



AVANTPROJECTE DE LLEI DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA

Informe de retorn de les
aportacions formulades en
tràmit de consulta pública
prèvia

Març 2022



ÍNDEX

PART 1: Anàlisi quantitativa de la consulta	(pàgina 3)
PART 2. Anàlisi qualitativa de la consulta	(pàgina 7)
2.1 Relació de les aportacions efectuades dins de termini (Portal Participa)	(pàgina 7)
2.2 Relació de les aportacions efectuades fora de termini (Portal Participa)	(pàgina 40)
2.3 Relació de l'aportació efectuada per correu electrònic a la Direcció General de Funció Pública	(pàgina 41)
2.4 Valoració de les aportacions	(pàgina 44)
PART 3. CONCLUSIÓ	(pàgina 53)



PART 1: ANÀLISI QUANTITATIVA DE LA CONSULTA

INTRODUCCIÓ

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

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

El marc normatiu vigent fins ara en matèria de funció pública a Catalunya ve representat per 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. El procés de construcció de la funció pública catalana es va iniciar, com és conegut, a través de la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, que es va dictar en desenvolupament del marc normatiu bàsic aprovat per mitjà de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública. Aquest text normatiu es va completar, en el nivell estructural, per la Llei 9/1986, de 10 de novembre, de Cossos de Funcionaris de la Generalitat de Catalunya, un text encara vigent i sobre el qual s'ha edificat l'estructura actual de l'Administració de la Generalitat.

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

Així, tal com s'ha dit, es va aprovar el Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, que conté el marc normatiu de referència en matèria de funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, però que, encara que introdueix algunes innovacions en el marc normatiu anterior, representa una línia de continuïtat amb un model que ja estava demostrant les seves enormes limitacions.



Amb posterioritat, l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) aprovat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, refós posteriorment pel Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, va representar una alteració substancial del marc normatiu vigent fins avui en matèria d'ocupació pública. Aquest nou cos normatiu parteix, en molts dels seus passatges, d'una concepció d'allò que es considera bàsic en la qual es deixa un ampli marge de configuració a les Comunitats Autònomes, sobretot en allò que afecta als elements estructurals, organitzatius, i als que s'ocupen de la carrera professional i del sistema retributiu. També va introduir en el sistema d'ocupació pública innovacions d'una profunditat i complexitat que no es poden minimitzar. En realitat, va establir les bases del que ha de ser l'ocupació pública del segle XXI.

Evidentment, el repte que es planteja a partir de l'aprovació de la normativa estatal esmentada per a les administracions públiques catalanes és d'enorme magnitud. No obstant això, cal ser plenament conscients que el canvi de paradigma que s'està produint al voltant de la institució de l'ocupació pública exigeix visió estratègica clara de cap a on ha de caminar el model de gestió de persones en les administracions públiques catalanes, però també ser molt prudents en l'adopció de tots aquests canvis estratègics en unes estructures administratives que, com és conegut, no són per la seva pròpia naturalesa molt favorables al canvi. La posada en marxa del que són els elements centrals del nou model de gestió de recursos humans en les administracions públiques catalanes requereix identificar bé quins són els elements centrals del mateix que han de ser regulats i, sobretot, arribar a un consens amb les diferents forces polítiques i els agents socials al voltant de quines han de ser les línies bàsiques d'aquest model.

D'acord amb aquestes consideracions recollides en l'acord de memòria preliminar de l'Avantprojecte de l'ocupació pública catalana, es va considerar necessari efectuar una consulta pública prèvia a la redacció del projecte de norma per tal de poder atendre les preocupacions i necessitats de la ciutadania i de tots els actors implicats en el moment de redactar la norma, per tal de recollir les opinions i demandes dels ciutadans i dels diferents col·lectius i sectors potencialment afectats, als quals es consultarà de manera més específica. La consulta s'ha dirigit al conjunt de la ciutadania, a entitats i associacions d'atenció a persones amb discapacitat, especialment, el Consell de la Discapacitat de Catalunya i les organitzacions sindicals més representatives.

El període de consulta ha estat de 6 setmanes, més llarg del que es preveu habitualment, donat que es volia facilitar la informació, reflexió i participació de la ciutadania.

APORTACIONS REBUDES

Per tal de posar en relleu la importància de la participació en la consulta pública prèvia de l'Avantprojecte de llei, cal assenyalar que ha estat una de les consultes públiques amb més participació, en general, no si no la que més amb un total de 159 propostes al Portal Participa (dins d'aquestes, 5 participacions extemporànies) i 1 participació per email enviada a la Direcció General de Funció Pública. Per tant, s'han recollit un total 155 participacions dins el termini de fase de participació de 9 de desembre de 2021 a 20 de gener de 2022.



Pel que fa als participants de la consulta, aquests han estat tant particulars com associacions, col·legis professionals i l'ens independent adscrit al Parlament de Catalunya, com és l'Oficina Antifrau de Catalunya.

- S'han presentat 159 propostes mitjançant el portal Participa de la Generalitat de Catalunya. Hi han participat:
 - Associació empresarial d'economia Social DINCAT (12 propostes)
 - Col·legi de Professionals de la Ciència Política i la Sociologia de Catalunya (resposta a les preguntes proposades al Portal Participa)
 - Associació Catalana de Professionals de l'Antrpologia (1)
 - Oficina Antifrau de Catalunya (9)
 - Ciutadania:
 - Garfe (1 proposta i resposta a les preguntes proposades al Portal Participa)
 - Francisca (2)
 - Ariadna (30)
 - Lizzy (1)
 - Angel (18)
 - Sandra (1)
 - David (1)
 - Cristina (4)
 - Miquel (1)
 - Albert (1)
 - Ruth (3)
 - Javier (7)
 - Anna [REDACTED] (1)
 - Josep (1)
 - Anna2 (2)
 - Pam (1)
 - Lidia (2)
 - Afrika (3)
 - Maria del Pilar [REDACTED] (5)
 - Joan (1)
 - Jordi [REDACTED] (1)
 - Mercè [REDACTED] (3)
 - Roger [REDACTED] (1)
 - Hada (1)
 - Albert [REDACTED] (1)
 - Montse [REDACTED] (1)
 - Johnny (1)
 - Isabel (2)



- Maria R (1)
- Elisabet (1)
- Elena [REDACTED] (1)
- Yolanda (1)
- Antonieta [REDACTED] (7)
- Nise [REDACTED] (2)
- Cristian (2)
- Daniel (1)
- Manel B (1)
- Silvia (2)
- Carles (1)
- AnnaM (1)
- Maria Juan [REDACTED] (2)
- Jordi40 (1)
- SPOC (7)
- Salvador (1)
- Ismael (1)
- Juan José [REDACTED] (1)
- Lidia (*Lidigg*) (3)
- C2022 (1)
- David_ (1)
- M_bnd (1)
- ✓ Fora de termini dins del Portal Participa (data 21/01/2022):
 - G (1)
 - Francesc [REDACTED] (2)
 - Josep (1)
 - Rosapas (1)
- També s'ha rebut una participació que respon les preguntes plantejades al Portal Participa via correu electrònic del senyor J.R.M.B.



PART 2: ANÀLISI QUALITATIVA DE LA CONSULTA

2.1 RELACIÓ DE LES APORTACIONS EFECTUADES DINS DE TERMINI (Portal Participa)

A continuació es transcriuen de forma literal totes les contribucions efectuades en la consulta pública prèvia a l'elaboració de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana. Els comentaris només s'han editat per adaptar-los als criteris d'accessibilitat, tret dels enllaços a pàgines web que s'han deixat en el seu format originari. En relació amb cadascuna de les persones o entitats que han participat s'indica la data en què s'han formulat les propostes/observacions.

1. GARFE

NECESSARI ADEQUAR NORMATIVA

12/12/2021 12:55

Considero necessari obrir la mobilitat a cossos i escales estancs, sense possibilitat de carrera professional, a part de les que es poguessin genera dins de la mateixa escala/cos i que, en moltes ocasions, acostumen a ser possibilitats dirigides a persones concretes.

També agilitzar i adaptar la selecció, incorporant proves no memorístiques i facilitant temari.

Redundaria en una administració més competitiva, de qualitat i orientada a l'excel·lència amb interès de professionals i gent jove.

I resposta a les preguntes proposades al Portal Participa:

1. Creieu necessari adequar la normativa vigent en matèria d'ocupació pública a les necessitats econòmiques, socials i tecnològiques actuals?

