l'actual estructura de cossos i escales adequant-los als àmbits competencials necessaris i 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 superant les actuals rigideses que la crisi pandèmica ha posat de manifest.
- Detectar i captar talent dins l'organització, per mitjà de sistemes efectius de promoció interna i de provisió de llocs de treball o de formació.
- Establir mecanismes per permetre una mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes.
- Impulsar la carrera professional en el propi lloc de treball basada en itineraris professionals amb diferents graus o esglons als quals pugui accedir-se sense tenir en compte exclusivament l'antiguitat sinó per l'avaluació continuada de l'acompliment amb una acreditació prèvia de competències.
- Donar un fort impuls a la formació amb plans d'acompanyament professional que incloguin la renovació de coneixements i habilitats.
- Implementar un sistema objectiu i fiable d'avaluació del desenvolupament de la feina dels empleats públics que defineixi els objectius a assolir i mesuri el grau real d'acompliment. Aquest sistema ha de permetre gestionar la diferència, incentivant i premiant el desenvolupament professional excel·lent.

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

Escau, per tant, 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,

4/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 4 de 25

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

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.

Finalment, 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.

La configuració del nou model d'ocupació pública per a totes les administracions públiques catalanes i l'establiment del seu marc jurídic, d'acord amb les competències atribuïdes, 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), en els termes previstos en el mateix.

1.3. Estructura

La Llei de l'ocupació pública catalana se estructura en dinou títols, vint-i-vuit disposicions addicionals, set disposicions transitòries, una disposició derogatòria i quatre disposicions finals.

El Títol I es refereix 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.

El títol s'encapçala amb el seu objecte, que consisteix en l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics al seu servei, amb la voluntat d'adequar-se als interessos públics i orientar-se a la prestació dels serveis a la ciutadania. Així mateix, recull de forma detallada els principis informadors que regeixen l'ocupació pública catalana.

La Llei s'aplica als empleats públics que presten serveis en les administracions públiques catalanes. En concret, s'aplica al personal funcionari i, en tot 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 són expressament aplicables com és el cas de la igualtat efectiva de dones i homes; el codi de conducta; els principis de selecció, l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat; el règim d'incompatibilitats i la prohibició de dur a terme funcions reservades a personal funcionari.

5/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 5 de 25

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 ara la carrera professional i promoció interna; la selecció de personal i provisió de llocs de treball; les retribucions complementàries, i la mobilitat voluntària entre administracions públiques; o per disposar d'una regulació sectorial pròpia.

La Llei determina, d'altra banda, els col·lectius de personal als quals s'aplica només quan així ho estableixi la seva normativa específica, com és el cas del personal del cos de Mossos d'Esquadra, el personal funcionari dels cossos al servei de l'Administració de Justícia la gestió del qual correspongui a l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes.

Pel que fa a les universitats catalanes, la Llei és 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.

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

El Títol II regula els òrgans de l'ocupació pública catalana. Es creen el Consell de l'Ocupació Pública Catalana, com a òrgan comú de consulta, informe i proposta en relació amb les qüestions que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes, i la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana, com a òrgan tècnic de suport i assistència 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.

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

El Títol III, referit als empleats públics al servei de les administracions públiques catalanes s'estructura en dos capítols.

El Capítol I es dedica a les classes d'empleats públics, és a dir, al personal funcionari de carrera, al personal funcionari interí i al personal eventual.

Pel que fa al personal funcionari interí, 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, com a novetat, la manca de superació del període de prova. Així mateix, més enllà de les previsions de la normativa bàsica, s'aprofundeix en el desenvolupament del règim jurídic aplicable a aquest personal.

Quant al personal eventual, la Llei delimita les funcions de confiança o assessorament especial que li corresponen, i especifica quines li estan expressament vedades, 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.

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. S'ha de destacar que en aquesta matèria el legislador català té un ampli marge de configuració normativa, tant pel que fa als instruments d'ordenació de l'ocupació pública com a la regulació dels cossos, escales o estructures similars de la funció pública pròpiament dita. Cal assenyalar, així mateix, que el desenvolupament de l'ordenació i l'estructura constitueix el fonament imprescindible sobre el qual s'assenten els elements essencials que han de conduir a la transformació de l'ocupació pública catalana, entre d'altres, la selecció, l'avaluació de l'acompliment, la mobilitat i la carrera professional.

En aquest sentit, els cossos del personal funcionari de les administracions públiques catalanes s'estructuren en 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.

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, 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'un nou cos



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

dins del grup B per al qual s'exigeix el títol de tècnic superior (formació professional), en els termes que preveu la normativa bàsica i suposa l'extinció del cos auxiliar tècnic (grup C, subgrup C2).

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat es creen, dins els cossos especials, les escales corresponents, algunes de les quals responen a nous perfils professionals, d'acord amb les noves necessitats palesades.

El Títol V, relatiu a l'ordenació dels llocs de treball, s'estructura en tres capítols.

El Capítol I insta les administracions públiques catalanes a ordenar els llocs de treball de les seves organitzacions mitjançant les relacions de treball o altres instruments d'ordenació de llocs de treball, regula les plantilles pressupostaries i preveu els àmbits funcionals, essent aquests instruments d'ordenació elements definitoris del nou model d'ocupació pública catalana.

L'esmentat títol reconeix el lloc de treball com a unitat elemental de l'estructura organitzativa de l'ocupació pública, i classifica els llocs de treball en base, singulars i de comandament. Preveu, així mateix, que excepcionalment puguin existir llocs de caràcter conjuntural no previstos en la relació de llocs de treball per a l'execució de programes temporals o per atendre càrregues de treball que no poden ser acomplertes amb els recursos ordinaris existents.

Així mateix, la Llei fa un esforç important per establir els criteris que determinen la naturalesa funcional o laboral dels llocs de treball, d'acord amb la jurisprudència constitucional existent, consolidant la prioritat del vincle funcional i l'excepcionalitat dels llocs ocupats per personal laboral.

Com a novetat, el text legal preveu l'existència de llocs de treball de personal 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. 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

8/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 8 de 25

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.

Els instruments de planificació de l'ocupació pública, inclosos en el Títol VI, esdevenen també un aspecte clau de la Llei. A més de l'oferta d'ocupació pública i els registres de personal, prenen especial rellevància dins d'aquests instruments els plans estratègics i els plans operatius de recursos humans, detallant la Llei de forma exhaustiva les mesures que es poden establir. Es preveu, així mateix, la possibilitat d'aprovar plans de recursos humans sectorials per col·lectius específics. Aquestes eines de planificació són decisives per a l'optimització i racionalització de l'ocupació pública, per la qual cosa s'ha cregut necessari incorporar la possibilitat d'elaborar plans estratègics de recursos humans en totes les administracions públiques. L'aposta per la planificació és decidida en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat perquè normalitzar aquesta funció en la pràctica habitual administrativa suposa un avenç substancial en la gestió estratègica del personal. Així, la Llei estableix el contingut d'aquests plans i preveu la possibilitat d'incorporar un seguit de mesures que, en la línia dels plans d'ocupació, pretenen ajustar-se de la manera més precisa possible a les necessitats i a la realitat de les administracions catalanes.

Pel que fa a l'oferta d'ocupació pública, la Llei no incorpora novetats significatives, no obstant això, preveu un termini màxim de tres anys per a la resolució dels processos selectius que se'n deriven, a comptar des de la publicació de l'esmentada oferta d'ocupació pública. En matèria de registres de personal, es procura integrar tot el col·lectiu de personal que presta serveis en el sector públic i es realitza un esforç de coordinació en el sentit d'impulsar la determinació de continguts mínims i comuns dels registres, circumstància que ha de facilitar, sens dubte, la mobilitat interadministrativa.

El Títol VII, sobre l'adquisició i pèrdua de la condició de personal empleat públic, s'estructura en quatre capítols. La principal finalitat d'aquest títol és articular de manera equilibrada els principis de mèrit i capacitat, que garanteixen l'accés dels millors candidats, i la flexibilitat, 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

9/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 9 de 25

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.

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 esmentats òrgans de selecció, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya la seva configuració i professionalització, de forma que es preveu que dues terceres parts dels membres d'aquests òrgans hagin de ser persones acreditades en competències tècniques de selecció de personal i, d'altra banda, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha d'establir el sistema d'acreditació per formar part dels òrgans de selecció i expedir certificacions d'idoneïtat a aquest efecte, d'acord amb el que sigui determinat per reglament.

El Capítol III introdueix diferents previsions amb l'objectiu de millorar la qualitat dels processos de selecció dels professionals que s'incorporen a l'ocupació pública i garantir que s'adeqüin als requeriments i a les funcions dels llocs de treball que han d'ocupar. Així, es determinen els instruments de selecció i s'homogeneïtzen els sistemes selectius de les administracions públiques catalanes, en tant que s'estableix que en qualsevol procés selectiu s'han d'incloure, com a mínim, proves de coneixement orals o escrites i proves de desenvolupament de supòsits pràctics i simulacions de situacions de la pràctica professional. Es posen a disposició de les administracions un seguit d'instruments de selecció per tal que els gestors de personal puguin emprar els que millor s'ajusten al perfil del lloc de treball a cobrir i permetin predir la màxima idoneïtat dels futurs ocupants.

S'estableixen com a sistemes selectius, tant per a personal funcionari com per a personal laboral fix, els d'oposició i concurs-oposició i, excepcionalment, el sistema de concurs. Quant al concurs-oposició, d'acord amb la doctrina jurisprudencial consolidada, la Llei instaura una sèrie de garanties per reduir als termes més justos la valoració dels mèrits.



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

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 addicional per cobrir futures vacants, a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents. Aquestes noves vacants s'adjudiquen als aspirants que han superat el procés selectiu sense plaça, segons l'ordre d'aspirants aprovats, els quals es nomenen funcionaris de carrera i resulten adjudicataris d'aquestes vacants.

La selecció d'empleats públics temporals és també objecte de regulació, de forma que s'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. En tot cas, 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 com a novetat, 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 tres capítols.

El Capítol I configura la promoció professional dels empleats públics de les administracions públiques catalanes com a un conjunt d'oportunitats de progressió professional, la qual constitueix simultàniament un instrument de planificació dels recursos humans.

11/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 11 de 25

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 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 VI 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.

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.

La Llei introdueix com a novetat, per agilitar la provisió definitiva dels llocs de treball base que siguin vacants i adequar-la a les necessitats dels serveis, concursos generals de caràcter obert i permanent. Així mateix, amb la voluntat de simplificació, agilitació i optimització dels recursos disponibles, la Llei estableix que les administracions públiques catalanes puguin acordar, mitjançant el conveni corresponent, la convocatòria de processos de provisió de manera unitària.

El Capítol III recull de manera sistemàtica les diferents modalitats de provisió extraordinària de llocs de treball, que tenen com a objectiu flexibilitzar la gestió i atendre les necessitats conjunturals de forma urgent i immediata.

En aquest sentit, es preveu, com un nou sistema de provisió de llocs de treball, la promoció interna temporal, que habilita el personal funcionari de carrera a ocupar llocs de treball d'un altre cos o escala del grup o subgrup immediatament superior per un període màxim de dos anys, sempre que reuneixi els requisits d'ocupació establerts. Aquest sistema innovador, permet, d'una banda, l'adquisició d'experiència i expertesa professional davant l'expectativa d'esdevenir personal funcionari de carrera del nou cos o escala mitjançant les convocatòries de promoció interna i, d'altra banda, evitar el recurs al nomenament de personal funcionari interí i incrementar la temporalitat.

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 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 puguin 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.

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, de les seves polítiques, mesures i plans en matèria de recursos humans i d'ocupació pública, 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 XII es troba configurat per quatre capítols, posant en connexió els valors ètics del servei públic amb els drets i els deures dels empleats públics.

El Capítol I integra els principis generals del règim d'incompatibilitats aplicable al personal de totes les administracions públiques catalanes i el seu sector públic i estableix la competència per a l'autorització de les activitats compatibles en cada àmbit. Preveu, així mateix, la inscripció de les autoritzacions en els registres de personal i la publicació de les 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.

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



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

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 afegixen 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 desconexió 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.

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.

El Títol XIV, sobre la jornada de treball, permisos i vacances, consta de quatre capítols.

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

15/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 15 de 25

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.

El Títol XV posa de manifest la rellevància de les polítiques de formació i aprenentatge permanent com a part integrant de les polítiques de recursos humans, 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 públic. En aquest àmbit, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya la competència en matèria d'accions formatives, aprenentatge i perfeccionament dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat i l'impuls de la col·laboració amb les administracions públiques catalanes, mitjançant la subscripció de convenis amb altres escoles, universitats i centres docents de prestigi.

El Títol XVI sobre les situacions administratives s'estructura en sis capítols.

El Capítol I recull les situacions administratives del personal funcionari de carrera de les administracions públiques catalanes i identifica aquelles a les quals es pot acollir el personal funcionari interí, sempre que es mantingui la causa que va donar lloc al seu nomenament.

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

16/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 16 de 25

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

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.

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 greus.

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.

El Títol XVIII sobre la negociació col·lectiva, representació i participació a les administracions públiques catalanes, s'estructura en tres capítols.

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

17/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 17 de 25

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.

Finalment, la Llei preveu un ampli nombre de disposicions addicionals i disposicions transitòries amb la voluntat de dotar de l'oportuna seguretat jurídica a les noves situacions objecte de regulació o de preveure un règim jurídic específic en determinades situacions de caràcter transitori; així com una disposició derogatòria i quatre disposicions finals.

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 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.

S'estableix també una disposició relativa al personal funcionari adscrit a entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes per tal d'aclarir el seu règim jurídic.

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

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. Així mateix, i pel que fa als municipis de les zones rurals, es preveu l'adopció de mesures específiques per a la cobertura i provisió dels llocs de treball de difícil cobertura mitjançant incentius administratius, professionals i econòmics.

En relació amb la nova ordenació dels cossos i escales 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.

Així, s'estableixen procediments de promoció interna especial, en el mateix lloc de treball, per al personal funcionari de carrera dels cossos o escales declarats a extingir en els cossos o escales dels grups o subgrups de classificació superior de les mateixes àrees o activitats funcionals.

Pel que fa al personal funcionari de carrera de l'agrupació professional del cos subaltern de l'Administració de la Generalitat, s'estableix un procediment voluntari de laboralització, amb les garanties retributives corresponents.

D'altra banda, i atesa la prevalença de la naturalesa funcional dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes, s'estableixen processos de 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. En tots els casos, aquests procediments es regulen sens



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

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.

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 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 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.

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.

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.

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.

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, és de destacar la referida 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.

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 els vigents a la seva entrada en vigor.

19/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 19 de 25

2. Marc normatiu en que s'insereix la Llei i competències de la Generalitat en matèria d'ocupació pública.

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.

Pel que fa al marc competencial, s'ha de tenir en compte el que disposa l'article 149.1.18 CE, d'acord amb el qual l'Estat té competència exclusiva sobre les bases del règim jurídic de les Administracions Públiques i del règim estatutari dels seus funcionaris, les quals garantirán, 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.

Al seu torn, l'article 136 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC), aprovat el 19 de juliol de 2006, relatiu a la funció pública i el personal servei de les administracions públiques catalanes, disposa que correspon a la Generalitat, en matèria de funció pública, respectant el principi d'autonomia local, 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 del propi article. Aquesta lletra b) atorga a la Generalitat de Catalunya la competència compartida per al desenvolupament dels principis ordenadors de l'ocupació pública, sobre l'adquisició i la pèrdua de la condició de personal funcionari, les situacions administratives i els drets, els deures i les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. Pel que fa al personal laboral, l'article 136 c) atribueix a la Generalitat la competència exclusiva, en matèria de personal laboral, per a l'adaptació de la relació de llocs de treball a les necessitats derivades de l'organització administrativa i sobre la formació d'aquest personal.

L'article 71.7 de l'EAC 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.

Així mateix, l'article 150 de l'EAC disposa que correspon a la Generalitat, en matèria d'organització de la seva Administració, la competència exclusiva sobre les diverses modalitats organitzatives i instrumentals per a l'actuació administrativa. Alhora, 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.

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. 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

20/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 20 de 25

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

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.

En conseqüència, l'Estat disposa 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. Però, 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. És cert que aquesta peculiar 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.

L'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de 2006 recull expressament quines són les competències de la Generalitat de Catalunya en matèria de funció pública. Aquestes competències s'han d'exercir per la Generalitat respectant el principi d'autonomia local, una precisió transcendental perquè reforça les potestats normatives i d'autoorganització dels governs locals en aquesta matèria i serveix de fre a la llibertat de configuració del legislador autònom que ha d'exercir les seves competències en la matèria amb la responsabilitat que comporta no afectar en cap cas a l'autonomia local constitucional i estatutàriament garantida.

L'article 136 de l'EAC estableix tres tipus de competències d'acord amb la matèria que en cada cas es reguli. Així, l'apartat a) estableix que la Generalitat té competència exclusiva sobre el règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques catalanes i sobre l'ordenació i organització de la funció pública, llevat d'allò disposat en l'apartat següent del mateix article. En aquest apartat b) la competència s'enuncia com a compartida i es desplega sobre els següents àmbits materials: els principis ordenadors de l'ocupació pública, l'adquisició i pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives i els drets i deures i incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. I finalment en l'apartat c) es recull l'abast de les competències exclusives en matèria de personal laboral i que es projecten essencialment sobre l'àmbit de les relacions de llocs de treball.

No existeix cap dubte, en conseqüència, que el marc estatutari ha patit un canvi notable i que les competències en matèria de funció pública que té Catalunya permeten en aquests moments uns majors marges de configuració normativa i, en conseqüència, una intensitat creixent a l'hora de regular determinats àmbits de l'ocupació pública.

En primer lloc, cal ressaltar que les competències sobre funció pública s'estenen, tal com recull l'article 136 de la norma estatutària, 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

21/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 21 de 25

d'aplicació de 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, acabant amb aquesta "dualitat" de regulacions que tantes complexitats i disfuncions ha introduït en el sistema de fonts del Dret de la funció pública local.

En segon lloc, 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, per expressa dicció de l'article 136 b) del propi Estatut d'Autonomia. Però això no implica que el legislador català no disposi d'amplis marges de configuració en aquesta matèria, que, com es pot comprovar en l'avantprojecte, suposen l'articulació pràcticament completa d'un sistema de drets dels empleats públics de les administracions catalanes.

En tercer lloc, en el propi Estatut d'Autonomia de 2006 es recull un àmbit sobre el qual la competència de la Generalitat de Catalunya és exclusiva: "l'ordenació i organització de la funció pública". Aquest títol competencial permet regular amb amplis marges 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 el terreny de l'articulació d'instruments d'ordenació i d'estructures "legals", la Generalitat de Catalunya disposa d'unes àmplies competències que pot projectar, a més, sobre totes les administracions públiques i 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.

Aquest avantprojecte s'empara competencialment en aquest títol específic recollit en l'Estatut d'Autonomia, 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.

3. Relació de les disposicions afectades i la taula de vigències i derogacions resultants.

L'article 63.3 a) de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la Presidència de la Generalitat i del Govern, estableix que la tramitació d'un projecte de llei requereix relacionar les disposicions afectades i la taula de vigències i derogacions resultants.

La Llei preveu la derogació expressa de les següents normes i preceptes:

- a) La refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovada pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, sens perjudici de les previsions relatives al grau personal que romanen vigents en tant no sigui efectiva la implantació de la carrera professional horitzontal.
- b) La Llei 9/1986, de 10 de novembre, de cossos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya.
- c) La Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral



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

del personal al servei de les administracions públiques catalanes.

d) La Llei 4/1987, de 24 de març, reguladora de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

e) Els articles 282 a 305 i la disposició transitòria quarta del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

4. Tràmits de consulta i participació

4.1. Tràmit previ de consulta pública

L'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, preveu la necessitat d'efectuar la consulta pública prèvia en l'elaboració dels Avantprojectes de llei. Aquest mecanisme també és necessari per donar compliment a l'article 133 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, que regula la participació dels ciutadans en els procediments d'elaboració de normes amb rang de llei i reglaments. Així mateix amb aquest procediment es dona compliment a allò disposat en els articles 62 i 64 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en especial, per garantir la participació en l'elaboració de les memòries d'avaluació.

Per a la tramitació d'aquest avantprojecte de llei es va considerar oportú obrir un procediment de consulta ciutadana prèvia, i a aquest efecte es va obrir una consulta pública, en què des del dia 9 de desembre de 2021 al 20 de gener de 2022 es convidava la ciutadania a fer aportacions a través del Portal de Participa de la Generalitat de Catalunya amb l'objectiu de disposar de les opinions i de conèixer el posicionament respecte d'aquells punts que permetin una millor elaboració de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana. Durant aquest període, el nombre d'aportacions fetes per la ciutadania al portal Participa va ser de 159 propostes. L'informe del resultat de la consulta pública prèvia es pot consultar a l'enllaç següent: <https://participa.gencat.cat/processes/ocupaciopublica>

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 trameta la documentació que l'Ajuntament de Barcelona ha fet arribar a aquesta Secretaria 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 2022, 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.

23/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 23 de 25

4.2. Tràmit de participació ciutadana

L'article 69.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, regula la participació ciutadana en l'elaboració de les normes i estableix 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.

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.

En aquets sentit, cal indicar que l'avantprojecte de Llei no té un impacte significatiu en l'activitat econòmica, ja que no imposa càrregues de tipus econòmic als subjectes destinataris, ni els imposa obligacions rellevants sinó que té l'objecte adaptar les regles jurídiques existents per donar resposta de manera ràpida i continuada a noves necessitats de regulació.

4.3. Espai de diàleg

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 va impulsar 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.