Ho considero totalment necessari per oferir una administració pública competitiva i de qualitat. Des del meu punt de vista, manquen aquestes competències a nivell públic.

2. Considereu que ha d'haver una ocupació pública amb unes normes comunes a totes les administracions públiques de Catalunya? En cas afirmatiu, veieu apropiat que els empleats públics de Catalunya tinguin mobilitat entre les diferents administracions?

Ho considero oportú i convenient. Per tal que l'administració pugui atreure talent i retenir-lo, ser competitiva i de i oferir un servei de qualitat.

Considero urgent i necessari obrir la mobilitat a grups estancs, sense possibilitat de carrera professional i nul·les possibilitats de mobilitat, a part de les que es poguessin genera dins de la mateixa escala, cos i que acostumen a ser possibilitats dirigides a persones, en moltes ocasions concretes. Aquesta és la realitat i motiu de falta de professionalitat i motivació cap a una administració competitiva i de qualitat.

Això redundaria en una homogeneïtzació de criteris de selecció, possibles borses de treball davant el dèficit estructural, difícil de solucionar a curt termini, i poc interès entre les noves generacions per accedir a la funció pública, davant de proves memorístiques fora del context actual i futur de formació, que no troben sentit a fer una "carrera" a base de continues oposicions per poder canviar en molts casos i amb temaris desproporcionats, desiguals i poc transversals, sense possibilitat d'acadèmia o preparador en el cas de cossos o escales específics i havent de preparar a títol individual, en alguns casos, un nombre considerat de temes sense temari ja elaborat i amb poc temps de preparació entre el moment de publicació del temari i el moment urgent de convocatòria per la falta de personal qualificat.

Un cas concret el trobaríem en determinades escales del cos superior, les quals s'assimilen a cossos especials amb la rocambolesca situació d'haver de presentar-se per lliure, a escales del mateix cos o d'altres cossos, i sense possibilitat d'aportar mèrits en alguns cassos després d'anys com a funcionari

Aquesta qüestió no motiva a personal qualificat del sector privat que veu trencada la possibilitat de fer carrera dins de l'administració i no troba el sentit a fer continues oposicions per poder canviar de escala o cos. En



paraules d'alguns, és com si fos una lluita contra el sistema, sistema que evidentment no ha funcionat, si observem la dificultat per cobrir places estructurals i el poc interès de la gent jove en preparar sense ajuda aquest tipus de proves i temaris i quedar sota les ordres de persones, en ocasions amb poc sentit del treball en equip i de la transversalitat, davant d'una administració que continua funcionant de manera jeràrquica.

3. Creieu important reforçar els mecanismes per garantir l'ètica i professionalitat dels empleats públics?

Totalment d'acord.

Considero que s'ha d'evolucionar cap a un model professional més transparent, i vull fer èmfasi en una transparència real, no pas aparent, de manera que l'administració pugui comptar amb persones motivades amb ganes de dedicar-se a la funció pública en interès públic.

El model actual ha de evolucionar, necessàriament, cap a un model proactiu, inclusiu, amb persones més interessades en la formació en noves tecnologies i nous reptes, mentalitat oberta cap a la transformació, treball en equips transversals i dinàmics que superin el concepte de plaça guanyada per sempre, no necessitat de competir o formar-se de manera permanent i sentit de propietat, precisament en llocs de treball que han de tendir a un servei de qualitat i d'interès públic.

Algunes de les últimes qüestions, la immobilitat, poc interès per un aprenentatge permanent en un entorn de constant canvi, i actitud reactiva a canvis, no atrau a gent jove amb esperit de col·laboració, transversalitat, excel·lència.

4. Veieu oportú que les administracions públiques catalanes planifiquin les necessitats dels seus recursos humans amb l'objectiu de rejevenir les seves plantilles?

Totalment d'acord.

És un altre factor que desmotiva a la gent jove a optar per llocs de treball en la administració pública.

No troben el sentit a dedicar tant de temps i esforç, personal i familiar, a preparar oposicions en un context de falta de continuïtat, programació, sense cronograma orientatiu etc.

Molta gent no pot ni té interès en dedicar recursos, de temps i de diners, a estudiar de manera memorística amb poca orientació i informació o sense saber quan es convocarà.

Això fa que molta gent opti per anar a oposicions estatals amb convocatòries regulars, acadèmies i/o preparadors, temari a l'abast ja preparat amb el contingut mínim sense tants canvis, possibilitats reals de promoció o carrera professional de manera transparent, borses de treball si aproves primer exercici, notes que es guarden per d'altres convocatòries si se superen els exercicis amb determinada nota de tall.

És clar, que resulta poc motivador dedicar recursos i esforços a estudiar de manera memorística sense un referent de temps, de carrera i amb la incertesa de si convocaran. Amb el constant canvi de temari, i conseqüent esforç d'actualització continuada a títol individual, en cossos i escales més professionals.

En un mercat tan competitiu a nivell privat i amb tantes opcions i facilitats a nivell estatal, amb el mateix problema que l'Administració de la Generalitat, resulta difícil, pràcticament impossible, competir amb la idea de rejevenir plantilla en el model actual.

5. Considereu necessari agilitzar i professionalitzar la realització de les proves de selecció per a l'accés a l'ocupació pública catalana? Ho considero no només necessari, sinó urgent, pels motius exposats.

El temps juga en contra, davant un sector privat molt més àgil en processos i una administració estatal que ofereix actualment, fins i tot, cursos de formació dins de la pròpia administració, per intentar persuadir, atraure i motivar a professionals i gent jove, formats en un marc i entorn, educatiu i professional, de competències, col·laboració, noves tecnologies, adaptació continua a nous reptes, on els dies perduts ja són una real i important desavantatge.

Fins i tot, molt de talent a nivell investigador marxa del nostre país per la falta de opcions davant ofertes internacionals insubstituïbles.

La falta de competitivitat en l'àmbit públic, resulta encara més necessària d'abordar.

6. Creieu necessari que les polítiques de selecció de personal estiguin adreçades a fomentar l'accés a les administracions públiques catalanes de les persones amb nous perfils professionals principalment científics i/o tecnològics?

Totalment d'acord.

Actualment, després d'uns 15 anys en l'Administració, considero que les polítiques de selecció, en comparació amb el sector privat, estan ancorades en un sentit de legalitat, no pas de perfil selecció de perfil orientat al canvi, formació continuada i permanent, esperit competitiu a la vegada que de col·laboració, transversal i d'equip.



Això fa que bons professionals a nivell científic i/o tecnològics, de formació més d'adaptació al canvi en un entorn canviant, optin per ofertes més atractives a nivell privat i/o internacional, amb processos de selecció àgil i on es revisen d'altres paràmetres d'aptitud i actitud, de perfils adequats a nivell professional i tecnològic i psicoemocional, a part de posseir un títol.

Si bé, en concursos oposicions es mostra la possibilitat d'acreditar determinada formació més tecnològica, podríem dir, en cap moment s'avalua un perfil per determinades actituds, experiència professional, o d'altres factors que demostrin una millor actitud cap a la transformació de l'administració i que pugui atreure talent. Això fa que, en general, la gent que opta/ha optat per una plaça pública, s'hagi format només a un nivell mínim de formació teòrica. Aquests perfils, difícilment competiran amb un sector privat en constant evolució i amb salaris que no es poden comparar amb el sector públic.

El motiu, per tant, de selecció, hauria de poder incorporar altres factors diferents al estrictament nivell de titulació, ja que, d'aquesta manera, es podria optar per perfil més científic i/o professional, si es que altres factors, ja comentats, s'orienten a intentar atreure gent jove, formada en noves tecnologies, i/o professionals amb un alt nivell d'expertesa i vocació cap a lo públic, paraula que, desgraciadament, es troba desprestigiada.

Si bé es cert que s'han anat incorporant proves de tipus competencial, que anirien en aquesta línia, en cap moment son eliminatòries. Les eliminatòries continuen avaluant una capacitat memorística que un bon professional, pot ser, no té necessitat i/o ganes ja de demostrar, precisament per l'esforç personal i de recursos necessaris que resulta totalment desproporcionat i poc atractiu.

Això fa que només el que ha dedicat molt de temps i recurs a estudiar, només a estudiar, opti per una plaça pública. Fins i tot, podria ser, que sigui una persona amb poques capacitats relacionals, poc sentit d'evolució constant, o nul esperit de treball en equip, formació permanent, transversalitat, etc.