4.4. Tràmit de consulta interdepartamental

En compliment del que disposa l'article 36 de la Llei 13/2008, de 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, es sotmet l'avantprojecte de Llei al tràmit de consulta interdepartamental en el Sistema d'Informació, gestió i tramitació de documents de govern (SIGOV) per tal que els departaments de l'Administració de la Generalitat hi puguin fer observacions.

4.5. Tràmit d'informació pública

D'acord amb els articles 36.3.a) i 36.4 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la Presidència de la Generalitat i del Govern, es considera necessari sotmetre l'avantprojecte de Llei a informació pública, per un termini no inferior a quinze dies, perquè les persones físiques i



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

també qualsevol persona jurídica que pugui tenir un interès legítim faci les aportacions i al·legacions que consideri oportunes.

4.6. Tràmit d'audiència

De conformitat amb els articles 36.3 a) i 36.4 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, atès que l'avantprojecte de Llei pot afectar els seus drets o interessos legítims, es considera necessari obrir el tràmit d'audiència, per un termini no inferior a quinze dies, als organismes i entitats següents:

- Consell de Governos Locals
- Consell de la Discapacitat de Catalunya
- Consell Interuniversitari de Catalunya
- Federació de Municipis de Catalunya
- Associació Catalana de Municipis
- Ajuntament de Barcelona
- Fòrum d'Entitats per la Reforma de l'Administració (FERA)
- Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI)
- ECOM

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).

4.8. Informes

L'avantprojecte s'informarà per l'Assessoria Jurídica del Departament de la Presidència, el Departament d'Igualtat i Feminismes, la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic de la Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques, la Direcció General de Pressupostos, la Direcció General d'Administració Digital, el Gabinet Jurídic de la Generalitat de Catalunya i l'Àrea de Millora de la Regulació de la Secretaria del Govern. Així mateix, se sol·licitarà en la fase de tramitació corresponent, l'informe de la Comissió de Govern Local de Catalunya i del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

5. Entrada en vigor

La Llei entrarà en vigor als sis mesos de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. Es considera convenient demorar l'entrada en vigor de la Llei per aquest període, tenint en compte l'abast i la complexitat de la regulació continguda, que requerirà un període d'adaptació per part de les administracions públiques catalanes afectades.

La directora general de Funció Pública

25/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
31/01/2024

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



0LOQB04EBZNF1XTFXQAYPV6P73JPVB6V

Data creació còpia:
20/01/2026 15:26:24

Pàgina 25 de 25



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

AVANTPROJECTE DE LLEI DE L'Ocupació PÚBLICA CATALANA

MEMÒRIA GENERAL

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

L'apartat tercer del mateix article de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, estableix que els avantprojectes de llei han de contenir una exposició de motius i han d'anar acompanyats, entre d'altres documents, d'una memòria general sobre la necessitat de la iniciativa, que ha de contenir, com a mínim, l'adequació de la norma als fins que es persegueixen; el marc normatiu en què s'insereix; la relació de les disposicions afectades per l'avantprojecte de llei i la taula de vigències i derogacions resultants; la competència de la Generalitat sobre la matèria, i la relació motivada de les persones i les entitats a les quals s'ha d'atorgar el tràmit d'audiència o la procedència de sotmetre l'expedient a informació pública.

1. Justificació de la necessitat de l'avantprojecte de llei i de l'adequació d'aquesta disposició legal als fins que es persegueixen

1.1. Planificació normativa

La planificació normativa constitueix una manifestació del principi de seguretat jurídica, del principi de transparència i de la resta de principis de bona regulació que orienten l'exercici de la potestat normativa del Govern. En aquest sentit, l'article 62.1 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, estableix que "L'Administració pública ha d'exercir la iniciativa normativa de manera que el marc normatiu resultant sigui previsible, tan estable com sigui possible i fàcil de conèixer i comprendre per als ciutadans i els agents socials."

El Pla normatiu del Govern de la Generalitat de Catalunya per als anys 2021-2023, aprovat per Acord de Govern de 19 d'octubre de 2021, inclou l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

1.2. Antecedents i objecte de la llei

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

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

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



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 1 de 25

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

i la pròpia cultura corporativa, així com l'organització que s'ha anat assentant de mica en mica en l'Administració autonòmica.

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

En aquest context, el marc jurídic de la funció pública ha estat substancialment alterat amb l'aprovació de dues normes fonamentals: l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 ofereix uns majors marges de configuració normativa en l'àmbit de l'ocupació pública, essent un dels elements fonamentals l'extensió de les competències en funció pública a totes les administracions públiques catalanes, sempre respectant l'autonomia local.

Per la seva banda, 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), atorga un ampli marge de configuració a les comunitats autònomes, sobretot en allò que afecta als elements estructurals i organitzatius, la carrera professional dels empleats públics i al sistema retributiu, aspectes que requereixen per a la seva plena efectivitat la intervenció del legislador autonòmic en matèries clau del model d'ocupació pública.

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. En aquest sentit, 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.

Els problemes que es pretenen solucionar són els següents:

- La institució de l'ocupació pública de Catalunya no està adaptada als requeriments i exigències del segle XXI. Es considera convenient definir un nou sistema de funció pública adaptat a un entorn i una realitat econòmica, social, cultural i política que té res a veure amb la Catalunya del segle passat.
- Adaptació de la institució de l'ocupació pública als impactes tecnològics, científics i medi ambientals que incideixen inevitablement sobre l'ocupació i la productivitat.
- Atendre la creixent demanda de regeneració de les institucions.

2/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 2 de 25

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

- Rejovenir les plantilles atès l'envelliment de les mateixes i les previsions de jubilacions massives de personal.
- La pràctica inexistència de planificació estratègica de recursos humans.
- Rigidesa dels procediments d'accés a l'ocupació pública i promoció.
- Augment de la temporalitat en l'ocupació pública.
- Atomització de cossos sense una prèvia planificació ni objectius concrets i peticions de creació de nous cossos.
- Excessiva mobilitat voluntària interna i escassa mobilitat entre administracions públiques catalanes.
- Escassa consideració dels resultats i del compliment en la carrera professional i el sistema retributiu.

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.

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 una planificació estratègica dels recursos humans. Redissenyar les eines tradicionals de gestió de personal, com són les relacions de llocs de treball i les ofertes d'ocupació pública per fer-les més àgils i flexibles, per dotar-les poder d'adaptació i capacitat de respostes ràpides i immediates a les necessitats de l'administració pública en cada context.
- Prioritzar la captació de nous perfils professionals, principalment científics, tecnològics, i els requerits per pal·liar la situació d'emergència climàtica que són els demandats en nombrosos sectors on la tecnologia i la digitalització tenen un paper fonamental.

3/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 3 de 25

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

- Aprofundir en la necessitat de professionalitzar els sistemes de selecció, aplicar mecanismes per agilitzar-los i adequar les proves a les funcions que han de ser efectivament desenvolupades.

- Establir eines per reduir la temporalitat en l'ocupació pública agilitzant els processos selectius i al mateix temps, preveure mecanismes d'exigència de responsabilitat en cas d'abús d'aquesta situació.

- Simplificar i racionalitzar l'actual estructura de cossos i escales adequant-los als àmbits competencials necessaris i 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 superant les actuals rigideses que la crisi pandèmica ha posat de manifest.

- Detectar i captar talent dins l'organització, per mitjà de sistemes efectius de promoció interna i de provisió de llocs de treball o de formació.

- Establir mecanismes per permetre una mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes.

- Impulsar la carrera professional en el propi lloc de treball basada en itineraris professionals amb diferents 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. Aquest sistema ha de permetre gestionar la diferència, incentivant i premiant el desenvolupament professional excel·lent.

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

Escau, per tant, 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

4/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 4 de 25

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.

Finalment, 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.

La configuració del nou model d'ocupació pública per a totes les administracions públiques catalanes i l'establiment del seu marc jurídic, d'acord amb les competències atribuïdes, 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), en els termes previstos en el mateix.

1.3. Estructura

La Llei de l'ocupació pública catalana se estructura en dinou títols, vint-i-vuit disposicions addicionals, set disposicions transitòries, una disposició derogatòria i quatre disposicions finals.

El Títol I es refereix 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.

El títol s'encapçala amb el seu objecte, que consisteix en l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics al seu servei, amb la voluntat d'adequar-se als interessos públics i orientar-se a la prestació dels serveis a la ciutadania. Així mateix, recull de forma detallada els principis informadors que regeixen l'ocupació pública catalana.

La Llei s'aplica als empleats públics que presten serveis en les administracions públiques catalanes. En concret, s'aplica al personal funcionari i, en tot 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 de les administracions públiques catalanes, llevat de determinades previsions que els són expressament aplicables com és el cas de la igualtat efectiva de dones i homes; el codi de conducta; els principis de selecció, l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat; el règim d'incompatibilitats i la prohibició de dur a terme funcions reservades a personal funcionari.

5/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 5 de 25

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

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 ara la carrera professional i promoció interna; la selecció de personal i provisió de llocs de treball; les retribucions complementàries, i la mobilitat voluntària entre administracions públiques; o per disposar d'una regulació sectorial pròpia.

La Llei determina, d'altra banda, els col·lectius de personal als quals s'aplica només quan així ho estableixi la seva normativa específica, com és el cas del personal del cos de Mossos d'Esquadra, el personal funcionari dels cossos al servei de l'Administració de Justícia la gestió del qual correspongui a l'Administració de la Generalitat de Catalunya i el personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes.

Pel que fa a les universitats catalanes, la Llei és 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.

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

El Títol II regula els òrgans de l'ocupació pública catalana. Es creen el Consell de l'Ocupació Pública Catalana, com a òrgan comú de consulta, informe i proposta en relació amb les qüestions que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes, i la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana, com a òrgan tècnic de suport i assistència 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.

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

El Títol III, referit als empleats públics al servei de les administracions públiques catalanes s'estructura en dos capítols.

El Capítol I es dedica a les classes d'empleats públics, és a dir, al personal funcionari de carrera, al personal funcionari interí i al personal eventual.

Pel que fa al personal funcionari interí, es clarifiquen i detallen de forma exhaustiva les causes

6/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 6 de 25

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

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, com a novetat, la manca de superació del període de prova. Així mateix, més enllà de les previsions de la normativa bàsica, s'aprofundeix en el desenvolupament del règim jurídic aplicable a aquest personal.

Quant al personal eventual, la Llei delimita les funcions de confiança o assessorament especial que li corresponen, i especifica quines li estan expressament vedades, 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.

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. S'ha de destacar que en aquesta matèria el legislador català té un ampli marge de configuració normativa, tant pel que fa als instruments d'ordenació de l'ocupació pública com a la regulació dels cossos, escales o estructures similars de la funció pública pròpiament dita. Cal assenyalar, així mateix, que el desenvolupament de l'ordenació i l'estructura constitueix el fonament imprescindible sobre el qual s'assenten els elements essencials que han de conduir a la transformació de l'ocupació pública catalana, entre d'altres, la selecció, l'avaluació de l'acompliment, la mobilitat i la carrera professional.

En aquest sentit, els cossos del personal funcionari de les administracions públiques catalanes s'estructuren en 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.

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, 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'un nou cos

7/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 7 de 25

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

dins del grup B per al qual s'exigeix el títol de tècnic superior (formació professional), en els termes que preveu la normativa bàsica i suposa l'extinció del cos auxiliar tècnic (grup C, subgrup C2).

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat es creen, dins els cossos especials, les escales corresponents, algunes de les quals responen a nous perfils professionals, d'acord amb les noves necessitats palesades.

El Títol V, relatiu a l'ordenació dels llocs de treball, s'estructura en tres capítols.

El Capítol I insta les administracions públiques catalanes a ordenar els llocs de treball de les seves organitzacions mitjançant les relacions de treball o altres instruments d'ordenació de llocs de treball, regula les plantilles pressupostaries i preveu els àmbits funcionals, essent aquests instruments d'ordenació elements definitoris del nou model d'ocupació pública catalana.

L'esmentat títol reconeix el lloc de treball com a unitat elemental de l'estructura organitzativa de l'ocupació pública, i classifica els llocs de treball en base, singulars i de comandament. Preveu, així mateix, que excepcionalment puguin existir llocs de caràcter conjuntural no previstos en la relació de llocs de treball per a l'execució de programes temporals o per atendre càrregues de treball que no poden ser acomplertes amb els recursos ordinaris existents.

Així mateix, la Llei fa un esforç important per establir els criteris que determinen la naturalesa funcional o laboral dels llocs de treball, d'acord amb la jurisprudència constitucional existent, consolidant la prioritat del vincle funcional i l'excepcionalitat dels llocs ocupats per personal laboral.

Com a novetat, el text legal preveu l'existència de llocs de treball de personal 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. 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.

8/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 8 de 25

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.

Els instruments de planificació de l'ocupació pública, inclosos en el Títol VI, esdevenen també un aspecte clau de la Llei. A més de l'oferta d'ocupació pública i els registres de personal, prenen especial rellevància dins d'aquests instruments els plans estratègics i els plans operatius de recursos humans, detallant la Llei de forma exhaustiva les mesures que es poden establir. Es preveu, així mateix, la possibilitat d'aprovar plans de recursos humans sectorials per col·lectius específics. Aquestes eines de planificació són decisives per a l'optimització i racionalització de l'ocupació pública, per la qual cosa s'ha cregut necessari incorporar la possibilitat d'elaborar plans estratègics de recursos humans en totes les administracions públiques. L'aposta per la planificació és decidida en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat perquè normalitzar aquesta funció en la pràctica habitual administrativa suposa un avenç substancial en la gestió estratègica del personal. Així, la Llei estableix el contingut d'aquests plans i preveu la possibilitat d'incorporar un seguit de mesures que, en la línia dels plans d'ocupació, pretenen ajustar-se de la manera més precisa possible a les necessitats i a la realitat de les administracions catalanes.

Pel que fa a l'oferta d'ocupació pública, la Llei no incorpora novetats significatives, no obstant això, preveu un termini màxim de tres anys per a la resolució dels processos selectius que se'n deriven, a comptar des de la publicació de l'esmentada oferta d'ocupació pública. En matèria de registres de personal, es procura integrar tot el col·lectiu de personal que presta serveis en el sector públic i es realitza un esforç de coordinació en el sentit d'impulsar la determinació de continguts mínims i comuns dels registres, circumstància que ha de facilitar, sens dubte, la mobilitat interadministrativa.

El Títol VII, sobre l'adquisició i pèrdua de la condició de personal empleat públic, s'estructura en quatre capítols. La principal finalitat d'aquest títol és articular de manera equilibrada els principis de mèrit i capacitat, que garanteixen l'accés dels millors candidats, i la flexibilitat, 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

9/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 9 de 25

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

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.

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 esmentats òrgans de selecció, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya la seva configuració i professionalització, de forma que es preveu que dues terceres parts dels membres d'aquests òrgans hagin de ser persones acreditades en competències tècniques de selecció de personal i, d'altra banda, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha d'establir el sistema d'acreditació per formar part dels òrgans de selecció i expedir certificacions d'idoneïtat a aquest efecte, d'acord amb el que sigui determinat per reglament.

El Capítol III introdueix diferents previsions amb l'objectiu de millorar la qualitat dels processos de selecció dels professionals que s'incorporen a l'ocupació pública i garantir que s'adeqüin als requeriments i a les funcions dels llocs de treball que han d'ocupar. Així, es determinen els instruments de selecció i s'homogeneïtzen els sistemes selectius de les administracions públiques catalanes, en tant que s'estableix que en qualsevol procés selectiu s'han d'incloure, com a mínim, proves de coneixement orals o escrites i proves de desenvolupament de supòsits pràctics i simulacions de situacions de la pràctica professional. Es posen a disposició de les administracions un seguit d'instruments de selecció per tal que els gestors de personal puguin emprar els que millor s'ajusten al perfil del lloc de treball a cobrir i permetin predir la màxima idoneïtat dels futurs ocupants.

S'estableixen com a sistemes selectius, tant per a personal funcionari com per a personal laboral fix, els d'oposició i concurs-oposició i, excepcionalment, el sistema de concurs. Quant al concurs-oposició, d'acord amb la doctrina jurisprudencial consolidada, la Llei instaura una sèrie de garanties per reduir als termes més justos la valoració dels mèrits.

10/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 10 de 25

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

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 addicional per cobrir futures vacants, a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents. Aquestes noves vacants s'adjudiquen als aspirants que han superat el procés selectiu sense plaça, segons l'ordre d'aspirants aprovats, els quals es nomenen funcionaris de carrera i resulten adjudicataris d'aquestes vacants.

La selecció d'empleats públics temporals és també objecte de regulació, de forma que s'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. En tot cas, 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 com a novetat, 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.

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.

11/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 11 de 25

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

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 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.

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

12/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 12 de 25

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

que per a la provisió dels llocs de treball de major responsabilitat o qualificació professional pugui ser exigible, a més de l'antiguitat mínima en el cos o escala, un determinat tram de desenvolupament professional, amb la finalitat de vincular la provisió dels llocs de treball amb la carrera professional i, en aquest sentit, garantir l'expertesa i la qualitat en el desenvolupament dels llocs de treball.

La Llei introdueix com a novetat, per agilitar la provisió definitiva dels llocs de treball base que siguin vacants i adequar-la a les necessitats dels serveis, concursos generals de caràcter obert i permanent. Així mateix, amb la voluntat de simplificació, agilitació i optimització dels recursos disponibles, la Llei estableix que les administracions públiques catalanes puguin acordar, mitjançant el conveni corresponent, la convocatòria de processos de provisió de manera unitària.

El Capítol III recull de manera sistemàtica les diferents modalitats de provisió extraordinària de llocs de treball, que tenen com a objectiu flexibilitzar la gestió i atendre les necessitats conjunturals de forma urgent i immediata.

En aquest sentit, es preveu, com un nou sistema de provisió de llocs de treball, la promoció interna temporal, que habilita el personal funcionari de carrera a ocupar llocs de treball d'un altre cos o escala del grup o subgrup immediatament superior per un període màxim de dos anys, sempre que reuneixi els requisits d'ocupació establerts. Aquest sistema innovador, permet, d'una banda, l'adquisició d'experiència i expertesa professional davant l'expectativa d'esdevenir personal funcionari de carrera del nou cos o escala mitjançant les convocatòries de promoció interna i, d'altra banda, evitar el recurs al nomenament de personal funcionari interí i incrementar la temporalitat.

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

13/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 13 de 25

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

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 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.

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, de les seves polítiques, mesures i plans en matèria de recursos humans i d'ocupació pública, 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 reconeix el dret dels empleats públics de les administracions públiques catalanes a la protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i obliga les esmentades administracions a l'adopció de les mesures preventives, organitzatives i l'elaboració de protocols necessaris per a la seva garantia.

El Títol XII es troba configurat per quatre capítols, posant en connexió els valors ètics del servei públic amb els drets i els deures dels empleats públics.

El Capítol I integra els principis generals del règim d'incompatibilitats aplicable al personal de totes les administracions públiques catalanes i el seu sector públic i estableix la competència per a l'autorització de les activitats compatibles en cada àmbit. Preveu, així mateix, la inscripció de les autoritzacions en els registres de personal i la publicació de les 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.

14/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 14 de 25

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

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 desconexió 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.

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.

El Títol XIV, sobre la jornada de treball, permisos i vacances, consta de quatre capítols.

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

15/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 15 de 25

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

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.

El Capítol IV determina el règim d'aplicació en relació amb els permisos i les vacances del personal laboral.

El Títol XV posa de manifest la rellevància de les polítiques de formació i aprenentatge permanent com a part integrant de les polítiques de recursos humans, 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.

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.

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

16/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 16 de 25

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

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.

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 greus.

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.

El Títol XVIII sobre la negociació col·lectiva, representació i participació a les administracions públiques catalanes, s'estructura en tres capítols.

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

17/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 17 de 25

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

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, 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.

Finalment, la Llei preveu un ampli nombre de disposicions addicionals i disposicions transitòries amb la voluntat de dotar de l'oportuna seguretat jurídica a les noves situacions objecte de regulació o de preveure un règim jurídic específic en determinades situacions de caràcter transitori; així com una disposició derogatòria i quatre disposicions finals.

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 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.

S'estableix també una disposició relativa al personal funcionari adscrit a entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes per tal d'aclarir el seu règim jurídic.

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

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. Així mateix, i pel que fa als municipis de les zones rurals, es preveu l'adopció de mesures específiques per a la cobertura i provisió dels llocs de treball de difícil cobertura mitjançant incentius administratius, professionals i econòmics.

En relació amb la nova ordenació dels cossos i escales 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.

Així, s'estableixen procediments de promoció interna especial, en el mateix lloc de treball, per al personal funcionari de carrera dels cossos o escales declarats a extingir en els cossos o escales dels grups o subgrups de classificació superior de les mateixes àrees o activitats funcionals.

Pel que fa al personal funcionari de carrera de l'agrupació professional del cos subaltern de l'Administració de la Generalitat, s'estableix un procediment voluntari de laborabilització, amb les garanties retributives corresponents.

18/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 18 de 25

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

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. 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.

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 exigida per a l'accés, atribuint aquesta funció al Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana.

Com a innovació, i per flexibilitzar la cobertura dels llocs de treball, s'habilita la mobilitat del personal funcionari de carrera en llocs de treball d'altres escales del mateix cos mitjançant procediments de provisió, sempre que les escales corresponguin a les mateixes àrees d'activitat i la titulació d'accés a l'escala a la qual es pertany habiliti per accedir a la nova escala.

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.

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.

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.

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, és de destacar la referida 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. Així mateix, la disposició final quarta determina que la Llei entri en vigor als sis mesos de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. Aquest termini permetrà que les administracions públiques catalanes disposin d'un període d'adaptació a les previsions contingudes en la Llei, tenint en compte el seu abast i complexitat.

19/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 19 de 25

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.

2. Marc normatiu en que s'insereix la Llei i competències de la Generalitat en matèria d'ocupació pública.

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.

Pel que fa al marc competencial, s'ha de tenir en compte el que disposa l'article 149.1.18 CE, d'acord amb el qual l'Estat té competència exclusiva sobre les bases del règim jurídic de les Administracions Públiques i del règim estatutari dels seus funcionaris, 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.

Al seu torn, l'article 136 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC), aprovat el 19 de juliol de 2006, relatiu a la funció pública i el personal servei de les administracions públiques catalanes, disposa que correspon a la Generalitat, en matèria de funció pública, respectant el principi d'autonomia local, 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 del propi article. Aquesta lletra b) atorga a la Generalitat de Catalunya la competència compartida per al desenvolupament dels principis ordenadors de l'ocupació pública, sobre l'adquisició i la pèrdua de la condició de personal funcionari, les situacions administratives i els drets, els deures i les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. Pel que fa al personal laboral, l'article 136 c) atribueix a la Generalitat la competència exclusiva, en matèria de personal laboral, per a l'adaptació de la relació de llocs de treball a les necessitats derivades de l'organització administrativa i sobre la formació d'aquest personal.

L'article 71.7 de l'EAC 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.

Així mateix, l'article 150 de l'EAC disposa que correspon a la Generalitat, en matèria d'organització de la seva Administració, la competència exclusiva sobre les diverses modalitats organitzatives i instrumentals per a l'actuació administrativa. Alhora, 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.

20/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 20 de 25

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

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. 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.

En conseqüència, l'Estat disposa 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. Però, 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. És cert que aquesta peculiar 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.

L'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de 2006 recull expressament quines són les competències de la Generalitat de Catalunya en matèria de funció pública. Aquestes competències s'han d'exercir per la Generalitat respectant el principi d'autonomia local, una precisió transcendental perquè reforça les potestats normatives i d'autoorganització dels governs locals en aquesta matèria i serveix de fre a la llibertat de configuració del legislador autonòmic que ha d'exercir les seves competències en la matèria amb la responsabilitat que comporta no afectar en cap cas a l'autonomia local constitucional i estatutàriament garantida.

L'article 136 de l'EAC estableix tres tipus de competències d'acord amb la matèria que en cada cas es reguli. Així, l'apartat a) estableix que la Generalitat té competència exclusiva sobre el règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques catalanes i sobre l'ordenació i organització de la funció pública, llevat d'allò disposat en l'apartat següent del mateix article. En aquest apartat b) la competència s'enuncia com a compartida i es desplega sobre els següents àmbits materials: els principis ordenadors de l'ocupació pública, l'adquisició i pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives i els drets i deures i incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. I finalment en l'apartat c) es recull l'abast de les competències exclusives en matèria de personal laboral i que es projecten essencialment sobre l'àmbit de les relacions de llocs de treball.

No existeix cap dubte, en conseqüència, que el marc estatutari ha patit un canvi notable i que les competències en matèria de funció pública que té Catalunya permeten en aquests

21/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 21 de 25

moments uns majors marges de configuració normativa i, en conseqüència, una intensitat creixent a l'hora de regular determinats àmbits de l'ocupació pública.

En primer lloc, cal ressaltar que les competències sobre funció pública s'estenen, tal com recull l'article 136 de la norma estatutària, 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 de 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, acabant amb aquesta "dualitat" de regulacions que tantes complexitats i disfuncions ha introduït en el sistema de fonts del Dret de la funció pública local.

En segon lloc, 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, per expressa dicció de l'article 136 b) del propi Estatut d'Autonomia. Però això no implica que el legislador català no disposi d'amplis marges de configuració en aquesta matèria, que, com es pot comprovar en l'avantprojecte, suposen l'articulació pràcticament completa d'un sistema de drets dels empleats públics de les administracions catalanes.

En tercer lloc, en el propi Estatut d'Autonomia de 2006 es recull un àmbit sobre el qual la competència de la Generalitat de Catalunya és exclusiva: "l'ordenació i organització de la funció pública". Aquest títol competencial permet regular amb amplis marges 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 el terreny de l'articulació d'instruments d'ordenació i d'estructures "legals", la Generalitat de Catalunya disposa d'unes àmplies competències que pot projectar, a més, sobre totes les administracions públiques i 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.

Aquest avantprojecte s'empara competencialment en aquest títol específic recollit en l'Estatut d'Autonomia, 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.

3. Relació de les disposicions afectades i la taula de vigències i derogacions resultants.

L'article 63.3 a) de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la Presidència de la Generalitat i del Govern, estableix que la tramitació d'un projecte de llei requereix relacionar les disposicions afectades i la taula de vigències i derogacions resultants.

La Llei preveu la derogació expressa de les següents normes i preceptes:

a) La refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovada pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, sens

22/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 22 de 25

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

perjudici de les previsions relatives al grau personal que romanen vigents en tant no sigui efectiva la implantació de la carrera professional horitzontal.

b) La Llei 9/1986, de 10 de novembre, de cossos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya.

c) La Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques catalanes.

d) La Llei 4/1987, de 24 de març, reguladora de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

e) Els articles 282 a 305 i la disposició transitòria quarta del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

4. Tràmits de consulta i participació

4.1. Tràmit previ de consulta pública

L'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, preveu la necessitat d'efectuar la consulta pública prèvia en l'elaboració dels Avantprojectes de Llei. Aquest mecanisme també és necessari per donar compliment a l'article 133 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, que regula la participació dels ciutadans en els procediments d'elaboració de normes amb rang de llei i reglaments. Així mateix amb aquest procediment es dona compliment a allò disposat en els articles 62 i 64 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en especial, per garantir la participació en l'elaboració de les memòries d'avaluació.

Per a la tramitació d'aquest avantprojecte de llei es va considerar oportú obrir un procediment de consulta ciutadana prèvia, i a aquest efecte es va obrir una consulta pública, en què des del dia 9 de desembre de 2021 al 20 de gener de 2022 es convidava la ciutadania a fer aportacions a través del Portal de Participa de la Generalitat de Catalunya amb l'objectiu de disposar de les opinions i de conèixer el posicionament respecte d'aquells punts que permetin una millor elaboració de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana. Durant aquest període, el nombre d'aportacions fetes per la ciutadania al portal Participa va ser de 159 propostes. L'informe del resultat de la consulta pública prèvia es pot consultar a l'enllaç següent: <https://participa.gencat.cat/processes/ocupaciopublica>

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 a aquesta Secretaria 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 2022, 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

23/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 23 de 25

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.

4.2. Tràmit de participació ciutadana

L'article 69.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, regula la participació ciutadana en l'elaboració de les normes i estableix 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.

No es considera necessari sotmetre l'avantprojecte de Llei al tràmit de participació ciutadana tenint en compte, d'una banda, que aquesta iniciativa normativa pretén la implantació d'un nou model d'ocupació pública catalana i, per tant, el seu contingut no té impacte directe en la ciutadania per la matèria que regula i, d'altra banda, es pot entendre garantit el dret de participació durant la seva tramitació, atès que s'haurà portat a terme un procediment de consulta ciutadana prèvia i, així mateix, s'hauran efectuat els tràmits d'audiència i d'informació pública, en els quals permeten recollir les aportacions tant de la ciutadania en general com de tots els agents implicats per ser objecte d'anàlisi i valoració.

En aquets sentit, cal indicar que l'avantprojecte de Llei no té un impacte significatiu en l'activitat econòmica, ja que no imposa càrregues de tipus econòmic als subjectes destinataris, ni els imposa obligacions rellevants sinó que té l'objecte adaptar les regles jurídiques existents per donar resposta de manera ràpida i continuada a noves necessitats de regulació.

4.3. Espai de diàleg

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 va impulsar 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.

4.4. Tràmit de consulta interdepartamental

En compliment del que disposa l'article 36 de la Llei 13/2008, de 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, es sotmet l'avantprojecte de Llei al tràmit de consulta interdepartamental en el Sistema d'Informació, gestió i tramitació de documents de govern (SIGOV) per tal que els departaments de l'Administració de la Generalitat hi puguin fer observacions.

4.5. Tràmit d'informació pública

24/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 24 de 25

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

D'acord amb els articles 36.3.a) i 36.4 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la Presidència de la Generalitat i del Govern, es considera necessari sotmetre l'avantprojecte de Llei a informació pública, per un termini no inferior a quinze dies, perquè les persones físiques i també qualsevol persona jurídica que pugui tenir un interès legítim faci les aportacions i al·legacions que consideri oportunes.

4.6. Tràmit d'audiència

De conformitat amb els articles 36.3 a) i 36.4 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, atès que l'avantprojecte de Llei pot afectar els seus drets o interessos legítims, es considera necessari obrir el tràmit d'audiència, per un termini no inferior a quinze dies, 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 - Fòrum d'Entitats per la Reforma de l'Administració (FERA)
- Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI)
- ECOM

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).

4.8. Informes

L'avantprojecte s'informarà per l'Assessoria Jurídica del Departament de la Presidència, el Departament d'Igualtat i Feminismes, la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i del Sector Públic de la Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques, la Direcció General de Pressupostos, la Direcció General del Patrimoni, la Direcció General d'Administració Digital, el Gabinet Jurídic de la Generalitat de Catalunya i l'Àrea de Millora de la Regulació de la Secretaria del Govern. Així mateix, se sol·licitarà en la fase de tramitació corresponent, l'informe de la Comissió de Govern Local de Catalunya i del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, així com el de la Comissió Tècnica de la Funció Pública.

5. Entrada en vigor

La Llei entrarà en vigor als sis mesos de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Es considera convenient demorar l'entrada en vigor de la Llei per aquest període, tenint en compte l'abast i la complexitat de la regulació continguda, que requerirà un període d'adaptació per part de les administracions públiques catalanes afectades.

La directora general de Funció Pública

25/25



Doc. original signat per:
Anna Maria Molina Cerrato
19/02/2024

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



062GBCXL8YQD0JA32DC2NLN1DJG3OFEX

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:01

Pàgina 25 de 25

AVANTPROJECTE DE LLEI DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA

MEMÒRIA GENERAL

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

L'apartat tercer del mateix article de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, estableix que els avantprojectes de llei han de contenir una exposició de motius i han d'anar acompanyats, entre d'altres documents, d'una memòria general sobre la necessitat de la iniciativa, que ha de contenir, com a mínim, l'adequació de la norma als fins que es persegueixen; el marc normatiu en què s'insereix; la relació de les disposicions afectades per l'avantprojecte de llei i la taula de vigències i derogacions resultants; la competència de la Generalitat sobre la matèria, i la relació motivada de les persones i les entitats a les quals s'ha d'atorgar el tràmit d'audiència o la procedència de sotmetre l'expedient a informació pública.

1. Justificació de la necessitat de l'avantprojecte de llei i de l'adequació d'aquesta disposició legal als fins que es persegueixen

1.1. Planificació normativa

La planificació normativa constitueix una manifestació del principi de seguretat jurídica, del principi de transparència i de la resta de principis de bona regulació que orienten l'exercici de la potestat normativa del Govern. En aquest sentit, l'article 62.1 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, estableix que "L'Administració pública ha d'exercir la iniciativa normativa de manera que el marc normatiu resultant sigui previsible, tan estable com sigui possible i fàcil de conèixer i comprendre per als ciutadans i els agents socials."

El Pla normatiu del Govern de la Generalitat de Catalunya per als anys 2021-2023, aprovat per Acord de Govern de 19 d'octubre de 2021, inclou l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana. La iniciativa també està inclosa 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.

1.2. Antecedents i objecte de la llei

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

L'Administració de la Generalitat de Catalunya, que va començar a edificar-se precàriament a finals de la dècada dels anys setanta, va tenir un creixement notable durant els anys vuitanta i noranta del segle passat, que es va plasmar en una multiplicació dels seus efectius. En

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



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 1 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

aquest període va començar a configurar-se el marc institucional i normatiu de la funció pública de la Generalitat, i així mateix d'aquella època provenen les estructures actualment existents i la pròpia cultura corporativa, així com l'organització que s'ha anat assentant de mica en mica en l'Administració autònoma.

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

En aquest context, el marc jurídic de la funció pública ha estat substancialment alterat amb l'aprovació de dues normes fonamentals: l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 ofereix uns majors marges de configuració normativa en l'àmbit de l'ocupació pública, essent un dels elements fonamentals l'extensió de les competències en funció pública a totes les administracions públiques catalanes, sempre respectant l'autonomia local.

Per la seva banda, 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), atorga un ampli marge de configuració a les comunitats autònomes, sobretot en allò que afecta als elements estructurals i organitzatius, la carrera professional dels empleats públics i al sistema retributiu, aspectes que requereixen per a la seva plena efectivitat la intervenció del legislador autonòmic en matèries clau del model d'ocupació pública.

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. En aquest sentit, 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.

Els problemes que es pretenen solucionar són els següents:

- La institució de l'ocupació pública de Catalunya no està adaptada als requeriments i exigències del segle XXI. Es considera convenient definir un nou sistema de funció pública adaptat a un entorn i una realitat econòmica, social, cultural i política que té res a veure amb la Catalunya del segle passat.
- Adaptació de la institució de l'ocupació pública als impactes tecnològics, científics i medi ambientals que incideixen inevitablement sobre l'ocupació i la productivitat.

2/26



Doc. original signat per:
Alícia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 2 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

- Atendre la creixent demanda de regeneració de les institucions.
- Rejovenir les plantilles atès l'envelliment de les mateixes i les previsions de jubilacions massives de personal.
- La pràctica inexistència de planificació estratègica de recursos humans.
- Rigidesa dels procediments d'accés a l'ocupació pública i promoció.
- Augment de la temporalitat en l'ocupació pública.
- Atomització de cossos sense una prèvia planificació ni objectius concrets i peticions de creació de nous cossos.
- Excessiva mobilitat voluntària interna i escassa mobilitat entre administracions públiques catalanes.
- Escassa consideració dels resultats i de l'acompliment en la carrera professional i el sistema retributiu.

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.

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 rejovenir les plantilles.
- Dotar les administracions públiques catalanes de les eines adequades per una planificació estratègica dels recursos humans. Redissenyar les eines tradicionals de gestió de personal, com són les relacions de llocs de treball i les ofertes d'ocupació pública per fer-les més àgils i flexibles, per dotar-les de poder d'adaptació i capacitat de respostes ràpides i immediates a les necessitats de l'administració pública en cada context.
- Prioritzar la captació de nous perfils professionals, principalment científics, tecnològics, i els requerits per pal·liar la situació d'emergència climàtica que són els demandats en nombrosos sectors on la tecnologia i la digitalització tenen un paper fonamental.

3/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 3 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

- Aprofundir en la necessitat de professionalitzar els sistemes de selecció, aplicar mecanismes per agilitzar-los i adequar les proves a les funcions que han de ser efectivament desenvolupades.

- Establir eines per reduir la temporalitat en l'ocupació pública agilitzant els processos selectius i al mateix temps, preveure mecanismes d'exigència de responsabilitat en cas d'abús d'aquesta situació.

- Simplificar i racionalitzar l'actual estructura de cossos i escales adequant-los als àmbits competencials necessaris i 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 superant les actuals rigideses que la crisi pandèmica ha posat de manifest.

- Detectar i captar talent dins l'organització, per mitjà de sistemes efectius de promoció interna i de provisió de llocs de treball o de formació.

- Establir mecanismes per permetre una mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes.

- Impulsar la carrera professional en el propi lloc de treball basada en itineraris professionals amb diferents 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. Aquest sistema ha de permetre gestionar la diferència, incentivant i premiant el desenvolupament professional excel·lent.

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

En aquest sentit, convé destacar que inicialment es va considerar adient dur a terme dues iniciatives legislatives independents, una per regular el nou model de l'ocupació pública catalana i una altra relativa a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. Posteriorment, es va estimar necessari incorporar al text de 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. Tanmateix, fruit de la tramitació i,

4/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 4 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

especialment, del debat que s'ha generat amb els diversos actors que hi han intervingut i han efectuat nombroses observacions i aportacions al text, finalment, s'ha optat per tornar al plantejament d'origen.

Així, es valora que l'opció de regular l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (en endavant, EAPC) mitjançant un avantprojecte de llei autònom, en lloc d'incloure-la dins l'avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana aporta diversos avantatges. D'entrada, la regulació detallada de l'EAPC dins l'avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana allarga i carrega el text normatiu, afegint complexitat a una norma que ja és extensa i tècnicament densa. Mentre que la regulació en una llei pròpia permet alleugerir el cos normatiu principal, centrant-lo exclusivament en el règim jurídic del personal públic. A banda, l'EAPC té una missió transversal que va més enllà de l'ocupació pública, que afecta la qualitat de les polítiques públiques, la governança i la modernització administrativa. De tal manera que la regulació en una norma independent permet respectar la seva naturalesa institucional, funcional i organitzativa diferenciada. Altrament, la complexitat i especificitat funcional de l'EAPC requereix una regulació pròpia, més detallada i adaptada a les seves necessitats operatives i estratègiques.

En un altre ordre de consideracions, també cal remarcar que inicialment l'avantprojecte incloïa una regulació per simplificar i racionalitzar l'actual estructura de cossos de les administracions públiques catalanes, i en consonància, es preveia una nova estructuració dels cossos i escales de l'Administració de la Generalitat i la seva correspondència amb els vigents a l'entrada en vigor de la nova norma. No obstant això, com a resultat del procés de tramitació i, especialment, del debat generat amb els diferents actors implicats, finalment aquest contingut ha decaïgut, atès que no ha estat possible assolir el consens esperat. Amb tot i això, l'avantprojecte introdueix les bases d'un procés d'homogeneïtzació i de racionalització de cossos amb la voluntat de simplificar el sistema i avançar en la convergència estructural, de forma que s'afavoreixi la mobilitat interadministrativa, procés que ha de culminar amb l'aprovació de la corresponent llei d'ordenació de cossos i escales.

La regulació dels cossos afecta directament totes les administracions públiques catalanes cadascuna amb realitats organitzatives i necessitats funcionals diferenciades, de manera que un avantprojecte de llei específic permetrà separar el debat tècnic sobre classificació i estructura de cossos del debat més general sobre el règim jurídic del personal. També possibilitarà articular processos de participació amb espais de diàleg específics, per facilitar que el consens sobre els cossos es construeixi de manera més gradual i tècnica.

Escau, per tant, 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, 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 del nou model d'ocupació pública per a totes les administracions públiques catalanes i l'establiment del seu marc jurídic, d'acord amb les competències atribuïdes, es

5/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 5 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

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), en els termes previstos en el mateix.

1.3. Estructura

La Llei de l'ocupació pública catalana s'estructura en divuit títols, vint-i-sis disposicions addicionals, nou disposicions transitòries, una disposició derogatòria i sis disposicions finals.

El títol I es refereix a l'objecte de la Llei i als principis informadors de l'ocupació pública catalana, i n'estableix l'àmbit d'aplicació i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes.

El títol s'encapçala amb l'objecte, que consisteix en l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics al seu servei, amb la voluntat d'adequar-se als interessos públics i orientar-se a la prestació dels serveis a la ciutadania. Així mateix, recull de forma detallada els principis informadors que regeixen l'ocupació pública catalana.

La Llei s'aplica als empleats públics que presten serveis en les administracions públiques catalanes. En concret, s'aplica al personal funcionari i, en tot el que sigui procedent, al personal laboral, amb les especificitats que inclou el propi articulat. A l'efecte de la Llei, s'entén per administracions públiques catalanes l'Administració de la Generalitat, les administracions locals de Catalunya, les universitats públiques catalanes i el sector públic d'aquestes administracions. No obstant això, en resta exclòs el personal de les entitats de dret privat del sector públic de les administracions públiques catalanes, llevat de determinades previsions que els són expressament aplicables, com és el cas de la igualtat efectiva de dones i homes; el codi de conducta; els principis de selecció; l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat; el règim d'incompatibilitats, i la prohibició de dur a terme funcions reservades a personal funcionari.

La Llei és també aplicable directament al personal dels organismes de naturalesa independent, si bé en resten exclosos, per les seves especificitats, els òrgans estatutaris, és a dir, aquells que regula i preveu expressament l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

En relació amb els col·lectius de personal, la Llei s'aplica també al personal docent no universitari dependent de l'Administració de la Generalitat i al personal estatutari de l'Institut Català de la Salut, llevat de determinades matèries expressament excloses, ja sigui pel seu caràcter bàsic, com ara la carrera professional i promoció interna; la selecció de personal i provisió de llocs de treball; les retribucions complementàries, i la mobilitat voluntària entre administracions públiques, o per disposar d'una regulació sectorial pròpia.

La Llei determina, d'altra banda, els col·lectius de personal als quals s'aplica només quan així ho estableixi la seva normativa específica, com és el cas del personal del cos de Mossos d'Esquadra, el personal funcionari dels cossos al servei de l'Administració de Justícia la gestió del qual correspongui a l'Administració de la Generalitat i el personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes.

Pel que fa a les universitats catalanes, la Llei és aplicable al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis en tot el que no regulin expressament la legislació orgànica

6/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 6 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

d'universitats i les seves disposicions de desenvolupament, amb respecte a l'autonomia universitària i les potestats d'autoorganització que li són pròpies.

Quant al personal de les administracions locals catalanes, es regeix per les previsions contingudes en la legislació bàsica estatal que li sigui aplicable i per aquesta Llei, amb respecte a l'autonomia local i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració, i es reconeixen expressament les especificitats del règim del personal dels cossos de policia local i del personal funcionari amb habilitació nacional.