Crec que resulta necessari evolucionar cap a un model de selecció que pugui incorporar factors psicoemocionals, experiència en d'altres àmbit i detecció de potencial i excel·lència.

7. Considereu que l'estructura actual de cossos i escales de funcionaris públics s'ha d'adaptar a les noves titulacions i als nous perfils professionals?

Totalment d'acord.

Actualment es trasllada tot a una titulació.

L'actual estructura prové d'un model de formació que es basava en un context fora de l'Espai Europeu d'Educació Superior, al qual, simplement, s'ha adaptat.

El sistema EEES s'estructura en tres cicles: grau, màster i doctorat i elimina obstacles per a la circulació d'estudiants, investigadors, professors i administratius i dirigit a un aprenentatge competencial i al llarg de la vida. L'actual sistema de cossos i escales es queda en nivell de titulació de grau, valorant o no altres formacions, a nivell de mèrits.

En el cas de selecció per oposició, només es valoraria disposar de títol de grau.

En cap cas, s'incorpora una selecció basada, a més, en aprenentatge competencial i al llarg de la vida.

I ja hem parlat de la falta de carrera, de qualsevol tipus, en determinades escales o cossos estancs, que impossibiliten aquesta lliure circulació, necessària per atraure i retenir talent.

8. Creieu necessari que les prestacions dels empleats públics s'avaluïn en funció d'uns objectius fixats i els resultats obtinguts? Totalment d'acord.

Actualment, el sistema és reactiu, precisament per la falta de formació i aprenentatge més basat en competències i manera continuada al llarg del temps i el personal adopta una postura de "plaça en propietat" que implica una actitud reactiva i la falta de necessitat d'adaptació a un entorn canviant.

Només la persona/treballador que tingui un esperit més competitiu, de treball en equip i transversal, de necessària adaptació, farà el possible per anar cap a aquí, en un difícil camí davant la resistència al canvi.

Això fa que, a més d'aquesta generalitzada resistència al canvi, ens trobem davant personal qualificat i amb bones actituds, desmotivats per la impossibilitat de poder implementar maneres de treballar més alienades amb les necessitats actuals.

L'avaluació en funció d'uns objectius fixats i resultats obtinguts, implicaria al personal més reactiu i poc a poc comportaria un canvi d'actitud cap a resultats.

Amb la incorporació d'objectius i resultats, l'actual postura de "això s'ha fet sempre així", no tindria més remei que evolucionar cap a la incorporació d'objectius d'interès públic transversals i resultats tendents a l'excel·lència encaminada a satisfer el bé comú.



9. Considereu oportú que es desenvolupi un sistema de carrera professional dels empleats públics que fomenti l'avaluació de l'acompliment dels objectius que es fixin?

Totalment d'acord.

Això és el que ens trobem en l'àmbit privat.

Fomentaria un sistema més evolucionat i adaptat als nous escenaris i amb bon professional motivat. Actualment, el sistema fomenta la antiguitat, i no sempre de les persones que més hagin evolucionat cap a una mentalitat oberta de equips transversals i dinàmics, inclosius i divers, on l'èxit seria el resultat del treball en equip i no pas de "medalles" individuals.

Faria també que l'ambient laboral fos més constructiu, de col·laboració i més sa, des d'un punt de vista de salut mental.

10. Creieu important la formació dels empleats públics en un entorn de canvi social, econòmic i tecnològic?

Cada dia que passa ho considero més urgent, no només important. Des del meu punt de vista, l'Administració porta molta desavantatge en un món competitiu i en constant canvi.

Amb processos de selecció, de canvi i d'adaptació tant lents, que una empresa privada hagués desaparegut fa temps.

Resulta curiosa la reflexió següent:

L'entorn privat es mou per interessos particulars i ofereix serveis/productes que s'adaptin a les necessitats dels consumidors/usuaris/particulars.

2. FRANCISCA

Flexibilitat per al ciutadà i l'empleat

29/12/2021 10:17

La funció pública ha de ser innovadora, àgil, eficient i adequada a la realitat social, canvis en horaris d'atenció per ajustar-los a la vida del ciutadà i dels empleats amb més flexibilitat i autogestió i una implementació real del teletreball. I maneres eficients de rectificar comportaments inadequats o ineficients dels empleats ja que la funció pública la paguem tothom i no es pot permetre falta de diligència, negligències i ineficiències.

Gestió, agilitat, mobilitat i eficiència

29/12/2021 10:15

Treballar x objectius trimestrals amb supervisió, fer redistribució d'efectius (hi ha serveis infra dotats i d'altres on hi ha més gent que feina). Ha de ser una llei que finalitzi amb tanta burocràcia on la mobilitat i els processos selectius siguin àgils i de cara al servei públic que hi hagi control d'objectius per part d'aquest. Els processos selectius d'interins publicar les puntuacions per evitar l'arbitrarietat.

L'Administració pública s'hauria de moure per interessos públics, i si bé ha evolucionat molt en aquesta línia, queda molt camí per recórrer.

Si tens a persones/amics/família que treballen en el sector privat, veus com aquestes continuen mostrant en general una desconexió i, fins i tot malestar, pel servei públic que reben a canvi dels impostos que paguen.

Fins i tot resulta desmotivador veure com quedes fora del mercat. En general, si vas a un procés selectiu en l'empresa privada, no s'acostuma avaluar de manera positiva que hakis passat temps treballant en una activitat pública. La concepció generalitzada de falta d'actualització, esperit de col·laboració, transversalitat, treball en equip, és molt evident.



3. ARIADNA

Mobilitat entre Administracions Públiques catalanes i convenis amb altres administracions, com la valenciana i balear; concursos i comissió de serveis

09/01/2022 17:04

Calen mecanismes pq els funcionaris de carrera tinguin mobilitat entre les diferents administracions catalanes i cap a altres administracions (com ara la Balear i la Valenciana). Calen instruments q permetin la participació en concursos generals i específics i comissions de serveis amb reserva de plaça i sense perjudici per a la carrera professional i sense discriminació pel que fa a la valoració de mèrits. Cal reciprocitat per evitar q l'accès a altres Admin hagi de ser l'oposició.

Convocatòria d'oposicions cada any, i no cada 10 anys – Agilitzar processos

09/01/2022 17:19

Per **evitar incompliment sistemàtic de l'obligació de convocar oposicions** cal l'aprovació de l'oferta d'ocupació pública cada any i en el primer semestre convocar els procediments selectius i determinar la data de la 1ª prova d'oposicions. En tot cas, les proves han finalitzar en el termini d'1 any des de la convocatòria. No pot ser q passin 12 anys entre exàmens (exemple l'oposició de l'A1 de Cos General Generalitat: 2009 darrera convocatòria - 2021 la següent).

Concursos generals de trasllats – no frustrar les expectatives de millora en la carrera professional

09/01/2022 17:24

Per evitar l'incompliment sistemàtic de l'obligació de convocar concursos generals de trasllats, q han de fer-se cada 2 anys, cal q la llei nova ho remarqui de nou i prevegi conseqüències sancionadores i disciplinàries per als càrrecs q incompleixin aquesta obligació. El resultat és la frustració de molts funcionaris q veuen q una de les possibilitats reglades de promoció professional o canvi li es negada de manera injustificada i reiterada durant anys i dècades

Concursos de trasllats per a llocs de treball d'alt nivell – no frustrar les expectatives de millora professional

09/01/2022 17:27

Als cossos generals de la Generalitat els concursos generals de trasllats únicament inclouen el lloc de treball base (de baix nivell). Els llocs de treball de més nivell (per exemple nivell 24) únicament són accessibles a través de concursos específics. A altres administracions les places de nivell 24 sí que són proveïdes per concursos generals. Cal evitar aquesta discriminació i proveir també els llocs 24 per concurs general per ampliar el camp de possibilitats de millora professional

Selecció de personal temporal – INTERINS – més objectivitat i transparència – valorar la participació i resultats de les oposicions

09/01/2022 17:36

Cal q la llei i un reglament regulin la selecció d'interins a través de l'ATRI per fer-la més transparent i permetre q els participants tinguin informació sb com s'han valorat els seus mèrits i els del candidat seleccionat. També cal regular constitució de borses de treball per a la selecció d'interins (borses derivades dels processos selectius: es a dir, amb les persones q participant en el procés d'oposicions hagin superat alguna prova però no tot el procés). Tb borses lliures si cal.

Provisió per a funcionaris de carrera sense perdre el lloc de treball - Millora d'ocupació i reserva del lloc de treball a efectes de consolidació de

09/01/2022 17:42

Els funcionaris poden participar en las convocatòries d'ATRI per ocupar llocs de treball de cossos superiors, però han d'anar com a interins i perden el lloc de treball q tenen en propietat (passant a excedència per incompatibilitat). Cal regular una nova forma de provisió per evitar això i que se'ls hi reservi el lloc q tenen en propietat, tot considerant q resten en servei actiu al seu cos. Altres administracions ja ho fan, per tant és discriminatori q no es faci aquí també.



Promoció interna de l'A2 a l'A1 - cossos generals administració Generalitat -Proves no memorístiques i de més profunditat i qualitat en el contingut

09/01/2022 17:51

La promoció interna de l'A2 a l'A1 ha de canviar, atès q ambdós grups requereixen titulació universitària. Un funcionari d'A2 per promocionar a l'A1 no hauria de tornar a fer de nou una oposició memorística. Les proves de promoció interna per a funcionaris d'A2 haurien de ser més teòricopràctiques i amb material de consulta per realitzar les proves amb més qualitat. I cal valorar mèrits (titulacions, formacions, docència, nivell consolidat, avaluació acompliment...)

"Rejovenir" la plantilla, oposicions lliures i concurs de mèrits ponderat, seriós i complet

09/01/2022 18:05

Per tal de "rejovenir" la plantilla caldrà q la llei reservi un mínim del 50% d'oferta pública a oposició lliure (sense concurs). Als concursos-oposició caldria una valoració de mèrits seriosa, ponderada i completa: incloure titulacions universitàries rellevants, màsters i doctorats. El q no pot ser és que l'Actic punti més qun doctorat en gestió pública, per exemple. La darrera convo de l'A1 (cos general) en fase de mèrits no valora titulacions acadèmiques, ni formació, ni docència...

Carrera Horitzontal - Carrera Professional - Avaluació Per Objectius

09/01/2022 18:10

Cal regular urgentment el sistema de carrera professional horitzontal (l'avaluació de l'acompliment dels objectius, establint graus). Altres Administracions ja ho han fet. La conseqüència, entre altres, és q a la Generalitat les retribucions són inferiors pq els empleats no estan cobrant el complement que es correspon amb l'avaluació de l'acompliment. Aquesta avaluació ha de servir també per avaluar els càrrecs de subdirecció i caps de servei (per sa continuïtat o cessament/remoció).

"Funcionarització" d'ALTS CÀRRECS a l'Administració de la Generalitat

09/01/2022 18:15

No tinc clar si és una proposta que milloraria o no la gestió, però per si està en el debat: es podria incloure a la llei el requisit de que els Directors Generals i els Directors de Serveis també siguin funcionaris de carrera? I potser el secretaris generals també? Funcionaris de carrera d'A1.

Preparació d'oposicions, beques i captació de talent i justícia social

09/01/2022 18:41

L'EAPC podria becar a persones menors de 30 anys q manquin de recursos econòmics i tinguin un bon expedient acadèmic perquè es puguin dedicar a la preparació d'oposicions. Podria també seleccionar els millors expedients acadèmics per tal de formar-los directament per superar l'oposició. Potser podria aplicar aquesta política d'ajuts a altres edats en casos justificats d'interès públic (amb mateixos requisits: manca de recursos i bon expedient acadèmic) per igualar oportunitats.

Proposta d'article per regular les beques per preparar l'accés a la funció pública catalana - que caldrà regular més detalladament per reglament

09/01/2022 18:50

Ajudes per a l'accés a l'ocupació pública: L'administració GenCat ha d'impulsar, mitjançant l'EAPC, una política d'ajudes econòmiques destinades a fomentar la preparació de persones joves q aspirin a ingressar als cossos funcionaris, q tinguin un bon expedient acadèmic i manquin de recursos per preparar les proves selectives. Podria aplicar a altres col·lectius en casos justificats d'interès públic d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat.

Posar ordre a la funció pública: posar fi als fraus de llei, oposicions transparents i concursos de trasllats preceptius - Sancionar incompliments

09/01/2022 20:06

Finalitzar amb els fraus de llei (q generen discriminació entre funcionaris i no funcionaris): interinatsges x dècades sense aprovar cap oposició, ocupació x interinatge de places de lliure designació... Cal transparència x determinar quines places s'ofereixen a les persones q superen l'oposició: informant dels criteris x oferir unes places i no altres. Tb cal fer el preceptiu concurs entre funcionaris previ a l'ingrés dels funcionaris q aprovin l'oposició. I sancionar incompliments.



Reforçar els mecanismes per garantir l'ètica i professionalitat dels empleats públics

09/01/2022 20:13

Sí, cal reforçar els mecanismes per garantir l'ètica i professionalitat. Però probablement el q cal és fomentar la "denúncia". És a dir, tothom ha de tenir garanties de q si denuncia serà protegit i no hi haurà conseqüències negatives en l'àmbit personal i laboral. Per tant cal concretar quines són les conductes q es consideren no ètiques o no professionals i concretar quins són els mecanismes per denunciar-les i quines seran les conseqüències per als infractors.

Processos d'estabilització excepcionals i garantint els principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat i publicitat

11/01/2022 19:07

En el marc de les lleis estatals 20/2021 i EBEP: a les convocatòries d concurs-oposició q derivin d'ofertes d'ocupació q articulin processos d'estabilització: cal q els funcionaris del cos inferior al convocat (q compleixin requisit d titulació) se'ls hi valori el temps treballat al seu cos, com a mínim, en igualtat de condicions q als interins q hagin treballat al cos convocat. El barem de mèrits cal q sigui equilibrat, de manera q el temps treballat no sigui l'únic criteri

Valoració de les proves superades en processos selectius anteriors per als aspirants dels propers concursos-oposició o oposicions

12/01/2022 14:00

Als concursos oposició cal valorar la superació de proves en processos selectius anteriors. Caldria tenir en compte la superació de proves en les 4 convocatòries anteriors, encara q faci dècades (atesa la manca o escassetat de convocatòries dels darrers anys i la manca de borses d treball en alguns cossos). Així l'aspirants q hagi aprovat algunes proves sense superar el procés o sense plaça, se'l reconegui en fase de mèrits o amb la reducció de contingut o de proves

Coordinació amb la resta d'administracions públiques pel que fa a les dates de convocatòries dels processos selectius – per evitar coincidències

12/01/2022 14:19

Cal coordinació entre totes les administracions públiques (estatal, autonòmiques, locals i universitats) per evitar que coincideixin en la mateixa data els exàmens dels processos selectius de cossos funcionaris del mateix nivell de titulació o de similar àmbit funcional.

Garantir el dret a la igualtat de tracte de tots els ciutadans i ciutadanes, garantint els principis q regeixen l'accés a la funció pública

16/01/2022 16:27

q els "processos d'estabilització" a correu no ens portin a una vulneració de drets fonamentals com el d'accés a la funció pública en condicions d'igualtat d'acord amb els principis lliure concurrència, igualtat, mèrit i capacitat. Cal processos oberts i transparents i barem de mèrits equilibrat. La temporalitat en els casos justificats no és el problema, si no l'ús irregular i artificialment sostingut en el temps.

Planificació estratègica dels recursos humans

16/01/2022 16:30

Els "processos d'estabilització" a correu no seran la solució "màgica" q resoldrà de manera adequada en 2 anys (2022-2024) un problema q és estructural. Cal planificació estratègica dels recursos humans q redreci la situació en els propers 10 anys per tal d'assolir percentatges de temporalitat baixos sense minva de garanties per al dret d'accés a la funció pública en condicions d'igualtat d'acord amb els principis lliure concurrència, igualtat, mèrit i capacitat

Carrera professional - Dret dels empleats públics a l'orientació i assessorament per avançar en la carrera professional

16/01/2022 16:53

Cal afegir al catàleg de drets dels empleats públics, el dret a l'orientació i assessorament professional per avançar en la carrera professional, per tal q pugui visualitzar les seves opcions de promoció i els



itineraris d'acompliment d'objectius, i la formació continuada q es requereixi per avançar. Per implementar-lo: cal elaborar protocol d'actuacions x quan es produeixi tant l'ingrés d'un nou empleat públic, com un canvi de destinació o la provisió d'un nou lloc

Garantir el dret a la promoció professional i avaluació exercici de l'professional – Carrera horitzontal i carrera vertical

17/01/2022 16:01

Actualment les oportunitats d'ascens i les expectatives de progrés són limitades o nul·les per a molts empleats q poden passar dècades sense progressar. Cal establir els mecanismes per fer real el dret a la promoció professional: convocant els concursos (q mai es convoquen) i fent que la progressió de nivells i de graus en el propi lloc de treball sigui possible per a tothom i amb criteris objectius. Calen tb mecanismes per exigir q es compleixi la normativa q garanteixi aquest dret.