El títol II regula els òrgans de l'ocupació pública catalana. Es creen el Consell de l'Ocupació Pública Catalana, com a òrgan comú de consulta, informe i proposta en relació amb les qüestions que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes, i la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana, com a òrgan tècnic de suport i assistència al Consell. Ambdós òrgans, integrats per representants de les diferents administracions públiques catalanes, han d'esdevenir elements clau per a l'adequada coordinació i cooperació de les polítiques de gestió de personal i la definitiva cohesió de l'ocupació pública catalana.

En aquest títol es concreten els diferents òrgans de l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat.

El títol III, referit als empleats públics al servei de les administracions públiques catalanes, s'estructura en dos capítols.

El capítol I es dedica a les classes d'empleats públics, és a dir, al personal funcionari de carrera, al personal funcionari interí i al personal eventual.

Pel que fa al personal funcionari interí, s'ha optat per fer una remissió a la normativa bàsica quan a les circumstàncies que poden donar lloc al seu nomenament i la durada màxima d'aquest, amb la finalitat d'evitar entrar-hi en contradicció, així com limitar i evitar l'excessiva temporalitat i, en la línia de la jurisprudència europea, es posa especial èmfasi en la vinculació del nomenament d'interinitat amb el concret lloc de treball que s'ocupa temporalment. Addicionalment a allò previst per la normativa bàsica, s'indiquen, així mateix, altres causes de cessament del personal funcionari interí, entre les quals cal destacar, com a novetat, la manca de superació del període de prova.

Quant al personal eventual, la Llei delimita les funcions de confiança o assessorament especial que li corresponen, i especifica quines li estan expressament vedades, alhora que es concreten els òrgans o autoritats de les administracions públiques catalanes que poden disposar de personal eventual.

El capítol II d'aquest títol III estableix les funcions i responsabilitats directives o gerencials que corresponen al personal directiu públic professional i ressalta la subjecció d'aquest personal a l'avaluació de la seva activitat. Es determina que el personal directiu s'ha de designar d'acord amb els principis de mèrit, capacitat i idoneïtat. Així mateix, es preveu que els llocs de treball que integren la direcció pública professional s'incloguin en una relació de llocs de treball o instrument de gestió de llocs de treball específic.

7/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 7 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

El títol IV es refereix a l'estructura de l'ocupació pública catalana, que s'agrupa en cossos i escales, i la Llei introdueix les bases d'un procés d'homogeneïtzació i de racionalització de cossos amb la voluntat de simplificar el sistema i avançar en la convergència estructural, de forma que s'afavoreixi la mobilitat interadministrativa, procés que ha de culminar amb l'aprovació de la corresponent llei d'ordenació de cossos i escales.

En aquest sentit, els cossos del personal funcionari de les administracions públiques catalanes s'estructuren en dues tipologies: cossos d'administració general i cossos d'administració especial, d'acord amb el contingut de les funcions genèriques o especialitzades establertes.

El títol V, relatiu a l'ordenació dels llocs de treball, s'estructura en dos capítols.

El capítol I insta les administracions públiques catalanes a ordenar els llocs de treball de les seves organitzacions mitjançant les relacions de treball o altres instruments d'ordenació de llocs de treball, regula les plantilles pressupostàries i preveu les àrees d'especialitat. Aquests instruments d'ordenació són elements definitoris del nou model d'ocupació pública catalana.

El títol esmentat reconeix el lloc de treball com a unitat elemental de l'estructura organitzativa de l'ocupació pública, i classifica els llocs de treball en base, singulars i de comandament. Preveu, així mateix, que excepcionalment puguin existir llocs de caràcter conjuntural no previstos en la relació de llocs de treball per a l'execució de programes temporals o per atendre càrregues de treball que no poden ser acomplertes amb els recursos ordinaris existents.

Així mateix, la Llei fa un esforç important per establir els criteris que determinen la naturalesa funcional o laboral dels llocs de treball, d'acord amb la jurisprudència constitucional existent, i consolida la prioritat del vincle funcional i l'excepcionalitat dels llocs ocupats per personal laboral.

Com a novetat, el text legal preveu l'existència de llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu, d'una banda, per al sosteniment comú del personal dels ens locals i, d'altra banda, per a la prestació de serveis a temps parcial quan les necessitats del servei ho justifiquin.

El capítol II impulsa l'ús de les relacions de llocs treball com a instrument principal d'ordenació de llocs de treball a totes administracions públiques catalanes, si bé se simplifica i redueix el seu contingut obligatori, de manera que se li resten elements per tal que aquest instrument sigui menys complex pel que fa a la seva gestió i aprovació. Paral·lelament, es preveu un nou instrument d'ordenació de llocs de treball més flexible, que també inclou els llocs de treball de caràcter temporal o conjuntural de les administracions públiques catalanes amb la finalitat d'establir la màxima transparència. Destaca la voluntat de simplificar el contingut mínim de les relacions de llocs de treball amb la idea que totes les administracions públiques catalanes disposin d'aquest instrument global d'ordenació i gestió dels seus recursos humans en un termini raonable. De manera complementària a les relacions de llocs de treball, es faculta les administracions perquè puguin elaborar instruments de gestió dels llocs de treballs dirigits principalment a flexibilitzar el sistema de gestió i adaptar-lo amb molta més facilitat a les seves necessitats organitzatives. Aquests instruments de gestió de llocs de treball se subjecten a les garanties de publicitat necessàries i, a més, en el cas que les administracions optin per no elaborar-los atenent el seu caràcter facultatiu, s'imposa que determinades característiques dels llocs de treball, sens dubte essencials, passin a ser exigides a la relació de llocs de treball,

8/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 8 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

la qual cosa permet assegurar tant la dimensió garantista del sistema com la flexibilitat d'aquests instruments d'ordenació.

A continuació estableix la possibilitat que les administracions públiques catalanes puguin agrupar els seus llocs de treball en àrees d'especialitat d'acord amb els coneixements o competències exigits per al seu desenvolupament. Si el lloc de treball ha de ser la unitat bàsica estructural de l'ocupació pública, l'agrupació de llocs de treball ha de ser l'instrument clau per a la seva racionalització. Amb la consagració en l'àmbit legal de l'agrupació de llocs de treball en àrees d'especialitat s'aposta decididament per avançar cap a la millor adaptació del personal a les exigències derivades del lloc de treball que s'ha d'ocupar. Certament, la legislació bàsica ha facilitat que sigui possible institucionalitzar les àrees d'especialitat com a agrupacions de llocs de treball i ara cal atorgar-los el protagonisme necessari perquè esdevinguin una eina clau en la selecció, la formació, la mobilitat, la provisió i la carrera professional del personal al servei de les administracions. Tot i així, aquest sistema de racionalització es presenta com a voluntari per a les administracions públiques i té com un dels valors més destacables la flexibilitat, atès que, contràriament a les agrupacions de personal funcionari en estructures corporatives, la seva implementació no està reservada a la llei i permet, conseqüentment, una reacció molt més àgil davant les adequacions necessàries dels llocs de treball i les persones que els ocupen al mapa canviant dels requeriments en la prestació de serveis.

Els instruments de planificació de l'ocupació pública, inclosos en el títol VI, esdevenen també un aspecte clau de la Llei. A més de l'oferta d'ocupació pública i els registres de personal, prenen especial rellevància dins d'aquests instruments els plans estratègics i els plans operatius de recursos humans, i la Llei detalla de forma exhaustiva les mesures que es poden establir. Es preveu, així mateix, la possibilitat d'aprovar plans de recursos humans sectorials per col·lectius específics. Aquestes eines de planificació són decisives per a l'optimització i racionalització de l'ocupació pública, per la qual cosa s'ha cregut necessari incorporar la possibilitat d'elaborar plans estratègics de recursos humans en totes les administracions públiques. L'aposta per la planificació és decidida en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat perquè normalitzar aquesta funció en la pràctica habitual administrativa suposa un avenç substancial en la gestió estratègica del personal. Així, la Llei estableix el contingut d'aquests plans i preveu la possibilitat d'incorporar un seguit de mesures que, en la línia dels plans d'ocupació, pretenen ajustar-se de la manera més precisa possible a les necessitats i a la realitat de les administracions catalanes.

Pel que fa a l'oferta d'ocupació pública, la Llei no incorpora novetats significatives; no obstant això, preveu un termini màxim de tres anys per a la resolució dels processos selectius que se'n deriven, a comptar des de la publicació de l'esmentada oferta d'ocupació pública. En matèria de registres de personal, es procura integrar tot el col·lectiu de personal que presta serveis en el sector públic i es realitza un esforç de coordinació en el sentit d'impulsar la determinació de continguts mínims i comuns dels registres, circumstància que ha de facilitar, sens dubte, la mobilitat interadministrativa.

El títol VII, sobre l'adquisició i pèrdua de la condició d'empleat públic, s'estructura en quatre capítols. La principal finalitat d'aquest títol és articular de manera equilibrada els principis de mèrit i capacitat, que garanteixen l'accés dels millors candidats, i la flexibilitat, a l'efecte d'eliminar qualsevol rigidesa perjudicial per a l'eficàcia i l'eficiència dels processos.

9/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 9 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

El capítol I estableix els principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana i els requisits exigits, principalment en els termes que preveu la normativa bàsica. Pel que fa als principis d'accés, cal assenyalar que s'estenen a tot el personal del sector públic català i en destaquen, a més dels constitucionalment reconeguts, el caràcter obert dels processos, la garantia de la lliure concurrència, l'especialització i professionalització dels membres dels òrgans de selecció i reclutament, i l'agilitat, la publicitat i la proporcionalitat en la valoració dels mèrits. Quant als requisits d'accés, s'ha de destacar l'acreditació del coneixement del català en el nivell adequat a les funcions pròpies del lloc objecte de la convocatòria, per tal d'assegurar que es respectin els drets lingüístics de la ciutadania.

Aquest capítol recull, així mateix, disposicions específiques quant al requisit de la nacionalitat, i preveu la possibilitat de la seva exempció per accedir a la condició de personal funcionari per raons d'interès general i en determinats àmbits com els d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i comunicacions, salut, serveis socials i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica.

Amb la voluntat de reconèixer les dificultats d'accés a l'ocupació pública de determinats col·lectius i promoure mesures perquè aquestes puguin ser pal·liades, es regulen les condicions i els sistemes d'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat, amb previsió d'un sistema específic i diferenciat per a les persones amb discapacitat intel·lectual. Així mateix, s'estableixen mesures d'acció positiva mitjançant plans o programes adreçats a persones amb dificultats d'inserció laboral o amb factors de risc o vulnerabilitat per tal que puguin accedir en condicions especials o excepcionals a llocs de treball temporals.

El capítol II, sobre els òrgans de selecció, obliga les administracions públiques catalanes a disposar d'un codi de conducta adreçat als membres dels òrgans de selecció i determina la composició i les característiques d'aquests òrgans, així com la possibilitat de crear òrgans de selecció de caràcter permanent; tot això amb la finalitat d'avançar en la seva professionalització.

Respecte als esmentats òrgans de selecció, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya la seva configuració i professionalització, de forma que es preveu que dues terceres parts dels membres d'aquests òrgans hagin de ser persones acreditades en competències tècniques de selecció de personal i, d'altra banda, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha d'establir el sistema d'acreditació per formar part dels òrgans de selecció i expedir certificacions d'idoneïtat a aquest efecte, d'acord amb el que sigui determinat per reglament.

El capítol III introdueix diferents previsions amb l'objectiu de millorar la qualitat dels processos de selecció dels professionals que s'incorporen a l'ocupació pública i garantir que s'adeqüin als requeriments i a les funcions dels llocs de treball que han d'ocupar. Així, es determinen els instruments de selecció i s'homogeneïzen 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 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.

10/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 10 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

S'estableixen com a sistemes selectius, tant per a personal funcionari com per a personal laboral fix, els d'oposició i concurs oposició i, excepcionalment, el sistema de concurs. Quant al concurs oposició, d'acord amb la doctrina jurisprudencial consolidada, la Llei instaura una sèrie de garanties per reduir als termes més justos la valoració dels mèrits.

Per completar els processos selectius, la Llei preveu la possibilitat de superació de cursos selectius o períodes de pràctiques.

D'altra banda, i amb l'objectiu de limitar la temporalitat, dotar d'una major eficiència els processos selectius i reduir els costos, s'estableix que les convocatòries puguin incloure, a més de les places aprovades a les ofertes d'ocupació pública, un nombre de places addicional per cobrir futures vacants, a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents. Aquestes noves vacants s'adjudiquen als aspirants que han superat el procés selectiu sense plaça, segons l'ordre d'aspirants aprovats, els quals es nomenen funcionaris de carrera i resulten adjudicataris d'aquestes vacants.

La selecció d'empleats públics temporals és també objecte de regulació, de forma que s'estableix que s'ha de portar a terme mitjançant procediments àgils, amb garantia dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, publicitat i celeritat. El personal temporal es pot seleccionar mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal amb vigència limitada o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a les necessitats i a les característiques dels llocs a cobrir. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya assumeix igualment un paper determinant en la selecció de personal temporal. Així, se li atribueix la competència per convocar periòdicament els processos de selecció per als diferents cossos o escales, 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, sens perjudici de les altres borses d'ocupació pública temporal que hagin conveniat les administracions públiques catalanes. Respecte dels procediments de selecció de personal funcionari interí, cal destacar com a novetat que han de preveure la superació d'un període de prova, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, llevat que s'hagin prestat serveis en el mateix cos o escala durant el període i els requeriments establerts.

El capítol IV, relatiu a la pèrdua de la relació de serveis, estableix les causes de pèrdua de la condició de personal funcionari i de personal laboral, així com els supòsits de rehabilitació de la condició de personal funcionari. Pel que fa al personal funcionari, en aquest capítol s'estableixen els criteris que determinen l'autorització o la denegació de les sol·licituds de perllongament de la permanència en el servei actiu.

El títol VIII, sobre la promoció professional, conté quatre capítols.

El capítol I configura la promoció professional dels empleats públics de les administracions públiques catalanes com a un conjunt d'oportunitats de progressió professional, la qual constitueix simultàniament un instrument de planificació dels recursos humans.

El capítol II regula la carrera professional vertical i, com a innovació, la carrera professional horitzontal, que consisteix en la progressió en un sistema de trams que reconeix de manera individualitzada el desenvolupament professional, sense necessitat de canviar de lloc de treball o àrea d'especialitat, fonamentat en el domini, l'expertesa i l'impacte d'aportació de

11/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 11 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

valor. Per a l'assoliment dels diferents trams de carrera professional horitzontal es requereix un període mínim de serveis prestats dins de cada grup o subgrup de classificació; no obstant això, els anys de serveis prestats no atorguen l'accés automàtic als trams de la carrera professional horitzontal, sinó que cal tenir en compte especialment la valoració de la trajectòria i l'actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, entre altres aspectes. La carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional.

El desenvolupament reglamentari de la carrera professional correspondrà a les diferents administracions públiques catalanes, en els termes i límits que estableix la Llei, si bé el Govern de la Generalitat podrà determinar els criteris comuns a l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional.

Complementant el sistema de promoció professional del personal funcionari de carrera, el capítol III regula la promoció interna vertical i horitzontal, que es porta a terme a través del sistema de concurs oposició, i la Llei estableix la possibilitat de valorar en la fase de concurs els trams reconeguts en la carrera professional horitzontal, el treball desenvolupat i la formació. Per tal de fomentar el talent intern i la carrera professional del personal, la Llei preveu la incentivació de la participació en els processos de promoció interna mitjançant l'oferta d'activitats formatives i beques per a la preparació de les proves selectives, així com la garantia d'un percentatge de places de l'oferta d'ocupació pública reservat per a la promoció interna vertical en els casos que hi hagi cos o escala del grup o subgrup inferior, comprés entre el 20 % i el 50 %.

Amb l'objectiu de millorar la qualitat dels serveis públics i gestionar la diferència, incentivant l'excel·lència del desenvolupament professional dels empleats públics, el capítol IV preveu, com a innovació, l'obligatorietat de les administracions públiques catalanes d'establir sistemes d'avaluació de l'acompliment mitjançant una valoració periòdica de l'actuació i conducta professional del personal, el rendiment i assoliment de resultats, que s'executarà pel sistema i procediment que sigui establert reglamentàriament. Aquest sistema d'avaluació, que s'ha d'adequar, en tot cas, als principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació, es configura com una eina per a la gestió del personal que ha de permetre fer més eficient el funcionament del servei públic, tenint en compte que el seu resultat, favorable o desfavorable, té impacte directe en les retribucions i incideix en la carrera professional horitzontal i vertical, la promoció interna, la provisió dels llocs de treball, en la determinació de les necessitats formatives, així com en l'autorització de les compatibilitats.

El títol IX, referent a la provisió de llocs de treball i mobilitat, s'estructura en quatre capítols.

El capítol I estableix les disposicions generals aplicables a la provisió de llocs de treball i els principis generals, fonamentats en la igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència.

Es regulen, d'una banda, els sistemes ordinaris de provisió dels llocs de treball de personal funcionari de carrera i es determinen, d'altra banda, els sistemes extraordinaris de provisió, i s'indiquen les causes que els habiliten.

Pel que fa als sistemes de provisió ordinaris, concurs i lliure designació, el capítol II preveu que per a la provisió dels llocs de treball de major responsabilitat o qualificació professional

12/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 12 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

pugui ser exigible, a més de l'antiguitat mínima en el cos o escala, un determinat tram de desenvolupament professional, amb la finalitat de vincular la provisió dels llocs de treball amb la carrera professional i, en aquest sentit, garantir l'expertesa i la qualitat en el desenvolupament dels llocs de treball.

La Llei introdueix com a novetat, per agilitar la provisió definitiva dels llocs de treball base que siguin vacants i adequar-la a les necessitats dels serveis, concursos generals de caràcter obert i permanent. Així mateix, amb la voluntat de simplificació, agilitació i optimització dels recursos disponibles, la Llei estableix que les administracions públiques catalanes puguin acordar, mitjançant el conveni corresponent, la convocatòria de processos de provisió de manera unitària.

El capítol III recull de manera sistemàtica les diferents modalitats de provisió extraordinària de llocs de treball, que tenen com a objectiu flexibilitzar la gestió i atendre les necessitats conjunturals de forma urgent i immediata.

En aquest sentit, es preveu, com un nou sistema de provisió de llocs de treball, la promoció interna temporal, que habilita el personal funcionari de carrera a ocupar llocs de treball d'un altre cos o escala del grup o subgrup immediatament superior per un període màxim de dos anys, sempre que reuneixi els requisits d'ocupació establerts. Aquest sistema innovador, permet, d'una banda, l'adquisició d'experiència i expertesa professional davant l'expectativa d'esdevenir personal funcionari de carrera del nou cos o escala mitjançant les convocatòries de promoció interna i, d'altra banda, evitar el recurs al nomenament de personal funcionari interí i incrementar la temporalitat.

En la línia del reconeixement de la rellevància dels llocs de treball per al desenvolupament de programes i projectes, la Llei preveu la modalitat de comissió de serveis específica per a l'execució de programes de caràcter temporal, mecanisme de provisió de llocs de treball que ha de permetre reforçar les unitats administratives sense incrementar la plantilla.

D'altra banda, s'estableixen els límits temporals i els supòsits aplicables de l'atribució temporal de funcions per a la cobertura de necessitats no assignades específicament als llocs de treball inclosos en les relacions de llocs de treball o per a la realització de tasques que, per causa del seu volum temporal o altres raons conjunturals, no puguin ser ateses pel personal funcionari que les té assignades.

En el marc d'un pla estratègic o operatiu de recursos humans, la Llei habilita, com a sistema extraordinari de provisió, el trasllat temporal del personal funcionari de carrera a òrgans o unitats administratives de sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats urgents i específiques d'efectius.

S'estableixen, així mateix, mecanismes específics de mobilitat per motius de salut, per raó de violència masclista i per raó de violència terrorista, per tal d'atendre les circumstàncies especials que hi concorren.

El capítol IV regula la mobilitat interadministrativa i la mobilitat intersectorial.

La mobilitat interadministrativa entre les diferents administracions públiques catalanes es configura com un dels eixos vertebradors de l'ocupació pública catalana i la Llei regula els

13/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 13 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

mecanismes per tal que sigui efectiva i es dugui a terme en condicions d'igualtat en tot el territori català. Per a la seva implantació, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya la competència per a l'acreditació del personal de les administracions públiques a l'efecte de la seva mobilitat, acreditació que es pot obtenir mitjançant la superació d'un procés selectiu d'accés a l'ocupació pública o bé amb la superació d'una prova específica, ambdós gestionats per l'Escola. Aquesta acreditació garanteix l'homologació en les condicions d'accés a l'ocupació pública catalana i, per tant, les condicions mínimes necessàries per a la provisió dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes, de forma que amb l'acreditació expedida per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya el personal funcionari de carrera té dret a la mobilitat interadministrativa sense necessitat que les corresponents relacions de llocs de treball ho prevegin, sempre i quan les administracions públiques implicades s'adhereixin a aquest sistema mitjançant conveni.

La mobilitat intersectorial, que se circumscriu a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, té com a finalitat habilitar el personal funcionari docent i el personal estatutari perquè pugui accedir a altres àmbits sectorials que no siguin el propi, sempre que ho justifiquin les funcions i les característiques dels llocs de treball a proveir i d'acord amb els criteris que s'estableixin reglamentàriament.

El títol X introdueix la garantia de l'aplicació efectiva dels principis d'igualtat de gènere i igualtat d'oportunitats de dones i homes i la incorporació de la perspectiva de gènere, de forma transversal i interseccional, als seus plans, polítiques i mesures en matèria de recursos humans i d'ocupació pública, i insta les administracions públiques catalanes a l'aprovació dels plans d'igualtat corresponents. Així mateix, incideix en la necessitat d'adoptar les mesures necessàries per prevenir, detectar, actuar i, si escau, resoldre situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Les administracions indicades han d'aprovar els protocols corresponents.