Proposta d'article per regular la "millora d'ocupació", per afegir-la al catàleg de formes de provisió dels llocs de treball per a funcionaris de carrera

17/01/2022 19:29

Nomenament provisional per millora d'ocupació: El personal funcionari de carrera q reuneixi els requisits de titulació, en els supòsits previstos per a cobertures de vacants per personal temporal, podrà ser nomenat en un lloc de treball adscrit a un cos diferent del de pertinença mitjançant un nomenament provisional per millora d'ocupació, amb el límit de 3 anys i amb reserva del lloc de treball del q fos titular, i se li considerarà com de servei actiu en el seu cos

Compartir coneixements – aprenentatge col·laboratiu – copiar allò q altres fan millor q nosaltres: reserva del lloc de treball x a funcionaris

18/01/2022 14:08 Insisteixo: cal incloure la provisió x "millora d'ocupació" –proposta ja explicada en posts anteriors-; just ara m'he assabentat q la reforma de l'art. 86 DL 1/97 diu el contrari. Altres Administracions ja ho fan: seria discriminatori q aquí es fes just el contrari. Copiar el q altres fan millor ens ajuda a fer una millor llei. Veure art. 122 Llei valenciana 4/2021: el funcionari q se'n va a altre cos reserva el lloc de treball i se'l considera en servei actiu

Analitzar com han regulat altres lleis la funció pública – Llei 4/2021 de la funció pública valenciana

18/01/2022 15:05

Per elaborar la nova llei serà útil analitzar q han fet altres administracions. Són interessants, entre altres, els articles de la llei valenciana 4/2021, següents: art 64 (discapacitat), art 55 (terminis OOP i convo opos), art 65 (sistemes selectius), 66 (ajuts accés), 78 (protecció x denunciar irregularitats), art 87 (complement carrera admin), 137 (avaluació), 133 (Carrera horitzontal), 173 i 174 (Sancions-Demèrit), 122 (Nomenament provisional x millora d'ocupació)

Fixar els terminis per al desenvolupament reglamentari de la llei (no superior a 1 any) – carrera professional, selecció de personal temporal...

19/01/2022 02:37

Atès q algunes de les matèries més rellevant q regularà la futura llei hauran de ser objecte de desenvolupament reglamentari (per exemple: la selecció de personal temporal i la constitució de borses vinculades als processos selectius; la carrera professional, l'avaluació de l'acompliment i el complement retributiu vinculat a la carrera...), cal q a les disposicions transitòries o addicionals es fixin els terminis màxims per elaborar aquests reglaments (no superiors a 1 any)

Reserva als funcionaris de carrera dels llocs q es proveeixen per concurs específic i per lliure designació

19/01/2022 07:40

Cessament del personal interí que ocupi llocs de funcionari que d'acord amb la RLT s'han de proveir per lliure designació o per concurs específic, tret circumstàncies excepcionals i urgents previstes a la llei. No



s'entén com és de difícil promocionar-se i fer carrera per als funcionaris de carrera i alhora hi ha interins indefinidament en places que es proveeixen per lliure designació i per concurs específic.

Concursos específics i generals – Regularitat de les convocatòries i publicitat anual de la previsió per als dos anys següents

19/01/2022 07:46

Incloure a la nova llei l'obligació de publicar al DOGC, al web de la DGFP i al web de transparència a l'inici de cada any la previsió dels concursos específics i generals q es convocaran al llarg dels propers 2 anys, i data aproximada de publicació de la convocatòria. Notificar específicament i personalment als funcionaris q estiguin obligats a concursar atesa la seva situació administrativa.

Borses de treball per a la selecció del personal temporal - constitució i caducitat i barem

19/01/2022 07:52

Constitució de borses de treball vinculades als processos d'oposicions i q caduquen amb caràcter general quan es constitueix la següent borsa del següent procés. Per incorporar-se a la borsa cal superar alguna de les proves d'oposició. Per tal d'adequar els perfils dels candidats als llocs vacants i establir la prelación es valoraran els mèrits d'acord amb el barem general establert, i si les circumstàncies ho requereixen: amb caràcter específic per al lloc vacant i superant entrevista

Expedient disciplinari i sanció per incompliment dels preceptes q regulin la selecció i cessament de personal temporal – considerant-lo falta greu o +

19/01/2022 07:59

Tipificar com a falta greu l'adopció de resolucions q suposin prolongació indeguda de situacions d'interinitat. Sancionar, entre altres, amb el demèrit professional (exemple: pèrdua de graus en carrera horitzontal, o de nivells consolidats, privació del dret a ser avaluat x a ascensos o impossibilitat de participar en procediments de provisió o prohibició d'ocupar càrrecs de comandament per període de 2 anys. Sanció al personal temporal: prohibició d'ocupar llocs d'interí per 2 anys

Proposta de regulació per al barem de mèrits de la fase de concurs als processos selectius de concurs-oposició

20/01/2022 23:47

Exemple de mèrits q cal valorar i establir x per llei o reglament com a obligatoris x a tots els processos selectius: especificant el límit mínim i màxim de valoració): **A) Experiència professional**: mínim del 10%-màxim del 50% **B) Formació acadèmica**: mínim del 10%-màxim del 50% **C) Formació complementària**: mínim del 5%-màxim del 20% **D) Altres mèrits** - **EXPLICACIÓ PDF ADJUNT**

A) Experiència professional: mínim del 10% - màxim del 50% (amb puntuació diferenciada en funció del cos o de l'administració on s'hagin prestat serveis: x mesos treballats en llocs del cos convocat o del cos inferior al convocat –per al cas de funcionaris de carrera-, en altres administracions públiques, en altres cossos de l'administració)

5B) Formació acadèmica: mínim del 10% - màxim del 50% (català C2, llengües UE, titulacions acadèmiques amb continguts relacionat amb les funcions del cos –amb puntuacions diferenciades en funció del nivell de titulació exigida per a l'accés i del cos convocat-

C) Formació complementària: mínim del 5% - màxim del 20% (cursos de formació impartits per escoles d'administració pública amb contingut vinculat a les funcions del cos o de les places convocades, valorats segons durada i aprofitament)

D) Altres mèrits: mínim del 5% - màxim del 20% (titulacions acadèmiques no oficials, docència, desenvolupament professional al sector privat... Sempre q tinguin relació amb les funcions del cos)



4. LIZZY

Provisió de llocs de treball en termini

15/01/2022 16:09

La Generalitat, actualment, incompleix de forma flagrant els terminis per a la provisió de llocs de treball, abusant clarament de la provisió extraordinària. Cal que es garanteixi la provisió definitiva, s'estableixin uns terminis i conseqüències de no complir-ho, com considerar que la destinació ja es definitiva.

5. ANGEL

Selecció del personal autònomic

16/01/2022 13:17

Es proposa que els processos de selecció siguin:

Realitzats a nivell autòmic, tot i afectar als ens locals, a fi d'evitar que els candidats hagin de realitzar proves per a cada municipi, el que desincentiva als que es troben en el sector privat, i alhora garanteix una major imparcialitat sense tractes de favor per part dels treballadors o representants del ens local.

Obliguem a que els exàmens es centrin en les funcions pròpies del lloc de treball i no de cultura jurídica o adm general

16/01/2022 13:21

Les proves de selecció s'enfoquin a les matèries i competències del lloc de treball: Els examens no garanteixen el nomament dels perfils adequats. Per ex ens trobem amb exàmens d'auxiliars adm on se'ls pregunta el contingut de l'article 47 de la CE però no els terminis per a la interposició d'un recurs de reposició. Així mateix, ens trobem amb arquitectes que no tenen idea de la regulació del contracte d'obres o de com es tramita un projecte d'obra local ordinària.

Proves psicotècniques objectives i transparents

16/01/2022 13:29

Establim l'obligació de fer proves psicotècniques similars a les que fa la Unió Europea per als seus processos de selecció: objectives, transparents i adequades al lloc de treball.

Per ex: Judicis situacionals; raonament verbal, numèric i abstracte; proves de capacitat professional; comprensió lingüística.

Requerim a les AAPP que analitzin com es comporta la persona davant ciutadans; com planifica; com tolera l'estrès i les pressions; com s'adequa als canvis etc

Eliminem les taxes als processos de selecció

16/01/2022 13:31

Eliminem la possibilitat d'establir una taxa als processos de selecció ja que desincentiva la participació dels candidats especialment dels més vulnerables.

Òrgan de control de l'assetjament laboral

16/01/2022 13:38

Establim un òrgan extern i independent, similar al Síndic, pel control de l'assetjament laboral per part dels polítics i personal de direcció.

Establint també sancions i inhabilitacions tant pels representants polítics com pel personal directiu. Entre d'elles el no respectar els terminis per informar i fiscalitzar els expedients.

Seria convenient que aquest òrgan fes un informe anual.

Aquesta mesura suposaria la reducció de baixes, fraudulentos o no, per depressió.

Incompatibilitats

16/01/2022 13:43

Permetem que als funcionaris se'ls reconegui la major part de les compatibilitats excepte pel cas en que prestin serveis, per compte aliè o propi, a les mateixes persones físiques o jurídiques que tinguin condició de part interessada en un expedient en el que el funcionari/a participi.

D'aquesta manera es permetrà que aquells professionals amb reconeixement i prestigi en el sector privat també puguin treballar a l'Administració. Incrementant-se també la recaptació de tributs.



Salaris de les convocatòries

16/01/2022 13:45

Obliguem a publicar els salaris a les convocatòries dels processos per a major transparència. Moltes Ajuntaments són reticents a fer-ho per tal de limitar el nombre de candidats i afavorir a un en concret.

Formació anual obligatòria per l'actualització dels funcionaris

16/01/2022 13:50

La constant aprovació de normativa, dins del dret públic, fa que moltes vegades haguem d'estar constantment actualitzat.

No obstant el fet de que l'extinció de la relació funcional, per ineptitud del treballador, sigui especialment difícil, fa que molts funcionaris/es no vulguin formar-se i adaptar-se als canvis promoguts pel legislador o per l'executiu.

Per això, proposo que cada any s'obligui als funcionaris a fer un mínim d'un curs formatiu el qual hauran d'aprovar.

Llengües estrangeres

16/01/2022 13:53

En un món globalitzat com vivim és necessari establir l'obligació de puntuar addicionalment el coneixement de llengües estrangeres.

Excedències voluntàries per interès personal

16/01/2022 13:58

Establim un període d'un any per poder demanar l'excedència voluntària per interès personal.

Aquest fet permet la millora de la conciliació de la vida personal i familiar, la qual ja és suficientment perjudicada per la manca de percepció de salaris.

Les circumstàncies personals de qualsevol poden fer que sigui necessari demanar una excedència d'aquest tipus per raons més que justificades i no contemplades en l'EBEP.

També s'hauria de garantir que no es perdi la plaça.

Jornada laboral dels funcionaris

16/01/2022 14:02

La jornada laboral dels funcionaris hauria de ser per a tots la mateixa.

No té cap justificació que hi hagi Ajuntaments amb jornades de 35 hores setmanals i altres amb 37,5.

Així mateix, tampoc té sentit que en un mateix lloc de feina, en un Ajuntament obliguin a fer X número de tardes i en d'altres no.

Dies de vacances

16/01/2022 14:06

No té cap tipus de sentit que els dies d'afers o vacances, per ex per antiguitat, es regulin de forma diferent depenent de l'Administració.

També passa amb els dies 24 i 31 de desembre.

Caldria establir per a tots els funcionaris el mateix amb independència de l'Ajuntament.

Perfil adequat per mobilitat interna

16/01/2022 14:10

S'hauria d'establir l'obligació de fer unes proves similars a les de les oposicions per tal de demanar un canvi de departament.

Molts funcionaris no tenen el coneixement suficient per a la destinació que demanen i acaben anant a un departament per voluntat política sense donar el perfil, convertint-se en "convidats de pedra"

Organigrama del personal clar i definit

16/01/2022 14:13

Molts funcionaris, especialment de l'Administració local, no tenen clar qui és el seu superior jeràrquic dins l'estructura del seu departament.

Caldria obligar a les AAPP a tenir un organigrama clar i definit per tal de no generar dubtes o confusions als treballadors.

En cas contrari s'haurien de preveure sancions a les AAPP.



Compensació i permisos per assistència a tribunals

16/01/2022 14:18

Caldria aclarir les compensacions econòmiques dels funcionaris que assisteixen a tribunals d'oposicions, tant de la seva Administració, com d'una altre, i quin tipus de permís tindran.

Molts Ajuntaments no donen permisos per l'assistència a tribunals d'oposicions.

Així mateix, hi ha confusió sobre si s'ha de compensar l'assistència a tribunals d'oposicions al personal de la pròpia Administració convocant.

Compensacions, indemnitzacions i retribucions de l'Adm Local

16/01/2022 14:25 Denúncia

Regular de forma clara, per a tothom, el següent:

Les hores extraordinàries i el preu o la compensació de les mateixes.

Les compensacions per assistències a judicis (incloent testimonis i lletrats de l'Adm) i reunions fora del lloc de treball (cotxe, transport públic).

Les retribucions dels secretaris i interventors accidentals (cobrant el mateix que els habilitats)

El rescabament per danys en actes de servei.

Regular i clarificar els canvis de jornada per necessitat permanent del servei

16/01/2022 14:27

Regular i clarificar els canvis de jornada per una necessitat permanent del servei. Especialment quan són contraris al acord o conveni vigent.

Obligació de publicar resultats abans de fer següent prova

16/01/2022 14:35

Moltes vegades es manipulen els resultats de les proves dels processos fent-les el mateix dia.

El fet de no publicar els resultats en un lloc on quedi constància fa que, en alguns casos, s'alterin els resultats a posteriori.

Caldria publicar i deixar constància de tots els resultats d'exàmens abans de passar a la següent fase.

6. DINCAT

Funció pública i discapacitat

17/01/2022 11:25

Complir amb l'art. 59 del RDL 5/2015, de 30 octubre i reservar una quota no inferior al 7% de les vacants a la discapacitat (el 2% del qual s'ha de reservar a la discapacitat intel·lectual). Cal contemplar la discriminació positiva cap a la DI amb més necessitats de suport, amb resolucions de grau iguals o superiors al 45% i al 65%. Avui, les persones que treballen a l'Adm. són perfils de discapacitat intel·lectual lleus (intel·ligència límit).

Funció pública i discapacitat intel·lectual (DI)

17/01/2022 11:32 Denunciar

Impulsar processos d'ocupació pública específics per a persones amb DI, desenvolupar temaris seguint les normes sobre lectura fàcil, tests d'entrenament per a les proves teòriques i pràctiques individualitzades i ajustades a les capacitats del col·lectiu. La publicació de la convocatòria i les proves d'oposició en les que s'hi poden presentar persones amb DI han d'estar completament adaptades i no han de demanar-se els mateixos requisits d'accés que a altres candidats.

Funció pública i discapacitat intel·lectual (DI)

17/01/2022 11:32

Facilitar la inscripció de les persones amb discapacitat intel·lectual als diferents processos d'accés a la funció pública, adaptant-ne els formularis i simplificant-los els tràmits. A més a més, l'administració, prèvia autorització, hauria de poder consultar la documentació i l'expedient vinculat a cada candidat amb discapacitat per reduir al màxim la burocratització.



Funció pública i discapacitat intel·lectual (DI)

17/01/2022 11:40

Incentivar el treball amb suport per garantir que les persones amb DI puguin aprendre *insitu* de la mà d'altres treballadors (*suports naturals*). Però per assegurar l'èxiti, també es requereix comptar amb l'acompanyament dels preparadors laborals de les entitats del sector, tant per a les persones amb DI com per als treballadors de l'Administració. Cal que la llei contempli la col·laboració amb les entitats del sector durant tot el procés.

Funció pública i discapacitat intel·lectual (DI)

17/01/2022 11:42

Cal que la nova llei de funció pública contempli la creació de borses de treball per aquelles persones que no han pogut obtenir la plaça però que han aprovat el procés selectiu, i que es contempli la reserva de notes per convocatòries de característiques similars com ja s'ha fet en d'altres processos d'ocupació pública de l'administració general de l'Estat.