El Títol XI reconeix el dret dels empleats públics de les administracions públiques catalanes a la protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i obliga les esmentades administracions a l'adopció de les mesures preventives, organitzatives i l'elaboració de protocols necessaris per a la seva garantia.

El títol XII es troba configurat per quatre capítols i connecta els valors ètics del servei públic amb els drets i els deures dels empleats públics.

El capítol I integra els principis generals del règim d'incompatibilitats aplicable al personal de totes les administracions públiques catalanes i el seu sector públic i estableix la competència per a l'autorització de les activitats compatibles en cada àmbit. Preveu, així mateix, la inscripció de les autoritzacions en els registres de personal i la publicació de les autoritzacions esmentades en els termes que preveu la legislació en matèria de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

La Llei introdueix en aquest títol un capítol II específic dedicat a la integritat pública, que inclou els principis ètics i les regles de conducta dels empleats públics, defineix la situació de "conflicte d'interès" i estableix l'obligació de totes les administracions públiques catalanes d'adoptar codis de conducta. S'afegeix, d'altra banda, l'obligació de les administracions públiques catalanes d'establir mecanismes perquè els empleats públics puguin formular alertes sobre infraccions normatives o pràctiques contràries a la integritat pública o qualsevol

14/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 14 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

altre tipus d'irregularitats mitjançant canals interns que garanteixin la confidencialitat i l'anonimat, així com el dret a la seva protecció.

El capítol III postula els deures dels empleats públics i el capítol IV els seus drets, de forma que la Llei els actualitza i els completa, i els adequa al context vigent. Respecte als deures, es concreta, d'acord amb la normativa vigent, l'obligatorietat que els tràmits i actuacions que realitzen els empleats públics per raó de la seva condició s'hagin de dur a terme a través de mitjans electrònics, i s'estableixen les garanties en el seu ús.

Quant als drets, se n'afegeixen de nous, com el dret a la intimitat en l'ús de dispositius digitals i enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització, i el dret a la desconnexió digital, en els termes que estableix la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

El títol XIII es refereix al règim retributiu i de la Seguretat Social.

En relació amb les retribucions, s'inclouen com a retribucions complementàries aquelles vinculades al nou model d'ocupació pública que preveu la Llei. En aquest sentit, es preveuen el complement de carrera professional, vinculat al sistema de trams de progressió en la carrera professional, i el complement de rendiment, el qual retribueix la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats valorats mitjançant el procediment d'avaluació que preveu la Llei i que substitueix el complement de productivitat anterior. La percepció d'ambdós complements, en tot cas, es troba condicionada a la implantació efectiva dels sistemes de carrera professional horitzontal i d'avaluació de l'acompliment. Resten sense efecte, per tant, les garanties retributives vinculades al grau personal consolidat, sens perjudici del règim transitori.

S'aclareix, d'altra banda, els conceptes retributius que percep el personal funcionari en pràctiques durant la realització d'un període de pràctiques o d'un curs selectiu vinculat a un procés selectiu. En aquest sentit, convé remarcar que es garanteix que aquestes no siguin inferiors al salari mínim interprofessional. A banda d'això, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, s'ha reconegut que l'empleat públic té dret a optar per percebre les retribucions del lloc d'origen que ocupava a càrrec de l'Administració de la Generalitat, per tal de reconèixer i valorar la dedicació i la projecció professional.

Pel que fa al règim de la Seguretat Social, es determina que els funcionaris de les administracions públiques catalanes s'inclouen en el règim general de la Seguretat Social, d'acord amb el sistema vigent.

Amb la finalitat d'evitar que la minva de les retribucions produïda durant la situació d'incapacitat temporal agreugi la situació personal i familiar dels empleats públics, la Llei preveu que les administracions públiques catalanes puguin acordar, en funció del seu índex d'absentisme sectoritzat, un complement retributiu des del primer dia de la situació d'incapacitat temporal que, sumat a la prestació del règim general de la Seguretat Social, pugui arribar fins a un màxim del 100 % de les retribucions fixes del mes de l'inici de la situació esmentada.

El títol XIV, sobre la jornada de treball, permisos i vacances, consta de quatre capítols.

15/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 15 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

El capítol I preveu que les administracions públiques catalanes puguin establir jornades de treball ordinàries i jornades especials, així com els supòsits en què la jornada de treball s'hagi de prestar a temps parcial.

Quant al teletreball, es reconeix aquesta modalitat de prestació de serveis a distància mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i comunicació, sempre que les necessitats del servei ho permetin, en els supòsits i condicions que s'estableixin reglamentàriament.

El capítol II recull les diferents modalitats de reducció i d'adaptació de la jornada de treball, en els termes que estableix la normativa bàsica, i les que preveia la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, si bé amb algunes modificacions i novetats.

Així, tenint en consideració l'impacte que l'envelliment de les plantilles tindrà els propers anys i la necessitat d'adoptar mesures per a la transferència del coneixement i l'expertesa, es preveu una reducció de jornada de treball vinculada al cessament progressiu de la prestació de serveis del personal funcionari de les administracions públiques catalanes a qui manqui menys de tres anys per complir la jubilació forçosa, que s'emmarca dins dels programes de planificació del relleu generacional que es puguin establir.

El capítol III estructura els permisos i regula les vacances del personal, amb inclusió de les previsions de la normativa bàsica, si bé introdueix o adapta alguns permisos per tal d'atendre diverses necessitats que es produeixen en el context actual, sigui per raons de conciliació, com ara el permís per a les funcionàries en estat de gestació, per dol perinatal o el permís parental, sigui per atendre altres necessitats, com el permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària.

El Capítol IV determina el règim d'aplicació en relació amb els permisos i les vacances del personal laboral.

El títol XV posa de manifest la rellevància de les polítiques de formació i aprenentatge permanent com a part integrant de les polítiques de recursos humans, i consolida el dret dels empleats públics a la formació i el deure d'aquests de participar en les activitats formatives per tal de contribuir a millora la qualitat dels serveis públics. En aquest àmbit, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya la competència en matèria d'accions formatives, aprenentatge i perfeccionament dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat i l'impuls de la col·laboració amb les administracions públiques catalanes, mitjançant la subscripció de convenis amb altres escoles, universitats i centres docents de prestigi.

El títol XVI, sobre les situacions administratives, s'estructura en sis capítols.

El capítol I recull les situacions administratives del personal funcionari de carrera de les administracions públiques catalanes i identifica aquelles a les quals es pot acollir el personal funcionari interí, sempre que es mantingui la causa que va donar lloc al seu nomenament i sense excedir la durada màxima d'aquest nomenament.

El capítol II regula de forma específica la situació de servei actiu.

16/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 16 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

El capítol III preveu els supòsits en els quals el personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials, incloent de forma expressa els supòsits del nomenament o la contractació en règim d'alta direcció com a personal directiu públic professional en l'àmbit de l'Administració o en el sector públic i del nomenament o designació com a delegat, delegada o representant del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.

Pel que fa als efectes de la situació de serveis especials, la Llei estableix limitacions en relació amb els períodes de reserva dels llocs de treball en determinats supòsits amb la finalitat d'evitar situacions perllongades de provisionalitat. Així, es preveu que el personal funcionari en aquesta situació que ocupa amb caràcter definitiu llocs de treball proveïts pel sistema de lliure designació sigui cessat en el termini màxim de sis mesos, moment a partir del qual conservarà el dret a la reserva de la seva destinació. Respecte als llocs definitius proveïts pel sistema de concurs, el període màxim de reserva del lloc de treball serà de quatre anys, transcorregut el qual es conserva el dret a la reserva de la destinació.

El capítol IV regula la situació de serveis en altres administracions públiques i el règim jurídic aplicable al personal funcionari de carrera en aquesta situació, així com els efectes i les formes de reingrés.

El capítol V estructura les modalitats d'excedència voluntària i excedència forçosa i la suspensió de funcions. Es recull en aquest capítol l'excedència voluntària incentivada en el marc de la planificació de recursos humans, amb una durada màxima de tres anys.

El capítol VI preveu els sistemes de reingrés del personal funcionari de carrera sense reserva de lloc de treball.

El títol XVII té per objecte el règim disciplinari i es troba estructurat en tres capítols.

El capítol I estableix disposicions generals i principis del règim disciplinari i, alhora, introdueix una previsió específica per al personal laboral.

El capítol II estructura i relaciona les faltes i sancions disciplinàries i les classifica en molt greus, greus i lleus.

Quant a les faltes, se'n tipifiquen algunes de noves, com la infracció o aplicació indeguda dels preceptes que conté la normativa sobre contractes del sector públic, amb dol o negligència greu, que constitueix una falta molt greu. Es consideren faltes greus l'adopció de decisions o la intervenció en assumptes quan hi ha el deure legal d'abstenir-se o quan hi concorren les circumstàncies legals de conflicte d'interès i la utilització indeguda dels dispositius digitals i els mitjans, inclosos els electrònics, que l'Administració posi a disposició per al compliment de les funcions pròpies del lloc de treball, sempre que comporti un perjudici greu al servei públic, a la seguretat de la informació o que causi descrèdit de la imatge pública de l'Administració.

El capítol III recull els criteris generals del procediment disciplinari i preveu la possibilitat d'acordar mesures provisionals.

El títol XVIII sobre la negociació col·lectiva, representació i participació en les administracions públiques catalanes, s'estructura en tres capítols.

17/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 17 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

El capítol I estableix els principis generals que han d'informar l'ordenació de la negociació col·lectiva, així com la seva estructura, i preveu la creació d'una mesa de concertació i diàleg social de les administracions públiques catalanes, en la qual són objecte de negociació les matèries i condicions de treball comunes a la totalitat del personal de les administracions públiques catalanes. D'altra banda, disposa la constitució de les Meses generals de negociació en cadascuna de les administracions públiques catalanes, i com a aspecte nou, la constitució de la Mesa general de les universitats públiques catalanes per a la negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, funcionari i laboral, de les universitats públiques catalanes. Així mateix, es reconeix expressament la capacitat negociadora de les entitats municipalistes més representatives dels ens locals i ens supramunicipals.

El capítol II regula el contingut i la naturalesa dels pactes i acords que es poden concertar en el marc de les meses de negociació, la seva vigència, pròrroga i denúncia.

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.

Finalment, la Llei preveu un ampli nombre de disposicions addicionals i disposicions transitòries amb la voluntat de dotar de la seguretat jurídica oportuna les noves situacions objecte de regulació o de preveure un règim jurídic específic en determinades situacions de caràcter transitori, així com una disposició derogatòria i sis disposicions finals.

Respecte a les disposicions addicionals, és rellevant el fet que s'estableix per primer cop el règim jurídic del personal laboral indefinit no fix per sentència judicial i la concreció, d'altra banda, de la responsabilitat de les administracions públiques catalanes en el control de la temporalitat, en els termes que preveu la normativa bàsica.

S'estableix també una disposició relativa al personal funcionari adscrit a entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes per tal d'aclarir el seu règim jurídic.

Pel que fa a les administracions locals catalanes, s'estableixen mecanismes d'assessorament i assistència tècnica per a la elaboració dels instruments de gestió i planificació que preveu la Llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

Es reconeixen, d'altra banda, les singularitats i dificultats de gestió dels municipis de menor població (inferior a vint mil habitants), de forma que es modulen i flexibilitzen algunes obligacions que estableix la Llei. Així mateix, i pel que fa als municipis de les zones rurals, es preveu l'adopció de mesures específiques per a la cobertura i provisió dels llocs de treball de difícil cobertura mitjançant incentius administratius, professionals i econòmics.

D'altra banda, i atesa la prevalença de la naturalesa funcionarial dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes, s'estableixen processos de canvi de règim jurídic per al personal laboral que, d'acord amb el que estableix la Llei, ocupin llocs que corresponen a cossos o escales de personal funcionari.

A l'efecte de la mobilitat interadministrativa, es determina la necessitat d'establir un sistema d'homologació entre els cossos i escales de les diferents administracions públiques catalanes,

18/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 18 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigít per a l'accés, i s'atribueix aquesta funció al Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana.

Com a innovació, i per flexibilitzar la cobertura dels llocs de treball, s'habilita la mobilitat del personal funcionari de carrera en llocs de treball d'altres escales del mateix cos mitjançant procediments de provisió, sempre que les escales corresponguin a les mateixes àrees d'especialitat i la titulació d'accés a l'escala a la qual es pertany habiliti per accedir a la nova escala.

En una disposició específica s'estableixen les regles aplicables per al reconeixement al personal funcionari de les administracions públiques catalanes dels serveis prestats a efectes de triennis.

Es determinen també els efectes del silenci administratiu en els procediments relatius a les matèries de personal i ocupació pública, amb remissió a la regulació dels terminis màxims de resolució per reglament.

Es regula el règim aplicable al personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger.

Pel que fa al personal de l'Ajuntament de Barcelona, es reconeix el seu règim especial.

Amb la voluntat d'oferir la màxima difusió i transparència de totes les ofertes de treball de les administracions públiques catalanes, es determina la creació del Portal de l'ocupació pública catalana, en la qual s'han de fer públics tots els processos de selecció per a l'accés a l'ocupació pública, llevat de les contractacions vinculades a l'execució de projectes de recerca amb finançament extern.

En les disposicions transitòries se signifiquen les referides als procediments de selecció i de provisió en tràmit a l'entrada en vigor de la Llei, així com les previsions de manteniment de la vigència de les normes i garanties inherents al grau personal consolidat fins a la implementació de la carrera professional horitzontal, i al complement de productivitat fins a l'aplicació efectiva dels procediments d'avaluació de l'acompliment. Així mateix, i per reforçar la seguretat jurídica durant el règim de transició, s'estableix, entre d'altres, el règim jurídic aplicable als permisos, situacions administratives i reducció de jornada vigents a l'entrada en vigor de la Llei i al personal directiu públic professional que ja disposi de nomenament o contracte vigent a l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

La disposició derogatòria única estableix les normes totalment o parcialment derogades, principalment el text refós de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, amb previsió del manteniment del règim jurídic anterior a la vigència de la Llei de les matèries subjectes necessàriament al desenvolupament reglamentari. Així com, el manteniment de les disposicions addicionals sisena, sisena bis, setena, vuitena, novena i desena, que romanen vigents fins que entri en vigor la llei que ha d'establir una nova ordenació dels cossos i les escales de l'Administració de la Generalitat.

19/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 19 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

Pel que fa a les disposicions finals, cal destacar la referida als terminis establerts per a la implementació de la carrera professional horitzontal i a la regulació per part del Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, del contingut mínim necessari. Així mateix, la disposició final sisena determina que la Llei entri en vigor als sis mesos de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. Aquest termini ha de permetre que les administracions públiques catalanes disposin d'un període d'adaptació a les previsions contingudes en la Llei, tenint en compte el seu abast i complexitat.

2. Marc normatiu en que s'insereix la Llei i competències de la Generalitat en matèria d'ocupació pública.

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.

Pel que fa al marc competencial, s'ha de tenir en compte el que disposa l'article 149.1.18 CE, d'acord amb el qual l'Estat té competència exclusiva sobre les bases del règim jurídic de les Administracions Públiques i del règim estatutari dels seus funcionaris, 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.

Al seu torn, l'article 136 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC), aprovat el 19 de juliol de 2006, relatiu a la funció pública i el personal servei de les administracions públiques catalanes, disposa que correspon a la Generalitat, en matèria de funció pública, respectant el principi d'autonomia local, 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 del propi article. Aquesta lletra b) atorga a la Generalitat de Catalunya la competència compartida per al desenvolupament dels principis ordenadors de l'ocupació pública, sobre l'adquisició i la pèrdua de la condició de personal funcionari, les situacions administratives i els drets, els deures i les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. Pel que fa al personal laboral, l'article 136 c) atribueix a la Generalitat la competència exclusiva, en matèria de personal laboral, per a l'adaptació de la relació de llocs de treball a les necessitats derivades de l'organització administrativa i sobre la formació d'aquest personal.

L'article 71.7 de l'EAC 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.

Així mateix, l'article 150 de l'EAC disposa que correspon a la Generalitat, en matèria d'organització de la seva Administració, la competència exclusiva sobre les diverses modalitats organitzatives i instrumentals per a l'actuació administrativa. Alhora, l'article 158 de l'Estatut estableix que també correspon a la Generalitat, en matèria de recerca científica i

20/26



Doc. original signat per:
Alícia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 20 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

tècnica, la competència exclusiva amb relació als centres i les estructures de recerca de la Generalitat i als projectes que aquesta finança.

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. 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.

En conseqüència, l'Estat disposa 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. Però, 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. És cert que aquesta peculiar 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.

L'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de 2006 recull expressament quines són les competències de la Generalitat de Catalunya en matèria de funció pública. Aquestes competències s'han d'exercir per la Generalitat respectant el principi d'autonomia local, una precisió transcendental perquè reforça les potestats normatives i d'autoorganització dels governs locals en aquesta matèria i serveix de fre a la llibertat de configuració del legislador autonòmic que ha d'exercir les seves competències en la matèria amb la responsabilitat que comporta no afectar en cap cas a l'autonomia local constitucional i estatutàriament garantida.

L'article 136 de l'EAC estableix tres tipus de competències d'acord amb la matèria que en cada cas es reguli. Així, l'apartat a) estableix que la Generalitat té competència exclusiva sobre el règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques catalanes i sobre l'ordenació i organització de la funció pública, llevat d'allò disposat en l'apartat següent del mateix article. En aquest apartat b) la competència s'enuncia com a compartida i es desplega sobre els següents àmbits materials: els principis ordenadors de l'ocupació pública, l'adquisició i pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives i els drets i deures i incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. I finalment en l'apartat c) es recull l'abast de les competències exclusives en matèria de personal laboral i que es projecten essencialment sobre l'àmbit de les relacions de llocs de treball.

21/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 21 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

No existeix cap dubte, en conseqüència, que el marc estatutari ha patit un canvi notable i que les competències en matèria de funció pública que té Catalunya permeten en aquests moments uns majors marges de configuració normativa i, en conseqüència, una intensitat creixent a l'hora de regular determinats àmbits de l'ocupació pública.

En primer lloc, cal ressaltar que les competències sobre funció pública s'estenen, tal com recull l'article 136 de la norma estatutària, 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 de 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, acabant amb aquesta "dualitat" de regulacions que tantes complexitats i disfuncions ha introduït en el sistema de fonts del Dret de la funció pública local.

En segon lloc, 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, per expressa dicció de l'article 136 b) del propi Estatut d'Autonomia. Però això no implica que el legislador català no disposi d'amplis marges de configuració en aquesta matèria, que, com es pot comprovar en l'avantprojecte, suposen l'articulació pràcticament completa d'un sistema de drets dels empleats públics de les administracions catalanes.

En tercer lloc, en el propi Estatut d'Autonomia de 2006 es recull un àmbit sobre el qual la competència de la Generalitat de Catalunya és exclusiva: "l'ordenació i organització de la funció pública". Aquest títol competencial permet regular amb amplis marges 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 el terreny de l'articulació d'instruments d'ordenació i d'estructures "legals", la Generalitat de Catalunya disposa d'unes àmplies competències que pot projectar, a més, sobre totes les administracions públiques i 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.

Aquest avantprojecte s'empara competencialment en aquest títol específic recollit en l'Estatut d'Autonomia, 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.

3. Relació de les disposicions afectades i la taula de vigències i derogacions resultants.

L'article 63.3 a) de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la Presidència de la Generalitat i del Govern, estableix que la tramitació d'un projecte de Llei requereix relacionar les disposicions afectades i la taula de vigències i derogacions resultants.

La Llei preveu la derogació expressa de les següents normes i preceptes:

22/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 22 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

a) La refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovada pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.

S'exceptuen d'aquesta derogació les previsions relatives al grau personal, que romanen vigents fins que sigui efectiva la implantació de la carrera professional horitzontal, i les disposicions addicionals sisena, sisena bis, setena, vuitena, novena i desena, que romanen vigents fins que entri en vigor la llei que ha d'establir una nova ordenació dels cossos i les escales de l'Administració de la Generalitat.

b) La Llei 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.

c) Els articles 282 a 305 i la disposició transitòria quarta del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

4. Tràmits de consulta i participació

4.1. Tràmit previ de consulta pública

L'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, preveu la necessitat d'efectuar la consulta pública prèvia en l'elaboració dels avantprojectes de llei. Aquest mecanisme també és necessari per donar compliment a l'article 133 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, que regula la participació dels ciutadans en els procediments d'elaboració de normes amb rang de llei i reglaments. Així mateix amb aquest procediment es dona compliment a allò disposat en els articles 62 i 64 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en especial, per garantir la participació en l'elaboració de les memòries d'avaluació.

Per a la tramitació d'aquest avantprojecte de llei es va considerar oportú obrir un procediment de consulta ciutadana prèvia, i a aquest efecte es va obrir una consulta pública, en què des del dia 9 de desembre de 2021 al 20 de gener de 2022 es convidava la ciutadania a fer aportacions a través del Portal de Participa de la Generalitat de Catalunya amb l'objectiu de disposar de les opinions i de conèixer el posicionament respecte d'aquells punts que permetin una millor elaboració de l'avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana. Durant aquest període, el nombre d'aportacions fetes per la ciutadania al portal Participa va ser de 159 propostes. L'informe del resultat de la consulta pública prèvia es pot consultar a l'enllaç següent: <https://participa.gencat.cat/processes/ocupaciopublica>.

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 trameta la documentació que l'Ajuntament de Barcelona ha fet arribar a aquesta Secretaria 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 2022, mitjançant el qual s'informa el posicionament municipal relatiu a la memòria preliminar de l'avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

23/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 23 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

- 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.

4.2. Tràmit de participació ciutadana

L'article 69.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, regula la participació ciutadana en l'elaboració de les normes i estableix 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.