Funció pública i discapacitat intel·lectual (DI)

17/01/2022 11:44

Adquirir compromisos formatius amb les persones amb DI. Cal que l'Administració incentivi impartir cursos accessibles i assequibles (subvencions per a impartir formacions des de les entitats) i a la obtenció dels mèrits que exigeixi la convocatòria. A més, cal ser especialment curosos amb els mèrits requerits, establir mesures de discriminació positiva en la seva acreditació per part de persones amb DI amb més dificultats cognitives.

Funció pública i discapacitat intel·lectual (DI)

17/01/2022 11:47

Pel que fa a les places no cobertes convocades per al compliment de la quota cal que es reservin i es tornin a convocar a altres convocatòries (també en processos de promoció interna). Cal que es garanteixi el dret a la requalificació professional i a la promoció interna de les persones amb DI i adequar els requisits de promoció als perfils de les persones amb DI generar nous suports, adaptacions i ajustaments dels nous llocs de treball.

Funció pública i discapacitat

17/01/2022 11:48

Aplicar sistemàticament la reserva de places per a persones amb discapacitat a les convocatòries de personal laboral atès que una de les portes d'entrada a la funció pública és la contractació laboral, que, a més, pot donar lloc a la consolidació de places de funcionariat a partir de l'interinatge.

Funció pública i discapacitat intel·lectual (DI)

17/01/2022 11:48

Assegurar que la informació sobre convocatòries d'accés a la funció pública arribi a les persones amb discapacitat o al seu entorn, així com a les entitats que les acompanyen. Cal que s'incentivi l'orientació a la funció pública des dels serveis d'inserció sociolaboral que en l'actualitat es focalitzen, majoritàriament, en la inserció a l'empresa ordinària

Funció pública i discapacitat intel·lectual (DI)

17/01/2022 11:50

Incloure a persones amb DI que ja hagin accedit a la funció pública i equips professionals en inserció sociolaboral de persones amb discapacitat en els equips de formació de nous candidats. Els professionals especialitzats de les entitats també haurien de poder participar i fer incidència p en els tribunals de selecció, cosa que fomentaria la transparència i la garantia del dret a la igualtat d'oportunitats,



Funció pública i discapacitat intel·lectual (DI)

17/01/2022 11:52

Cal que les persones amb DI puguin comptar amb suports especialitzats, ja siguin professionals de l'administració especialitzats en educació especial i psicologia, tècnics formatius especialitzats o familiars que puguin donar suport especialitzat durant el desenvolupament de proves. També caldria que es tingui en consideració al professional o persona de referència. En l'actualitat, una de les pràctiques d'èxit és poder realitzar les proves de coneixements teòrics i pràctics oralment.

Funció pública i discapacitat intel·lectual (DI)

17/01/2022 11:53

Implementar polítiques de discriminació positiva a l'hora d'assignar destinacions tenint en consideració les necessitats i especificitats de les persones amb discapacitat (transport, arrelament al territori i a la comunitat...). Així mateix, valorar la possibilitat i la viabilitat d'un model de presencialitat mixt, combinat amb el teletreball sempre que la persona ho desitgi.

7. SANDRA

Sistema selecció

17/01/2022 12:27

Cal un sistema àgil de selecció, sense primeres proves on pugui incidir la valoració subjectiva de l'avaluador. Totes les proves tipus test, per tant amb una correcció objectiva i àgil per informar ràpidament als candidats dels seus resultats. Els candidats a l'ocupació pública inverteixen molt temps, esforç i diners en la seva preparació per als exàmens i necessiten una resposta ràpida i concisa de l'administració en totes les fases del procés.

8. DAVID

Terminis obligatoris per resoldre convocatòria d'oposicions

17/01/2022 14:18 Denúncia

Unificar normativa de funció pública. Cal detallar els terminis màxims que l'Administració convocant té en les diferents fases (listes provisionals, definitives, terminis màxims per convocar les proves, terminis màxim entre prova i prova, etc) i sancionar a l'Administració que incompleixi. Fugir de les oposicions memorístiques.

La ciutania reclama oposicions transparents, àgils i conforme a la realitat actual.

9. CRISTINA

Avaluar els caps i promoure que el personal millori

17/01/2022 14:44

Avaluar els caps de departament que dirigeixen els grups de treballadors per tal que no s'excedeixen o no compleixin amb les seves funcions. Als concursos de trasllat treure totes les places que existeixen a tots els departaments que estiguin ocupades per personal temporal. Convocar concursos de trasllats i promocions internes més sovint perquè el personal pugui prosperar. Fer que tots els departaments compleixin les normatives de personal per igual. Tornar tots els drets arreballats.

Millores al personal repercuteix al ciutadà

17/01/2022 14:34

Aplicar la carrera professional, que els treballadors puguin millorar a la mateixa plaça que estan ocupant sense haver de marxar altres departaments. Crear més places de caps de negociat del cos administratiu i gestió per tal de gestionar les plantilles i treure feina als caps.

Mobilitat entre administracions catalanes

20/01/2022 09:55

Estaria bé que existís la mobilitat entre les diferents administracions per poder apropar-se a casa i continuar realitzant mínim 2 dies teletreball (menys contaminació, evitar riscos desplaçaments, menys



cansament..) Adaptar els cossos a les noves titulacions, per exemple els Cicles Formatius de Grau Superior. Realitzar formacions més adaptades a les tasques i les eines de treball que s'utilitzen a cada lloc de treball.

Formació cursos

20/01/2022 13:17 Denúncia

Que el personal de l'Administració Pública pugui fer els cursos del Consorci per a la Formació Contínua de Catalunya, donat que els treballadors no tenen cursos similars i la formació actualment està restringida només a altres treballadors de l'empresa privada o desocupats i ,per tant, es crea una desigualtat.

10. MIQUEL

Simplificar processos administratius i major responsabilitat del funcionari

17/01/2022 16:42

Simplificar els tràmits i processos administratius exigits al ciutadà i dotar de major capacitat al funcionari en la resolució. Menys tràmits de supervisió i circuits interns (de control). Major responsabilitat administrativa dels seus actes i resolucions.

Cal reduir l'escalada dels assumptes a òrgans superior, que en la pràctica,incapaços de revisar l'expedient tramitat per funcionaris de base.

Calen funcionaris capacitats i responsables dels assumptes i propers al ciutadà.

11. ALBERT

Incompatibilitats dels alts càrrecs i del conjunt de personal directiu del sector públic de l'Administració de la Generalitat.

17/01/2022 16:47

En comptes de modificar la Llei 13/2005 del règim d'incompatibilitats dels alts càrrecs al servei de la Generalitat es tractaria d'unificar-ho en la nova llei d'ocupació pública ampliant l'àmbit subjectiu per atendre el conjunt de personal directiu del sector públic de l'Administració de la Generalitat (tal com està definit a la Disposició addicional 21 de la Llei 2/2014) complint així un dels objectius de la I Cimera contra les causes estructurals de la corrupció.

12. RUTH

Avaluació per competències

17/01/2022 16:47 Denúncia

Quant a les proves de selecció, cal que siguin el més objectives possible, ràpides de corregir i que es fomenti l'avaluació per competències com s'està tendint a fer arreu de la Unió Europea, enlloc de l'avaluació memorística que es du a terme aquí actualment.

Oposicions periòdiques i no deixar caducar ofertes

17/01/2022 16:49 Denúncia

Cal que es prengui seriosament la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública i que es facin oposicions com a molt cada 2 anys de cada grup, establint un sistema de sancions i penalitzacions per als càrrecs que no compleixin aquestes exigències i deixin caducar ofertes públiques, com malauradament ha passat aquests darrers anys.

Carrera professional i avaluació de l'acompliment

17/01/2022 16:50 Denúncia

Pel que fa a la carrera professional, és necessari que es desenvolupi, que s'apliqui i que s'estableixi un sistema d'avaluació de l'acompliment vinculat a aquesta, de manera que es motivi els funcionaris públics a mantenir-se actualitzats contínuament i a complir els objectius de l'Administració i personal que es fixin.



13. JAVIER

Agrupación de cuerpos

17/01/2022 22:31

Agrupar los cuerpos auxiliar administrativo y administrativo en un solo cuerpo administrativo, así como el cuerpo de gestión y superior en un solo cuerpo superior.