Es tracta d'un tràmit facultatiu, i correspon a l'Administració Pública valorar si aquest procés participatiu és o no pertinent, depenent de la importància del projecte normatiu o la matèria que regula.

No es considera necessari sotmetre l'avantprojecte de Llei al tràmit de participació ciutadana tenint en compte, d'una banda, que aquesta iniciativa normativa pretén la implantació d'un nou model d'ocupació pública catalana i, per tant, el seu contingut no té impacte directe en la ciutadania per la matèria que regula i, d'altra banda, es pot entendre garantit el dret de participació durant la seva tramitació, atès que s'haurà portat a terme un procediment de consulta ciutadana prèvia i, així mateix, s'hauran efectuat els tràmits d'audiència i d'informació pública, en els quals permeten recollir les aportacions tant de la ciutadania en general com de tots els agents implicats per ser objecte d'anàlisi i valoració.

En aquets sentit, cal indicar que l'avantprojecte de llei no té un impacte significatiu en l'activitat econòmica, ja que no imposa càrregues de tipus econòmic als subjectes destinataris, ni els imposa obligacions rellevants sinó que té l'objecte adaptar les regles jurídiques existents per donar resposta de manera ràpida i continuada a noves necessitats de regulació. La iniciativa normativa tampoc té una incidència específica des del punt de vista ambiental.

4.3. Espai de diàleg

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 va impulsar 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.

24/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 24 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

4.4. Tràmit de consulta interdepartamental

En compliment del que disposa l'article 36 de la Llei 13/2008, de 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, es sotmet l'avantprojecte de Llei al tràmit de consulta interdepartamental en el Sistema d'Informació, gestió i tramitació de documents de govern (SIGOV) per tal que els departaments de l'Administració de la Generalitat hi puguin fer observacions.

Les observacions que es puguin formular en el marc del tràmit de consulta interdepartamental seran degudament valorades a la memòria de les observacions i les al·legacions presentades, de conformitat amb l'article 64.5 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, i si escau, incorporades al text de la disposició.

4.5. Tràmit d'informació pública

D'acord amb els articles 36.3.a) i 36.4 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la Presidència de la Generalitat i del Govern, es considera necessari sotmetre l'avantprojecte de Llei a informació pública, per un termini no inferior a quinze dies, perquè les persones físiques i també qualsevol persona jurídica que pugui tenir un interès legítim faci les aportacions i al·legacions que consideri oportunes.

Les observacions que es puguin formular en el marc del tràmit d'informació pública seran degudament valorades a la memòria de les observacions i les al·legacions presentades, de conformitat amb l'article 64.5 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, i si escau, incorporades al text de la disposició.

4.6. Tràmit d'audiència

De conformitat amb els articles 36.3 a) i 36.4 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, atès que l'avantprojecte de Llei pot afectar els seus drets o interessos legítims, es considera necessari obrir el tràmit d'audiència, per un termini no inferior a quinze dies, 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 - Fòrum d'Entitats per la Reforma de l'Administració (FERA)
- Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI)
- ECOM

Les observacions que es puguin formular en el marc del tràmit d'audiència seran degudament valorades a la memòria de les observacions i les al·legacions presentades, de conformitat amb l'article 64.5 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, i si escau, incorporades al text de la disposició.

25/26



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 25 de 26

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

4.7. Informes

L'avantprojecte s'informarà per l'Assessoria Jurídica del Departament de la Presidència, el Departament d'Igualtat i Feminismes (ara Departament d'Igualtat i Feminisme), la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i el Sector Públic (ara denominada Subdirecció General d'Organització del Sector Públic de la Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques), la Direcció General de Pressupostos, la Direcció General del Patrimoni, la Direcció General d'Administració Digital (ara Direcció General de Serveis Digitals i Experiència Ciutadana), i l'Àrea de Millora de la Regulació de la Secretaria del Govern. Així mateix, se sol·licitarà en la fase de tramitació corresponent, l'informe de la Comissió de Govern Local de Catalunya i del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, així com el de la Comissió Tècnica de la Funció Pública.

5. Entrada en vigor

La Llei entrarà en vigor als sis mesos de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Es considera convenient demorar l'entrada en vigor de la Llei per aquest període, tenint en compte l'abast i la complexitat de la regulació continguda, que requerirà un període d'adaptació per part de les administracions públiques catalanes afectades.

Alícia Corral i Solà
Secretària d'administració i Funció Pública

Signat electrònicament

26/26



Doc.original signat per:
Alícia Corral Solà 04/08/2025

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



0POXZEU4MOC05OI5F4E8YGLVEIMKCPWE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:29

Pàgina 26 de 26

AVANTPROJECTE DE LLEI DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA

MEMÒRIA GENERAL

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

L'apartat tercer del mateix article de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, estableix que els avantprojectes de llei han de contenir una exposició de motius i han d'anar acompanyats, entre d'altres documents, d'una memòria general sobre la necessitat de la iniciativa, que ha de contenir, com a mínim, l'adequació de la norma als fins que es persegueixen; el marc normatiu en què s'insereix; la relació de les disposicions afectades per l'avantprojecte de llei i la taula de vigències i derogacions resultants; la competència de la Generalitat sobre la matèria, i la relació motivada de les persones i les entitats a les quals s'ha d'atorgar el tràmit d'audiència o la procedència de sotmetre l'expedient a informació pública.

1. Justificació de la necessitat de l'avantprojecte de Llei i de l'adequació d'aquesta disposició legal als fins que es persegueixen

1.1. Planificació normativa

La planificació normativa constitueix una manifestació del principi de seguretat jurídica, del principi de transparència i de la resta de principis de bona regulació que orienten l'exercici de la potestat normativa del Govern. En aquest sentit, l'article 62.1 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, estableix que "L'Administració pública ha d'exercir la iniciativa normativa de manera que el marc normatiu resultant sigui previsible, tan estable com sigui possible i fàcil de conèixer i comprendre per als ciutadans i els agents socials."

El Pla normatiu del Govern de la Generalitat de Catalunya per als anys 2021-2023, aprovat per Acord de Govern de 19 d'octubre de 2021, inclou l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana. La iniciativa també està inclosa 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.

1.2. Antecedents i objecte de la Llei

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

L'Administració de la Generalitat de Catalunya, que va començar a edificar-se precàriament a finals de la dècada dels anys setanta, va tenir un creixement notable durant els anys vuitanta i noranta del segle passat, que es va plasmar en una multiplicació dels seus efectius. En

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



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 1 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

aquest període va començar a configurar-se el marc institucional i normatiu de la funció pública de la Generalitat, i així mateix d'aquella època provenen les estructures actualment existents i la pròpia cultura corporativa, així com l'organització que s'ha anat assentant de mica en mica en l'Administració autonòmica.

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

En aquest context, el marc jurídic de la funció pública ha estat substancialment alterat amb l'aprovació de dues normes fonamentals: l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 i l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006 ofereix uns majors marges de configuració normativa en l'àmbit de l'ocupació pública, essent un dels elements fonamentals l'extensió de les competències en funció pública a totes les administracions públiques catalanes, sempre respectant l'autonomia local.

Per la seva banda, 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), atorga un ampli marge de configuració a les comunitats autònomes, sobretot en allò que afecta als elements estructurals i organitzatius, la carrera professional dels empleats públics i al sistema retributiu, aspectes que requereixen per a la seva plena efectivitat la intervenció del legislador autonòmic en matèries clau del model d'ocupació pública.

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. En aquest sentit, 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.

Els problemes que es pretenen solucionar són els següents:

- La institució de l'ocupació pública de Catalunya no està adaptada als requeriments i exigències del segle XXI. Es considera convenient definir un nou sistema de funció pública adaptat a un entorn i una realitat econòmica, social, cultural i política que té res a veure amb la Catalunya del segle passat.
- Adaptació de la institució de l'ocupació pública als impactes tecnològics, científics i medi ambientals que incideixen inevitablement sobre l'ocupació i la productivitat.

2/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 2 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

- Atendre la creixent demanda de regeneració de les institucions.
- Rejuvenir les plantilles atès l'envelliment de les mateixes i les previsions de jubilacions massives de personal.
- La pràctica inexistència de planificació estratègica de recursos humans.
- Rigidesa dels procediments d'accés a l'ocupació pública i promoció.
- Augment de la temporalitat en l'ocupació pública.
- Atomització de cossos sense una prèvia planificació ni objectius concrets i peticions de creació de nous cossos.
- Excessiva mobilitat voluntària interna i escassa mobilitat entre administracions públiques catalanes.
- Escassa consideració dels resultats i de l'acompliment en la carrera professional i el sistema retributiu.

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.

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 una planificació estratègica dels recursos humans. Redissenyar les eines tradicionals de gestió de personal, com són les relacions de llocs de treball i les ofertes d'ocupació pública per fer-les més àgils i flexibles, per dotar-les de poder d'adaptació i capacitat de respostes ràpides i immediates a les necessitats de l'administració pública en cada context.
- Prioritzar la captació de nous perfils professionals, principalment científics, tecnològics, i els requerits per pal·liar la situació d'emergència climàtica que són els demandats en nombrosos sectors on la tecnologia i la digitalització tenen un paper fonamental.

3/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 3 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

- Aprofundir en la necessitat de professionalitzar els sistemes de selecció, aplicar mecanismes per agilitzar-los i adequar les proves a les funcions que han de ser efectivament desenvolupades.

- Establir eines per reduir la temporalitat en l'ocupació pública agilitzant els processos selectius i al mateix temps, preveure mecanismes d'exigència de responsabilitat en cas d'abús d'aquesta situació.

- Simplificar i racionalitzar l'actual estructura de cossos i escales adequant-los als àmbits competencials necessaris i 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 superant les actuals rigideses que la crisi pandèmica ha posat de manifest.

- Detectar i captar talent dins l'organització, per mitjà de sistemes efectius de promoció interna i de provisió de llocs de treball o de formació.

- Establir mecanismes per permetre una mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes.

- Impulsar la carrera professional en el propi lloc de treball basada en itineraris professionals amb diferents 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. Aquest sistema ha de permetre gestionar la diferència, incentivant i premiant el desenvolupament professional excel·lent.

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

En aquest sentit, convé destacar que inicialment es va considerar adient dur a terme dues iniciatives legislatives independents, una per regular el nou model de l'ocupació pública catalana i una altra relativa a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. Posteriorment, es va estimar necessari incorporar al text de 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. Tanmateix, fruit de la tramitació i,

4/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 4 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

especialment, del debat que s'ha generat amb els diversos actors que hi han intervingut i han efectuat nombroses observacions i aportacions al text, finalment, s'ha optat per tornar al plantejament d'origen.

Així, es valora que l'opció de regular l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (en endavant, EAPC) mitjançant un avantprojecte de llei autònom, en lloc d'incloure-la dins l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana aporta diversos avantatges. D'entrada, la regulació detallada de l'EAPC dins l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana allarga i carrega el text normatiu, afegint complexitat a una norma que ja és extensa i tècnicament densa. Mentre que la regulació en una llei pròpia permet alleugerir el cos normatiu principal, centrant-lo exclusivament en el règim jurídic del personal públic. A banda, l'EAPC té una missió transversal que va més enllà de l'ocupació pública, que afecta la qualitat de les polítiques públiques, la governança i la modernització administrativa. De tal manera que la regulació en una norma independent permet respectar la seva naturalesa institucional, funcional i organitzativa diferenciada. Altrament, la complexitat i especificitat funcional de l'EAPC requereix una regulació pròpia, més detallada i adaptada a les seves necessitats operatives i estratègiques.

En un altre ordre de consideracions, també cal remarcar que inicialment l'avantprojecte incloïa una regulació per simplificar i racionalitzar l'actual estructura de cossos de les administracions públiques catalanes, i en consonància, es preveia una nova estructuració dels cossos i escales de l'Administració de la Generalitat i la seva correspondència amb els vigents a l'entrada en vigor de la nova norma. No obstant això, com a resultat del procés de tramitació i, especialment, del debat generat amb els diferents actors implicats, finalment aquest contingut ha decaïgut, atès que no ha estat possible assolir el consens esperat. Amb tot i això, l'avantprojecte introdueix les bases d'un procés d'homogeneïtzació i de racionalització de cossos amb la voluntat de simplificar el sistema i avançar en la convergència estructural, de forma que s'afavoreixi la mobilitat interadministrativa, procés que ha de culminar amb l'aprovació de la corresponent llei d'ordenació de cossos i escales.

La regulació dels cossos afecta directament totes les administracions públiques catalanes cadascuna amb realitats organitzatives i necessitats funcionals diferenciades, de manera que un avantprojecte de llei específic permetrà separar el debat tècnic sobre classificació i estructura de cossos del debat més general sobre el règim jurídic del personal. També possibilitarà articular processos de participació amb espais de diàleg específics, per facilitar que el consens sobre els cossos es construeixi de manera més gradual i tècnica.

Escau, per tant, 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, 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 del nou model d'ocupació pública per a totes les administracions públiques catalanes i l'establiment del seu marc jurídic, d'acord amb les competències atribuïdes, es

5/27



Doc. original signat per:
Alícia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHFRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 5 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

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), en els termes previstos en el mateix.

1.3. Estructura

La Llei de l'ocupació pública catalana s'estructura en divuit títols, vint-i-sis disposicions addicionals, nou disposicions transitòries, una disposició derogatòria i sis disposicions finals.

El títol I es refereix a l'objecte de la Llei i als principis informadors de l'ocupació pública catalana, i n'estableix l'àmbit d'aplicació i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes.

El títol s'encapçala amb l'objecte, que consisteix en l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics al seu servei, amb la voluntat d'adequar-se als interessos públics i orientar-se a la prestació dels serveis a la ciutadania. Així mateix, recull de forma detallada els principis informadors que regeixen l'ocupació pública catalana.

La Llei s'aplica als empleats públics que presten serveis en les administracions públiques catalanes. En concret, s'aplica al personal funcionari i, en tot el que sigui procedent, al personal laboral, amb les especificitats que inclou el propi articulat. A l'efecte de la Llei, s'entén per administracions públiques catalanes l'Administració de la Generalitat, les administracions locals de Catalunya, les universitats públiques catalanes i el sector públic d'aquestes administracions. No obstant això, en resta exclòs el personal de les entitats de dret privat del sector públic de les administracions públiques catalanes, llevat de determinades previsions que els són expressament aplicables, com és el cas de la igualtat efectiva de dones i homes; el codi de conducta; els principis de selecció; l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat; el règim d'incompatibilitats, i la prohibició de dur a terme funcions reservades a personal funcionari.

La Llei és també aplicable directament al personal dels organismes de naturalesa independent, si bé en resten exclosos, per les seves especificitats, els òrgans estatutaris, és a dir, aquells que regula i preveu expressament l'Estatut d'autonomia de Catalunya.

En relació amb els col·lectius de personal, la Llei s'aplica també al personal docent no universitari dependent de l'Administració de la Generalitat i al personal estatutari de l'Institut Català de la Salut, llevat de determinades matèries expressament excloses, ja sigui pel seu caràcter bàsic, com ara la carrera professional i promoció interna; la selecció de personal i provisió de llocs de treball; les retribucions complementàries, i la mobilitat voluntària entre administracions públiques, o per disposar d'una regulació sectorial pròpia.

La Llei determina, d'altra banda, els col·lectius de personal als quals s'aplica només quan així ho estableixi la seva normativa específica, com és el cas del personal del cos de Mossos d'Esquadra, el personal funcionari dels cossos al servei de l'Administració de Justícia la gestió del qual correspongui a l'Administració de la Generalitat i el personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes.

Pel que fa a les universitats catalanes, la Llei és aplicable al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis en tot el que no regulin expressament la legislació orgànica

6/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHFRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 6 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

d'universitats i les seves disposicions de desenvolupament, amb respecte a l'autonomia universitària i les potestats d'autoorganització que li són pròpies.

Quant al personal de les administracions locals catalanes, es regeix per les previsions contingudes en la legislació bàsica estatal que li sigui aplicable i per aquesta Llei, amb respecte a l'autonomia local i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració, i es reconeixen expressament les especificitats del règim del personal dels cossos de policia local i del personal funcionari amb habilitació nacional.

El títol II regula els òrgans de l'ocupació pública catalana. Es creen el Consell de l'Ocupació Pública Catalana, com a òrgan comú de consulta, informe i proposta en relació amb les qüestions que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes, i la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana, com a òrgan tècnic de suport i assistència al Consell. Ambdós òrgans, integrats per representants de les diferents administracions públiques catalanes, han d'esdevenir elements clau per a l'adequada coordinació i cooperació de les polítiques de gestió de personal i la definitiva cohesió de l'ocupació pública catalana.

En aquest títol es concreten els diferents òrgans de l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat.

El títol III, referit als empleats públics al servei de les administracions públiques catalanes, s'estructura en dos capítols.

El capítol I es dedica a les classes d'empleats públics, és a dir, al personal funcionari de carrera, al personal funcionari interí i al personal eventual.

Pel que fa al personal funcionari interí, s'ha optat per fer una remissió a la normativa bàsica quan a les circumstàncies que poden donar lloc al seu nomenament i la durada màxima d'aquest, amb la finalitat d'evitar entrar-hi en contradicció, així com limitar i evitar l'excessiva temporalitat i, en la línia de la jurisprudència europea, es posa especial èmfasi en la vinculació del nomenament d'interinitat amb el concret lloc de treball que s'ocupa temporalment. Addicionalment a allò previst per la normativa bàsica, s'indiquen, així mateix, altres causes de cessament del personal funcionari interí, entre les quals cal destacar, com a novetat, la manca de superació del període de prova.

Quant al personal eventual, la Llei delimita les funcions de confiança o assessorament especial que li corresponen, i especifica quines li estan expressament vedades, alhora que es concreten els òrgans o autoritats de les administracions públiques catalanes que poden disposar de personal eventual.

El capítol II d'aquest títol III estableix les funcions i responsabilitats directives o gerencials que corresponen al personal directiu públic professional i ressalta la subjecció d'aquest personal a l'avaluació de la seva activitat. Es determina que el personal directiu s'ha de designar d'acord amb els principis de mèrit, capacitat i idoneïtat. Així mateix, es preveu que els llocs de treball que integren la direcció pública professional s'incloguin en una relació de llocs de treball o instrument de gestió de llocs de treball específic.

7/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 7 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

El títol IV es refereix a l'estructura de l'ocupació pública catalana, que s'agrupa en cossos i escales, i la Llei introdueix les bases d'un procés d'homogeneïtzació i de racionalització de cossos amb la voluntat de simplificar el sistema i avançar en la convergència estructural, de forma que s'afavoreixi la mobilitat interadministrativa, procés que ha de culminar amb l'aprovació de la corresponent llei d'ordenació de cossos i escales.

En aquest sentit, els cossos del personal funcionari de les administracions públiques catalanes s'estructuren en dues tipologies: cossos d'administració general i cossos d'administració especial, d'acord amb el contingut de les funcions genèriques o especialitzades establertes.

El títol V, relatiu a l'ordenació dels llocs de treball, s'estructura en dos capítols.

El capítol I insta les administracions públiques catalanes a ordenar els llocs de treball de les seves organitzacions mitjançant les relacions de treball o altres instruments d'ordenació de llocs de treball, regula les plantilles pressupostàries i preveu les àrees d'especialitat. Aquests instruments d'ordenació són elements definitoris del nou model d'ocupació pública catalana.

El títol esmentat reconeix el lloc de treball com a unitat elemental de l'estructura organitzativa de l'ocupació pública, i classifica els llocs de treball en base, singulars i de comandament. Preveu, així mateix, que excepcionalment puguin existir llocs de caràcter conjuntural no previstos en la relació de llocs de treball per a l'execució de programes temporals o per atendre càrregues de treball que no poden ser acomplertes amb els recursos ordinaris existents.

Així mateix, la Llei fa un esforç important per establir els criteris que determinen la naturalesa funcional o laboral dels llocs de treball, d'acord amb la jurisprudència constitucional existent, i consolida la prioritat del vincle funcional i l'excepcionalitat dels llocs ocupats per personal laboral.

Com a novetat, el text legal preveu l'existència de llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu, d'una banda, per al sosteniment comú del personal dels ens locals i, d'altra banda, per a la prestació de serveis a temps parcial quan les necessitats del servei ho justifiquin.

El capítol II impulsa l'ús de les relacions de llocs treball com a instrument principal d'ordenació de llocs de treball a totes administracions públiques catalanes, si bé se simplifica i redueix el seu contingut obligatori, de manera que se li resten elements per tal que aquest instrument sigui menys complex pel que fa a la seva gestió i aprovació. Paral·lelament, es preveu un nou instrument d'ordenació de llocs de treball més flexible, que també inclou els llocs de treball de caràcter temporal o conjuntural de les administracions públiques catalanes amb la finalitat d'establir la màxima transparència. Destaca la voluntat de simplificar el contingut mínim de les relacions de llocs de treball amb la idea que totes les administracions públiques catalanes disposin d'aquest instrument global d'ordenació i gestió dels seus recursos humans en un termini raonable. De manera complementària a les relacions de llocs de treball, es faculta les administracions perquè puguin elaborar instruments de gestió dels llocs de treballs dirigits principalment a flexibilitzar el sistema de gestió i adaptar-lo amb molta més facilitat a les seves necessitats organitzatives. Aquests instruments de gestió de llocs de treball se subjecten a les garanties de publicitat necessàries i, a més, en el cas que les administracions optin per no elaborar-los atenent el seu caràcter facultatiu, s'imposa que determinades característiques dels llocs de treball, sens dubte essencials, passin a ser exigides a la relació de llocs de treball,

8/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHF09YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 8 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

la qual cosa permet assegurar tant la dimensió garantista del sistema com la flexibilitat d'aquests instruments d'ordenació.

A continuació estableix la possibilitat que les administracions públiques catalanes puguin agrupar els seus llocs de treball en àrees d'especialitat d'acord amb els coneixements o competències exigits per al seu desenvolupament. Si el lloc de treball ha de ser la unitat bàsica estructural de l'ocupació pública, l'agrupació de llocs de treball ha de ser l'instrument clau per a la seva racionalització. Amb la consagració en l'àmbit legal de l'agrupació de llocs de treball en àrees d'especialitat s'aposta decididament per avançar cap a la millor adaptació del personal a les exigències derivades del lloc de treball que s'ha d'ocupar. Certament, la legislació bàsica ha facilitat que sigui possible institucionalitzar les àrees d'especialitat com a agrupacions de llocs de treball i ara cal atorgar-los el protagonisme necessari perquè esdevinguin una eina clau en la selecció, la formació, la mobilitat, la provisió i la carrera professional del personal al servei de les administracions. Tot i així, aquest sistema de racionalització es presenta com a voluntari per a les administracions públiques i té com un dels valors més destacables la flexibilitat, atès que, contràriament a les agrupacions de personal funcionari en estructures corporatives, la seva implementació no està reservada a la llei i permet, conseqüentment, una reacció molt més àgil davant les adequacions necessàries dels llocs de treball i les persones que els ocupen al mapa canviant dels requeriments en la prestació de serveis.

Els instruments de planificació de l'ocupació pública, inclosos en el títol VI, esdevenen també un aspecte clau de la Llei. A més de l'oferta d'ocupació pública i els registres de personal, prenen especial rellevància dins d'aquests instruments els plans estratègics i els plans operatius de recursos humans, i la Llei detalla de forma exhaustiva les mesures que es poden establir. Es preveu, així mateix, la possibilitat d'aprovar plans de recursos humans sectorials per col·lectius específics. Aquestes eines de planificació són decisives per a l'optimització i racionalització de l'ocupació pública, per la qual cosa s'ha cregut necessari incorporar la possibilitat d'elaborar plans estratègics de recursos humans en totes les administracions públiques. L'aposta per la planificació és decidida en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat perquè normalitzar aquesta funció en la pràctica habitual administrativa suposa un avenç substancial en la gestió estratègica del personal. Així, la Llei estableix el contingut d'aquests plans i preveu la possibilitat d'incorporar un seguit de mesures que, en la línia dels plans d'ocupació, pretenen ajustar-se de la manera més precisa possible a les necessitats i a la realitat de les administracions catalanes.

Pel que fa a l'oferta d'ocupació pública, la Llei no incorpora novetats significatives; no obstant això, preveu un termini màxim de tres anys per a la resolució dels processos selectius que se'n deriven, a comptar des de la publicació de l'esmentada oferta d'ocupació pública. En matèria de registres de personal, es procura integrar tot el col·lectiu de personal que presta serveis en el sector públic i es realitza un esforç de coordinació en el sentit d'impulsar la determinació de continguts mínims i comuns dels registres, circumstància que ha de facilitar, sens dubte, la mobilitat interadministrativa.

El títol VII, sobre l'adquisició i pèrdua de la condició d'empleat públic, s'estructura en quatre capítols. La principal finalitat d'aquest títol és articular de manera equilibrada els principis de mèrit i capacitat, que garanteixen l'accés dels millors candidats, i la flexibilitat, a l'efecte d'eliminar qualsevol rigidesa perjudicial per a l'eficàcia i l'eficiència dels processos.

9/27



Doc. original signat per:
Alícia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 9 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

El capítol I estableix els principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana i els requisits exigits, principalment en els termes que preveu la normativa bàsica. Pel que fa als principis d'accés, cal assenyalar que s'estenen a tot el personal del sector públic català i en destaquen, a més dels constitucionalment reconeguts, el caràcter obert dels processos, la garantia de la lliure concurrència, l'especialització i professionalització dels membres dels òrgans de selecció i reclutament, i l'agilitat, la publicitat i la proporcionalitat en la valoració dels mèrits. Quant als requisits d'accés, s'ha de destacar l'acreditació del coneixement del català en el nivell adequat a les funcions pròpies del lloc objecte de la convocatòria, per tal d'assegurar que es respectin els drets lingüístics de la ciutadania.

Aquest capítol recull, així mateix, disposicions específiques quant al requisit de la nacionalitat, i preveu la possibilitat de la seva exempció per accedir a la condició de personal funcionari per raons d'interès general i en determinats àmbits com els d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i comunicacions, salut, serveis socials i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica.

Amb la voluntat de reconèixer les dificultats d'accés a l'ocupació pública de determinats col·lectius i promoure mesures perquè aquestes puguin ser pal·liades, es regulen les condicions i els sistemes d'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat, amb previsió d'un sistema específic i diferenciat per a les persones amb discapacitat intel·lectual. Així mateix, s'estableixen mesures d'acció positiva mitjançant plans o programes adreçats a persones amb dificultats d'inserció laboral o amb factors de risc o vulnerabilitat per tal que puguin accedir en condicions especials o excepcionals a llocs de treball temporals.

El capítol II, sobre els òrgans de selecció, obliga les administracions públiques catalanes a disposar d'un codi de conducta adreçat als membres dels òrgans de selecció i determina la composició i les característiques d'aquests òrgans, així com la possibilitat de crear òrgans de selecció de caràcter permanent; tot això amb la finalitat d'avançar en la seva professionalització.

Respecte als esmentats òrgans de selecció, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya la seva configuració i professionalització, de forma que es preveu que dues terceres parts dels membres d'aquests òrgans hagin de ser persones acreditades en competències tècniques de selecció de personal i, d'altra banda, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha d'establir el sistema d'acreditació per formar part dels òrgans de selecció i expedir certificacions d'idoneïtat a aquest efecte, d'acord amb el que sigui determinat per reglament.

El capítol III introdueix diferents previsions amb l'objectiu de millorar la qualitat dels processos de selecció dels professionals que s'incorporen a l'ocupació pública i garantir que s'adeqüin als requeriments i a les funcions dels llocs de treball que han d'ocupar. Així, es determinen els instruments de selecció i s'homogeneïtzen els sistemes selectius de les administracions públiques catalanes, en tant que s'estableix que en qualsevol procés selectiu s'han d'incloure, com a mínim, proves de coneixement orals o escrites i proves de 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.

10/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 10 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

S'estableixen com a sistemes selectius, tant per a personal funcionari com per a personal laboral fix, els d'oposició i concurs oposició i, excepcionalment, el sistema de concurs. Quant al concurs oposició, d'acord amb la doctrina jurisprudencial consolidada, la Llei instaura una sèrie de garanties per reduir als termes més justos la valoració dels mèrits.

Per completar els processos selectius, la Llei preveu la possibilitat de superació de cursos selectius o períodes de pràctiques.

D'altra banda, i amb l'objectiu de limitar la temporalitat, dotar d'una major eficiència els processos selectius i reduir els costos, s'estableix que les convocatòries puguin incloure, a més de les places aprovades a les ofertes d'ocupació pública, un nombre de places addicional per cobrir futures vacants, a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents. Aquestes noves vacants s'adjudiquen als aspirants que han superat el procés selectiu sense plaça, segons l'ordre d'aspirants aprovats, els quals es nomenen funcionaris de carrera i resulten adjudicataris d'aquestes vacants.

La selecció d'empleats públics temporals és també objecte de regulació, de forma que s'estableix que s'ha de portar a terme mitjançant procediments àgils, amb garantia dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, publicitat i celeritat. El personal temporal es pot seleccionar mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal amb vigència limitada o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a les necessitats i a les característiques dels llocs a cobrir. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya assumeix igualment un paper determinant en la selecció de personal temporal. Així, se li atribueix la competència per convocar periòdicament els processos de selecció per als diferents cossos o escales, 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, sens perjudici de les altres borses d'ocupació pública temporal que hagin conveniat les administracions públiques catalanes. Respecte dels procediments de selecció de personal funcionari interí, cal destacar com a novetat que han de preveure la superació d'un període de prova, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, llevat que s'hagin prestat serveis en el mateix cos o escala durant el període i els requeriments establerts.

El capítol IV, relatiu a la pèrdua de la relació de serveis, estableix les causes de pèrdua de la condició de personal funcionari i de personal laboral, així com els supòsits de rehabilitació de la condició de personal funcionari. Pel que fa al personal funcionari, en aquest capítol s'estableixen els criteris que determinen l'autorització o la denegació de les sol·licituds de perllongament de la permanència en el servei actiu.

El títol VIII, sobre la promoció professional, conté quatre capítols.

El capítol I configura la promoció professional dels empleats públics de les administracions públiques catalanes com a un conjunt d'oportunitats de progressió professional, la qual constitueix simultàniament un instrument de planificació dels recursos humans.

El capítol II regula la carrera professional vertical i, com a innovació, la carrera professional horitzontal, que consisteix en la progressió en un sistema de trams que reconeix de manera individualitzada el desenvolupament professional, sense necessitat de canviar de lloc de treball o àrea d'especialitat, fonamentat en el domini, l'expertesa i l'impacte d'aportació de

11/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 11 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

valor. Per a l'assoliment dels diferents trams de carrera professional horitzontal es requereix un període mínim de serveis prestats dins de cada grup o subgrup de classificació; no obstant això, els anys de serveis prestats no atorguen l'accés automàtic als trams de la carrera professional horitzontal, sinó que cal tenir en compte especialment la valoració de la trajectòria i l'actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, entre altres aspectes. La carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional.

El desenvolupament reglamentari de la carrera professional correspondrà a les diferents administracions públiques catalanes, en els termes i límits que estableix la Llei, si bé el Govern de la Generalitat podrà determinar els criteris comuns a l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional.

Complementant el sistema de promoció professional del personal funcionari de carrera, el capítol III regula la promoció interna vertical i horitzontal, que es porta a terme a través del sistema de concurs oposició, i la Llei estableix la possibilitat de valorar en la fase de concurs els trams reconeguts en la carrera professional horitzontal, el treball desenvolupat i la formació. Per tal de fomentar el talent intern i la carrera professional del personal, la Llei preveu la incentivació de la participació en els processos de promoció interna mitjançant l'oferta d'activitats formatives i beques per a la preparació de les proves selectives, així com la garantia d'un percentatge de places de l'oferta d'ocupació pública reservat per a la promoció interna vertical en els casos que hi hagi cos o escala del grup o subgrup inferior, comprés entre el 20 % i el 50 %.

Amb l'objectiu de millorar la qualitat dels serveis públics i gestionar la diferència, incentivant l'excel·lència del desenvolupament professional dels empleats públics, el capítol IV preveu, com a innovació, l'obligatorietat de les administracions públiques catalanes d'establir sistemes d'avaluació de l'acompliment mitjançant una valoració periòdica de l'actuació i conducta professional del personal, el rendiment i assoliment de resultats, que s'executarà pel sistema i procediment que sigui establert reglamentàriament. Aquest sistema d'avaluació, que s'ha d'adequar, en tot cas, als principis de transparència, objectivitat, imparcialitat i no-discriminació, es configura com una eina per a la gestió del personal que ha de permetre fer més eficient el funcionament del servei públic, tenint en compte que el seu resultat, favorable o desfavorable, té impacte directe en les retribucions i incideix en la carrera professional horitzontal i vertical, la promoció interna, la provisió dels llocs de treball, en la determinació de les necessitats formatives, així com en l'autorització de les compatibilitats.

El títol IX, referent a la provisió de llocs de treball i mobilitat, s'estructura en quatre capítols.

El capítol I estableix les disposicions generals aplicables a la provisió de llocs de treball i els principis generals, fonamentats en la igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència.

Es regulen, d'una banda, els sistemes ordinaris de provisió dels llocs de treball de personal funcionari de carrera i es determinen, d'altra banda, els sistemes extraordinaris de provisió, i s'indiquen les causes que els habiliten.

Pel que fa als sistemes de provisió ordinaris, concurs i lliure designació, el capítol II preveu que per a la provisió dels llocs de treball de major responsabilitat o qualificació professional

12/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHF09YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 12 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

pugui ser exigible, a més de l'antiguitat mínima en el cos o escala, un determinat tram de desenvolupament professional, amb la finalitat de vincular la provisió dels llocs de treball amb la carrera professional i, en aquest sentit, garantir l'expertesa i la qualitat en el desenvolupament dels llocs de treball.

La Llei introdueix com a novetat, per agilitar la provisió definitiva dels llocs de treball base que siguin vacants i adequar-la a les necessitats dels serveis, concursos generals de caràcter obert i permanent. Així mateix, amb la voluntat de simplificació, agilitació i optimització dels recursos disponibles, la Llei estableix que les administracions públiques catalanes puguin acordar, mitjançant el conveni corresponent, la convocatòria de processos de provisió de manera unitària.

El capítol III recull de manera sistemàtica les diferents modalitats de provisió extraordinària de llocs de treball, que tenen com a objectiu flexibilitzar la gestió i atendre les necessitats conjunturals de forma urgent i immediata.

En aquest sentit, es preveu, com un nou sistema de provisió de llocs de treball, la promoció interna temporal, que habilita el personal funcionari de carrera a ocupar llocs de treball d'un altre cos o escala del grup o subgrup immediatament superior per un període màxim de dos anys, sempre que reuneixi els requisits d'ocupació establerts. Aquest sistema innovador, permet, d'una banda, l'adquisició d'experiència i expertesa professional davant l'expectativa d'esdevenir personal funcionari de carrera del nou cos o escala mitjançant les convocatòries de promoció interna i, d'altra banda, evitar el recurs al nomenament de personal funcionari interí i incrementar la temporalitat.

En la línia del reconeixement de la rellevància dels llocs de treball per al desenvolupament de programes i projectes, la Llei preveu la modalitat de comissió de serveis específica per a l'execució de programes de caràcter temporal, mecanisme de provisió de llocs de treball que ha de permetre reforçar les unitats administratives sense incrementar la plantilla.

D'altra banda, s'estableixen els límits temporals i els supòsits aplicables de l'atribució temporal de funcions per a la cobertura de necessitats no assignades específicament als llocs de treball inclosos en les relacions de llocs de treball o per a la realització de tasques que, per causa del seu volum temporal o altres raons conjunturals, no puguin ser ateses pel personal funcionari que les té assignades.

En el marc d'un pla estratègic o operatiu de recursos humans, la Llei habilita, com a sistema extraordinari de provisió, el trasllat temporal del personal funcionari de carrera a òrgans o unitats administratives de sectors prioritars de l'activitat pública amb necessitats urgents i específiques d'efectius.

S'estableixen, així mateix, mecanismes específics de mobilitat per motius de salut, per raó de violència masclista i per raó de violència terrorista, per tal d'atendre les circumstàncies especials que hi concorren.

El capítol IV regula la mobilitat interadministrativa i la mobilitat intersectorial.

La mobilitat interadministrativa entre les diferents administracions públiques catalanes es configura com un dels eixos vertebradors de l'ocupació pública catalana i la Llei regula els

13/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 13 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

mecanismes per tal que sigui efectiva i es dugui a terme en condicions d'igualtat en tot el territori català. Per a la seva implantació, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya la competència per a l'acreditació del personal de les administracions públiques a l'efecte de la seva mobilitat, acreditació que es pot obtenir mitjançant la superació d'un procés selectiu d'accés a l'ocupació pública o bé amb la superació d'una prova específica, ambdós gestionats per l'Escola. Aquesta acreditació garanteix l'homologació en les condicions d'accés a l'ocupació pública catalana i, per tant, les condicions mínimes necessàries per a la provisió dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes, de forma que amb l'acreditació expedida per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya el personal funcionari de carrera té dret a la mobilitat interadministrativa sense necessitat que les corresponents relacions de llocs de treball ho prevegin, sempre i quan les administracions públiques implicades s'adhereixin a aquest sistema mitjançant conveni.

La mobilitat intersectorial, que se circumscriu a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, té com a finalitat habilitar el personal funcionari docent i el personal estatutari perquè pugui accedir a altres àmbits sectorials que no siguin el propi, sempre que ho justifiquin les funcions i les característiques dels llocs de treball a proveir i d'acord amb els criteris que s'estableixin reglamentàriament.

El títol X introdueix la garantia de l'aplicació efectiva dels principis d'igualtat de gènere i igualtat d'oportunitats de dones i homes i la incorporació de la perspectiva de gènere, de forma transversal i interseccional, als seus plans, polítiques i mesures en matèria de recursos humans i d'ocupació pública, i insta les administracions públiques catalanes a l'aprovació dels plans d'igualtat corresponents. Així mateix, incideix en la necessitat d'adoptar les mesures necessàries per prevenir, detectar, actuar i, si escau, resoldre situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Les administracions indicades han d'aprovar els protocols corresponents.

El Títol XI reconeix el dret dels empleats públics de les administracions públiques catalanes a la protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball i obliga les esmentades administracions a l'adopció de les mesures preventives, organitzatives i l'elaboració de protocols necessaris per a la seva garantia.

El títol XII es troba configurat per quatre capítols i connecta els valors ètics del servei públic amb els drets i els deures dels empleats públics.

El capítol I integra els principis generals del règim d'incompatibilitats aplicable al personal de totes les administracions públiques catalanes i el seu sector públic i estableix la competència per a l'autorització de les activitats compatibles en cada àmbit. Preveu, així mateix, la inscripció de les autoritzacions en els registres de personal i la publicació de les autoritzacions esmentades en els termes que preveu la legislació en matèria de transparència, accés a la informació pública i bon govern.

La Llei introdueix en aquest títol un capítol II específic dedicat a la integritat pública, que inclou els principis ètics i les regles de conducta dels empleats públics, defineix la situació de "conflicte d'interès" i estableix l'obligació de totes les administracions públiques catalanes d'adoptar codis de conducta. S'afegeix, d'altra banda, l'obligació de les administracions públiques catalanes d'establir mecanismes perquè els empleats públics puguin formular alertes sobre infraccions normatives o pràctiques contràries a la integritat pública o qualsevol

14/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 14 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

altre tipus d'irregularitats mitjançant canals interns que garanteixin la confidencialitat i l'anonimat, així com el dret a la seva protecció.

El capítol III postula els deures dels empleats públics i el capítol IV els seus drets, de forma que la Llei els actualitza i els completa, i els adequa al context vigent. Respecte als deures, es concreta, d'acord amb la normativa vigent, l'obligatorietat que els tràmits i actuacions que realitzen els empleats públics per raó de la seva condició s'hagin de dur a terme a través de mitjans electrònics, i s'estableixen les garanties en el seu ús.

Quant als drets, se n'afegeixen de nous, com el dret a la intimitat en l'ús de dispositius digitals i enfront de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització, i el dret a la desconexió digital, en els termes que estableix la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

El títol XIII es refereix al règim retributiu i de la Seguretat Social.

En relació amb les retribucions, s'inclouen com a retribucions complementàries aquelles vinculades al nou model d'ocupació pública que preveu la Llei. En aquest sentit, es preveuen el complement de carrera professional, vinculat al sistema de trams de progressió en la carrera professional, i el complement de rendiment, el qual retribueix la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats valorats mitjançant el procediment d'avaluació que preveu la Llei i que substitueix el complement de productivitat anterior. La percepció d'ambdós complements, en tot cas, es troba condicionada a la implantació efectiva dels sistemes de carrera professional horitzontal i d'avaluació de l'acompliment. Resten sense efecte, per tant, les garanties retributives vinculades al grau personal consolidat, sens perjudici del règim transitori.

S'aclareix, d'altra banda, els conceptes retributius que percep el personal funcionari en pràctiques durant la realització d'un període de pràctiques o d'un curs selectiu vinculat a un procés selectiu. En aquest sentit, convé remarcar que es garanteix que aquestes no siguin inferiors al salari mínim interprofessional. A banda d'això, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, s'ha reconegut que l'empleat públic té dret a optar per percebre les retribucions del lloc d'origen que ocupava a càrrec de l'Administració de la Generalitat, per tal de reconèixer i valorar la dedicació i la projecció professional.

Pel que fa al règim de la Seguretat Social, es determina que els funcionaris de les administracions públiques catalanes s'inclouen en el règim general de la Seguretat Social, d'acord amb el sistema vigent.

Amb la finalitat d'evitar que la minva de les retribucions produïda durant la situació d'incapacitat temporal agreugi la situació personal i familiar dels empleats públics, la Llei preveu que les administracions públiques catalanes puguin acordar, en funció del seu índex d'absentisme sectoritzat, un complement retributiu des del primer dia de la situació d'incapacitat temporal que, sumat a la prestació del règim general de la Seguretat Social, pugui arribar fins a un màxim del 100 % de les retribucions fixes del mes de l'inici de la situació esmentada.

El títol XIV, sobre la jornada de treball, permisos i vacances, consta de quatre capítols.

15/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHF09YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 15 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

El capítol I preveu que les administracions públiques catalanes puguin establir jornades de treball ordinàries i jornades especials, així com els supòsits en què la jornada de treball s'hagi de prestar a temps parcial.

Quant al teletreball, es reconeix aquesta modalitat de prestació de serveis a distància mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i comunicació, sempre que les necessitats del servei ho permetin, en els supòsits i condicions que s'estableixin reglamentàriament.

El capítol II recull les diferents modalitats de reducció i d'adaptació de la jornada de treball, en els termes que estableix la normativa bàsica, i les que preveia la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, si bé amb algunes modificacions i novetats.

Així, tenint en consideració l'impacte que l'envelliment de les plantilles tindrà els propers anys i la necessitat d'adoptar mesures per a la transferència del coneixement i l'expertesa, es preveu una reducció de jornada de treball vinculada al cessament progressiu de la prestació de serveis del personal funcionari de les administracions públiques catalanes a qui manqui menys de tres anys per complir la jubilació forçosa, que s'emmarca dins dels programes de planificació del relleu generacional que es puguin establir.

El capítol III estructura els permisos i regula les vacances del personal, amb inclusió de les previsions de la normativa bàsica, si bé introdueix o adapta alguns permisos per tal d'atendre diverses necessitats que es produeixen en el context actual, sigui per raons de conciliació, com ara el permís per a les funcionàries en estat de gestació, per dol perinatal o el permís parental, sigui per atendre altres necessitats, com el permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària.

El Capítol IV determina el règim d'aplicació en relació amb els permisos i les vacances del personal laboral.

El títol XV posa de manifest la rellevància de les polítiques de formació i aprenentatge permanent com a part integrant de les polítiques de recursos humans, i consolida el dret dels empleats públics a la formació i el deure d'aquests de participar en les activitats formatives per tal de contribuir a millora la qualitat dels serveis públics. En aquest àmbit, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya la competència en matèria d'accions formatives, aprenentatge i perfeccionament dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat i l'impuls de la col·laboració amb les administracions públiques catalanes, mitjançant la subscripció de convenis amb altres escoles, universitats i centres docents de prestigi.

El títol XVI, sobre les situacions administratives, s'estructura en sis capítols.

El capítol I recull les situacions administratives del personal funcionari de carrera de les administracions públiques catalanes i identifica aquelles a les quals es pot acollir el personal funcionari interí, sempre que es mantingui la causa que va donar lloc al seu nomenament i sense excedir la durada màxima d'aquest nomenament.

El capítol II regula de forma específica la situació de servei actiu.

16/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 16 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

El capítol III preveu els supòsits en els quals el personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials, incloent de forma expressa els supòsits del nomenament o la contractació en règim d'alta direcció com a personal directiu públic professional en l'àmbit de l'Administració o en el sector públic i del nomenament o designació com a delegat, delegada o representant del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.

Pel que fa als efectes de la situació de serveis especials, la Llei estableix limitacions en relació amb els períodes de reserva dels llocs de treball en determinats supòsits amb la finalitat d'evitar situacions perllongades de provisionalitat. Així, es preveu que el personal funcionari en aquesta situació que ocupa amb caràcter definitiu llocs de treball proveïts pel sistema de lliure designació sigui cessat en el termini màxim de sis mesos, moment a partir del qual conservarà el dret a la reserva de la seva destinació. Respecte als llocs definitius proveïts pel sistema de concurs, el període màxim de reserva del lloc de treball serà de quatre anys, transcorregut el qual es conserva el dret a la reserva de la destinació.

El capítol IV regula la situació de serveis en altres administracions públiques i el règim jurídic aplicable al personal funcionari de carrera en aquesta situació, així com els efectes i les formes de reingrés.

El capítol V estructura les modalitats d'excedència voluntària i excedència forçosa i la suspensió de funcions. Es recull en aquest capítol l'excedència voluntària incentivada en el marc de la planificació de recursos humans, amb una durada màxima de tres anys.

El capítol VI preveu els sistemes de reingrés del personal funcionari de carrera sense reserva de lloc de treball.

El títol XVII té per objecte el règim disciplinari i es troba estructurat en tres capítols.

El capítol I estableix disposicions generals i principis del règim disciplinari i, alhora, introdueix una previsió específica per al personal laboral.

El capítol II estructura i relaciona les faltes i sancions disciplinàries i les classifica en molt greus, greus i lleus.

Quant a les faltes, se'n tipifiquen algunes de noves, com la infracció o aplicació indeguda dels preceptes que conté la normativa sobre contractes del sector públic, amb dol o negligència greu, que constitueix una falta molt greu. Es consideren faltes greus l'adopció de decisions o la intervenció en assumptes quan hi ha el deure legal d'abstenir-se o quan hi concorren les circumstàncies legals de conflicte d'interès i la utilització indeguda dels dispositius digitals i els mitjans, inclosos els electrònics, que l'Administració posi a disposició per al compliment de les funcions pròpies del lloc de treball, sempre que comporti un perjudici greu al servei públic, a la seguretat de la informació o que causi descrèdit de la imatge pública de l'Administració.

El capítol III recull els criteris generals del procediment disciplinari i preveu la possibilitat d'acordar mesures provisionals.

El títol XVIII sobre la negociació col·lectiva, representació i participació en les administracions públiques catalanes, s'estructura en tres capítols.

17/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 17 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

El capítol I estableix els principis generals que han d'informar l'ordenació de la negociació col·lectiva, així com la seva estructura, i preveu la creació d'una mesa de concertació i diàleg social de les administracions públiques catalanes, en la qual són objecte de negociació les matèries i condicions de treball comunes a la totalitat del personal de les administracions públiques catalanes. D'altra banda, disposa la constitució de les Meses generals de negociació en cadascuna de les administracions públiques catalanes, i com a aspecte nou, la constitució de la Mesa general de les universitats públiques catalanes per a la negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, funcionari i laboral, de les universitats públiques catalanes. Així mateix, es reconeix expressament la capacitat negociadora de les entitats municipalistes més representatives dels ens locals i ens supramunicipals.

El capítol II regula el contingut i la naturalesa dels pactes i acords que es poden concertar en el marc de les meses de negociació, la seva vigència, pròrroga i denúncia.

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.

Finalment, la Llei preveu un ampli nombre de disposicions addicionals i disposicions transitòries amb la voluntat de dotar de la seguretat jurídica oportuna les noves situacions objecte de regulació o de preveure un règim jurídic específic en determinades situacions de caràcter transitori, així com una disposició derogatòria i sis disposicions finals.

Respecte a les disposicions addicionals, és rellevant el fet que s'estableix per primer cop el règim jurídic del personal laboral indefinit no fix per sentència judicial i la concreció, d'altra banda, de la responsabilitat de les administracions públiques catalanes en el control de la temporalitat, en els termes que preveu la normativa bàsica.

S'estableix també una disposició relativa al personal funcionari adscrit a entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes per tal d'aclarir el seu règim jurídic.

Pel que fa a les administracions locals catalanes, s'estableixen mecanismes d'assessorament i assistència tècnica per a la elaboració dels instruments de gestió i planificació que preveu la Llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

Es reconeixen, d'altra banda, les singularitats i dificultats de gestió dels municipis de menor població (inferior a vint mil habitants), de forma que es modulen i flexibilitzen algunes obligacions que estableix la Llei. Així mateix, i pel que fa als municipis de les zones rurals, es preveu l'adopció de mesures específiques per a la cobertura i provisió dels llocs de treball de difícil cobertura mitjançant incentius administratius, professionals i econòmics.

D'altra banda, i atesa la prevalença de la naturalesa funcionarial dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes, s'estableixen processos de canvi de règim jurídic per al personal laboral que, d'acord amb el que estableix la Llei, ocupin llocs que corresponen a cossos o escales de personal funcionari.

A l'efecte de la mobilitat interadministrativa, es determina la necessitat d'establir un sistema d'homologació entre els cossos i escales de les diferents administracions públiques catalanes,

18/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 18 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigít per a l'accés, i s'atribueix aquesta funció al Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana.

Com a innovació, i per flexibilitzar la cobertura dels llocs de treball, s'habilita la mobilitat del personal funcionari de carrera en llocs de treball d'altres escales del mateix cos mitjançant procediments de provisió, sempre que les escales corresponguin a les mateixes àrees d'especialitat i la titulació d'accés a l'escala a la qual es pertany habiliti per accedir a la nova escala.

En una disposició específica s'estableixen les regles aplicables per al reconeixement al personal funcionari de les administracions públiques catalanes dels serveis prestats a efectes de triennis.

Es determinen també els efectes del silenci administratiu en els procediments relatius a les matèries de personal i ocupació pública, amb remissió a la regulació dels terminis màxims de resolució per reglament.

Es regula el règim aplicable al personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger.

Pel que fa al personal de l'Ajuntament de Barcelona, es reconeix el seu règim especial.

Amb la voluntat d'oferir la màxima difusió i transparència de totes les ofertes de treball de les administracions públiques catalanes, es determina la creació del Portal de l'ocupació pública catalana, en la qual s'han de fer públics tots els processos de selecció per a l'accés a l'ocupació pública, llevat de les contractacions vinculades a l'execució de projectes de recerca amb finançament extern.

En les disposicions transitòries se signifiquen les referides als procediments de selecció i de provisió en tràmit a l'entrada en vigor de la Llei, així com les previsions de manteniment de la vigència de les normes i garanties inherents al grau personal consolidat fins a la implementació de la carrera professional horitzontal, i al complement de productivitat fins a l'aplicació efectiva dels procediments d'avaluació de l'acompliment. Així mateix, i per reforçar la seguretat jurídica durant el règim de transició, s'estableix, entre d'altres, el règim jurídic aplicable als permisos, situacions administratives i reducció de jornada vigents a l'entrada en vigor de la Llei i al personal directiu públic professional que ja disposi de nomenament o contracte vigent a l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

La disposició derogatòria única estableix les normes totalment o parcialment derogades, principalment el text refós de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, amb previsió del manteniment del règim jurídic anterior a la vigència de la Llei de les matèries subjectes necessàriament al desenvolupament reglamentari. Així com, el manteniment de les disposicions addicionals sisena, sisena bis, setena, vuitena, novena i desena, que romanen vigents fins que entri en vigor la llei que ha d'establir una nova ordenació dels cossos i les escales de l'Administració de la Generalitat.

19/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHFRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 19 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

Pel que fa a les disposicions finals, cal destacar la referida als terminis establerts per a la implementació de la carrera professional horitzontal i a la regulació per part del Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, del contingut mínim necessari. Així mateix, la disposició final sisena determina que la Llei entri en vigor als sis mesos de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. Aquest termini ha de permetre que les administracions públiques catalanes disposin d'un període d'adaptació a les previsions contingudes en la Llei, tenint en compte el seu abast i complexitat.

2. Marc normatiu en que s'insereix la Llei i competències de la Generalitat en matèria d'ocupació pública.

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.

Pel que fa al marc competencial, s'ha de tenir en compte el que disposa l'article 149.1.18 CE, d'acord amb el qual l'Estat té competència exclusiva sobre les bases del règim jurídic de les Administracions Públiques i del règim estatutari dels seus funcionaris, 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.

Al seu torn, l'article 136 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya (EAC), aprovat el 19 de juliol de 2006, relatiu a la funció pública i el personal servei de les administracions públiques catalanes, disposa que correspon a la Generalitat, en matèria de funció pública, respectant el principi d'autonomia local, 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 del propi article. Aquesta lletra b) atorga a la Generalitat de Catalunya la competència compartida per al desenvolupament dels principis ordenadors de l'ocupació pública, sobre l'adquisició i la pèrdua de la condició de personal funcionari, les situacions administratives i els drets, els deures i les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. Pel que fa al personal laboral, l'article 136 c) atribueix a la Generalitat la competència exclusiva, en matèria de personal laboral, per a l'adaptació de la relació de llocs de treball a les necessitats derivades de l'organització administrativa i sobre la formació d'aquest personal.

L'article 71.7 de l'EAC 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.

Així mateix, l'article 150 de l'EAC disposa que correspon a la Generalitat, en matèria d'organització de la seva Administració, la competència exclusiva sobre les diverses modalitats organitzatives i instrumentals per a l'actuació administrativa. Alhora, l'article 158 de l'Estatut estableix que també correspon a la Generalitat, en matèria de recerca científica i

20/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 20 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

tècnica, la competència exclusiva amb relació als centres i les estructures de recerca de la Generalitat i als projectes que aquesta finança.

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'aprovà mitjançant el Reial decret legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre. 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.

En conseqüència, l'Estat disposa 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. Però, 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. És cert que aquesta peculiar 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.

L'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de 2006 recull expressament quines són les competències de la Generalitat de Catalunya en matèria de funció pública. Aquestes competències s'han d'exercir per la Generalitat respectant el principi d'autonomia local, una precisió transcendental perquè reforça les potestats normatives i d'autoorganització dels governs locals en aquesta matèria i serveix de fre a la llibertat de configuració del legislador autonòmic que ha d'exercir les seves competències en la matèria amb la responsabilitat que comporta no afectar en cap cas a l'autonomia local constitucional i estatutàriament garantida.

L'article 136 de l'EAC estableix tres tipus de competències d'acord amb la matèria que en cada cas es reguli. Així, l'apartat a) estableix que la Generalitat té competència exclusiva sobre el règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques catalanes i sobre l'ordenació i organització de la funció pública, llevat d'allò disposat en l'apartat següent del mateix article. En aquest apartat b) la competència s'enuncia com a compartida i es desplega sobre els següents àmbits materials: els principis ordenadors de l'ocupació pública, l'adquisició i pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives i els drets i deures i incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. I finalment en l'apartat c) es recull l'abast de les competències exclusives en matèria de personal laboral i que es projecten essencialment sobre l'àmbit de les relacions de llocs de treball.

21/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 21 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

No existeix cap dubte, en conseqüència, que el marc estatutari ha patit un canvi notable i que les competències en matèria de funció pública que té Catalunya permeten en aquests moments uns majors marges de configuració normativa i, en conseqüència, una intensitat creixent a l'hora de regular determinats àmbits de l'ocupació pública.

En primer lloc, cal ressaltar que les competències sobre funció pública s'estenen, tal com recull l'article 136 de la norma estatutària, 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 de 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, acabant amb aquesta "dualitat" de regulacions que tantes complexitats i disfuncions ha introduït en el sistema de fonts del Dret de la funció pública local.

En segon lloc, 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, per expressa dicció de l'article 136 b) del propi Estatut d'Autonomia. Però això no implica que el legislador català no disposi d'amplis marges de configuració en aquesta matèria, que, com es pot comprovar en l'avantprojecte, suposen l'articulació pràcticament completa d'un sistema de drets dels empleats públics de les administracions catalanes.

En tercer lloc, en el propi Estatut d'Autonomia de 2006 es recull un àmbit sobre el qual la competència de la Generalitat de Catalunya és exclusiva: "l'ordenació i organització de la funció pública". Aquest títol competencial permet regular amb amplis marges 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 el terreny de l'articulació d'instruments d'ordenació i d'estructures "legals", la Generalitat de Catalunya disposa d'unes àmplies competències que pot projectar, a més, sobre totes les administracions públiques i 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.

Aquest avantprojecte s'empara competencialment en aquest títol específic recollit en l'Estatut d'Autonomia, 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.

3. Relació de les disposicions afectades i la taula de vigències i derogacions resultants.

L'article 63.3 a) de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la Presidència de la Generalitat i del Govern, estableix que la tramitació d'un projecte de Llei requereix relacionar les disposicions afectades i la taula de vigències i derogacions resultants.

La Llei preveu la derogació expressa de les següents normes i preceptes:

22/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 22 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

a) La refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovada pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.

S'exceptuen d'aquesta derogació les previsions relatives al grau personal, que romanen vigents fins que sigui efectiva la implantació de la carrera professional horitzontal, i les disposicions addicionals sisena, sisena bis, setena, vuitena, novena i desena, que romanen vigents fins que entri en vigor la llei que ha d'establir una nova ordenació dels cossos i les escales de l'Administració de la Generalitat.

b) La Llei 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.

c) Els articles 282 a 305 i la disposició transitòria quarta del text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril.

4. Tràmits de consulta i participació

4.1. Tràmit previ de consulta pública

L'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, preveu la necessitat d'efectuar la consulta pública prèvia en l'elaboració dels avantprojectes de llei. Aquest mecanisme també és necessari per donar compliment a l'article 133 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, que regula la participació dels ciutadans en els procediments d'elaboració de normes amb rang de llei i reglaments. Així mateix amb aquest procediment es dona compliment a allò disposat en els articles 62 i 64 de la Llei 19/2014, de 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, en especial, per garantir la participació en l'elaboració de les memòries d'avaluació.

Per a la tramitació d'aquest avantprojecte de llei es va considerar oportú obrir un procediment de consulta ciutadana prèvia, i a aquest efecte es va obrir una consulta pública, en què des del dia 9 de desembre de 2021 al 20 de gener de 2022 es convidava la ciutadania a fer aportacions a través del Portal de Participa de la Generalitat de Catalunya amb l'objectiu de disposar de les opinions i de conèixer el posicionament respecte d'aquells punts que permetin una millor elaboració de l'avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana. Durant aquest període, el nombre d'aportacions fetes per la ciutadania al portal Participa va ser de 159 propostes. L'informe del resultat de la consulta pública prèvia es pot consultar a l'enllaç següent: <https://participa.gencat.cat/processes/ocupaciopublica>.

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 trameta la documentació que l'Ajuntament de Barcelona ha fet arribar a aquesta Secretaria 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 2022, mitjançant el qual s'informa el posicionament municipal relatiu a la memòria preliminar de l'avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

23/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHF09YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 23 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

- 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.

4.2. Tràmit de participació ciutadana

L'article 69.1 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, regula la participació ciutadana en l'elaboració de les normes i estableix 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.

Es tracta d'un tràmit facultatiu, i correspon a l'Administració Pública valorar si aquest procés participatiu és o no pertinent, depenent de la importància del projecte normatiu o la matèria que regula.

No es considera necessari sotmetre l'avantprojecte de Llei al tràmit de participació ciutadana tenint en compte, d'una banda, que aquesta iniciativa normativa pretén la implantació d'un nou model d'ocupació pública catalana i, per tant, el seu contingut no té impacte directe en la ciutadania per la matèria que regula i, d'altra banda, es pot entendre garantit el dret de participació durant la seva tramitació, atès que s'haurà portat a terme un procediment de consulta ciutadana prèvia i, així mateix, s'hauran efectuat els tràmits d'audiència i d'informació pública, en els quals permeten recollir les aportacions tant de la ciutadania en general com de tots els agents implicats per ser objecte d'anàlisi i valoració.

En aquets sentit, cal indicar que l'avantprojecte de Llei no té un impacte significatiu en l'activitat econòmica, ja que no imposa càrregues de tipus econòmic als subjectes destinataris, ni els imposa obligacions rellevants sinó que té l'objecte adaptar les regles jurídiques existents per donar resposta de manera ràpida i continuada a noves necessitats de regulació. La iniciativa normativa tampoc té una incidència específica des del punt de vista ambiental.

4.3. Espai de diàleg

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 va impulsar 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.

24/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHF09YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 24 de 27

4.4. Tràmit de consulta interdepartamental

En compliment del que disposa l'article 36 de la Llei 13/2008, de 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, es sotmet l'avantprojecte de Llei al tràmit de consulta interdepartamental en el Sistema d'Informació, gestió i tramitació de documents de govern (SIGOV) per tal que els departaments de l'Administració de la Generalitat hi puguin fer observacions.

Les observacions que es puguin formular en el marc del tràmit de consulta interdepartamental seran degudament valorades a la memòria de les observacions i les al·legacions presentades, de conformitat amb l'article 64.5 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, i si escau, incorporades al text de la disposició.

4.5. Tràmit d'informació pública

D'acord amb els articles 36.3.a) i 36.4 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la Presidència de la Generalitat i del Govern, es considera necessari sotmetre l'avantprojecte de Llei a informació pública, per un termini no inferior a quinze dies, perquè les persones físiques i també qualsevol persona jurídica que pugui tenir un interès legítim faci les aportacions i al·legacions que consideri oportunes.

Les observacions que es puguin formular en el marc del tràmit d'informació pública seran degudament valorades a la memòria de les observacions i les al·legacions presentades, de conformitat amb l'article 64.5 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, i si escau, incorporades al text de la disposició.

4.6. Tràmit d'audiència

De conformitat amb els articles 36.3 a) i 36.4 de la Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, atès que l'avantprojecte de Llei pot afectar els seus drets o interessos legítims, es considera necessari obrir el tràmit d'audiència, per un termini no inferior a quinze dies, 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 - Fòrum d'Entitats per la Reforma de l'Administració (FERA)
- Comitè Català de Representants de Persones amb Discapacitat (COCARMI)
- ECOM

Les observacions que es puguin formular en el marc del tràmit d'audiència seran degudament valorades a la memòria de les observacions i les al·legacions presentades, de conformitat amb l'article 64.5 de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, i si escau, incorporades al text de la disposició.

25/27

Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025Document 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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 25 de 27

4.7. Tràmit sindical

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 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 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.

4.8. Informes

L'avantprojecte s'informarà per l'Assessoria Jurídica del Departament de la Presidència, el Departament d'Igualtat i Feminismes (ara Departament d'Igualtat i Feminisme), la Subdirecció General d'Organització de l'Administració i el Sector Públic (ara denominada Subdirecció General d'Organització del Sector Públic de la Direcció General de Bon Govern, Innovació i Qualitat Democràtiques), la Direcció General de Pressupostos, la Direcció General del Patrimoni, la Direcció General d'Administració Digital (ara Direcció General de Serveis Digitals i Experiència Ciutadana), i l'Àrea de Millora de la Regulació de la Secretaria del Govern. Així mateix, se sol·licitarà en la fase de tramitació corresponent, l'informe de la Comissió de Govern Local de Catalunya i del Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, així com el de la Comissió Tècnica de la Funció Pública.

26/27



Doc. original signat per:
Alicia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 26 de 27

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Funció Pública

5. Entrada en vigor

La Llei entrarà en vigor als sis mesos de la seva publicació al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Es considera convenient demorar l'entrada en vigor de la Llei per aquest període, tenint en compte l'abast i la complexitat de la regulació continguda, que requerirà un període d'adaptació per part de les administracions públiques catalanes afectades.

Alícia Corral i Solà
Secretària d'administració i Funció Pública

Signat electrònicament

27/27



Doc.original signat per:
Alícia Corral Solà 17/09/2025

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



0DTHFO9YDV375MB9TSHPDGHRGT2DS1C

Data creació còpia:
20/01/2026 15:27:50

Pàgina 27 de 27