Obligatoriedad de convocar concursos generales cada año

17/01/2022 22:34

Obligatoriedad de convocar concursos generales de cada cuerpo anualmente y resolverlos en el plazo máximo de un año.

Jornada laboral de 35 horas todo el año

17/01/2022 22:41

Jornada laboral de 35 horas todo el año.

Teletrabajo más de dos días semanales

17/01/2022 22:43

Incrementar la posibilidad de teletrabajar a más de dos días semanales.
Como pero exemple, viure a certa distància del lloc de treball.

Promociones internas solo por concurso

17/01/2022 22:45

Promociones internas solo por concurso o con pruebas no eliminatorias.

Excedència voluntària quan s'ocupa un lloc nou en interinatge

17/01/2022 22:57

Des de l'1 de gener la situació d'un funcionari que passa a ocupar un lloc superior en interinatge, serà la d'excedència per interés particular.

Això hauria de tornar a canviar. O bé cal una reserva del lloc de treball que s'estigués ocupant per fomentar la mobilitat cap a places superiors o com a mínim, cal mantenir l'excedència per incompatibilitats.

Informació places ofertades procesos selectius

17/01/2022 23:00

Informació més completa quan es pública el listat de places ofertades per tal que els aspirants aprovats escullin plaça (ubicació concreta, tasques i funcions concretes del lloc, etc).

A més a més, informar a l'inici del procés selectius de les places ofertades, en lloc de al final.

14. ANNA [REDACTED]

Concursos específics mèrits i capacitats

18/01/2022 08:57

Que les places singulars de provisió per concurs específic de mèrits i capacitats, que s'ocupen en comissió de serveis, es convoquin en concurs específic quan toca, és a dir, als 2 anys (com diu la normativa) per tal que es resolguin definitivament i produeixin seguretat jurídica a la persona que l'ocupa.

15. JOSEP

Mèrits en la fase de concurs als cossos d'administració general

18/01/2022 09:34 Denúncia

Els serveis prestats en qualsevol dels cossos d'administració general, s'haurien de valorar en la fase de concurs dels concursos-oposicions d'aquests cursos, amb un major pes per als serveis prestats en el



mateix cos.

Per exemple, a la fase de concurs d'un cos de gestió, es poden valorar amb 0,1 punts per mes treballat en llocs d'auxiliar administratiu o administratiu, 0,3 punts per mes treballat al cos de gestió, i 0,2 punts per mes treballat al cos superior.

16. ANNA2

Excedència per incompatibilitat

18/01/2022 10:04

Revertir la nova Llei d'Estabilització ja que dificulta i castiga la mobilitat i promoció dels funcionaris. Reprendre l'excedència per incompatibilitat en comptes d'obligar a l'excedència voluntària, per no castigar els funcionaris que així s'autoproveeixen de les oportunitats que l'administració no està proporcionant.

Institut Català de la Salut. Integració del cos d'administratius estatutaris amb la resta de cossos administratius

18/01/2022 10:37 Denúncia

Integrar, equiparar o promoure la mobilitat dels funcionaris estatuaris del cos administratiu de **l'Institut Català de la Salut** amb la resta de cossos administratius de la Generalitat, abocats ara a excedències com a eina de promoció. No té sentit diferenciar-los per estatus, encapsular un cos, ni impedir-los la mobilitat amb la resta de l'administració, ja que les tasques desenvolupades, són tasques administratives idèntiques en eines i habilitats tecnològiques.

17. PAM

Funcionaris amb opos superiors aprovades

18/01/2022 10:16

Proposta:

1. Fer efectiu als "aptes sense plaça" com a funcionaris i que se'ns reconeixin les titulacions per tal de poder accedir a nivells superiors.
2. Que es reconeixin les titulacions en la fase de concurs, no el fet d'haver-hi treballat només.
3. Que les ofertes de l'ATRI no siguin a dit, sinó que quan fas la sol·licitud ja sàpigues els mèrits que pots acreditar amb un llistat dels candidats i amb els punts.

18. LIDIA

Cossos Científics a l'administració

18/01/2022 10:46

És molt important conservar la diversitat de cossos, ja que aporten coneixements específics al grup de treball i això fa que es doni un millor servei públic. Per tant cal mantenir quotes o establir grups temàtics que incloguin cossos específics actuals i les carreres de nova creació. Proposta de famílies de cossos: Ciències de la vida (Biologia, Veterinària, Biotecnologia...), Ciències de la Terra (Geologia, Ciències ambientals, Física, Química...), Ciències de la Tècnica (Enginyeries diverses)

Qualificació del Doctorat com a mèrit

18/01/2022 10:53

Actualment el fet de disposar d'un doctorat no puntua més mèrits que tenir el nivell C2 de Català. Aquest fet és discriminatori, atès a que les persones amb un doctorat s'han especialitzat durant almenys 3 anys dedicant moltes hores a conèixer una temàtica en concret i això cal valorar-ho. Aquestes persones aporten un plus a l'administració i això caldria tenir-ho en compte en els barems dels mèrits.

19. AFRIKA

Fomentar l'accés de perfils científics i tecnològics (grup d'entrada)

18/01/2022 12:55

Si es vol incentivar l'arribada de més perfils científics i tecnològics potser una mesura és que el seu grup



d'entrada no sigui des del nivell A21 sinó des d'un A23 que es correspon més amb el que aquestes perfils cobren a l'activitat privada.

Creació de graus dintre de tots els nivells

18/01/2022 13:04

No té sentit que dintre d'un grup hi hagi nivells que tinguin la possibilitat de millorar de grau i d'altres que no. S'hauria d'igualar aquest fet.

Canvi del període de meritació de vacances

18/01/2022 13:13

El gaudiment de les vacances s'hauria de fer en el mateix període que aquestes es meriten ja que amb el sistema actual (meritació d'1 de setembre a 31 d'agost i gaudiment d'1 de gener a 31 de desembre) es generen injustícies durant el primer any d'incorporació a la feina.

20. MARIA DEL PILAR [REDACTED]

Creació de borses d'interins amb paràmetres objectius.

18/01/2022 13:50

S'han de crear per tots els cossos (generals i específics) borses d'interins amb requisits objectius, mesurables i transparents. Actualment, no existeix cap borsa d'interins dels cossos generals.

Obligació de realitzar un curs bàsic sobre l'Administració per a tots els interins

18/01/2022 13:57

Actualment, s'incorpora personal per a cobrir vacants sense coneixements bàsics com organització de l'Administració, FP, Gestió Econòmica, Procediment administratiu comú. La qual cosa comporta la gestió de la seva feina sense coneixements previs de la normativa que han d'aplicar. A banda, que pot comportar una absència per ignorància de les garanties als ciutadans (drets i obligacions).

Prioritzar al funcionari de carrera per a l'ocupació de vacants amb independència de l'escala de procedència

18/01/2022 14:05

La promoció del personal funcionari ha de primar per ocupar llocs vacants independentment de l'escala de procedència. Les places resultants seran les ofertades a les borses d'interins.

Desplegament de l'EBEP

18/01/2022 14:07

S'ha de desplegar l'EbeP en matèria de promoció funcional.

Promoció interna sense accedir al cos immediatament superior

18/01/2022 14:18

Actualment, qualsevol funcionari per promoció interna només pot accedir al cos immediatament superior. Si un funcionari té la titulació i un mínim de serveis prestat a l'Administració ha de poder accedir a qualsevol cos superior, no només a l'immediat.

Quina diferència hi ha entre accedir a l'immediat o als dos següents. Aquesta persona ja té una experiència, la titulació per accedir i s'haurà de formar per accedir a les places mitjançant oposició.

21. JOAN

Ampliar el temps de Teletreball i Presencialitat a qui ho desitgi

19/01/2022 09:52

Proposo que totes les persones que ho desitgin puguin treballar tots els dies de la setmana en la modalitat de teletreball i que les persones que optin per la presencialitat també puguin fer-ho així tots els dies de la setmana.



22. JORDI [REDACTED]

Els funcionaris interins passin a funcionaris carrera

19/01/2022 10:46

Que es faci funcionari de carrera a tot aquell funcionari interí que porti desenvolupant la mateixa feina o similar durant els últims 3 anys.

Fer la mateixa feina durant 3 anys o més demostra que la persona es vàlida per a desenvolupar-la

23. MERCÈ [REDACTED]

Temari per l'estudi d'oposicions

19/01/2022 13:06

Estaria bé que l'EAPC tornès a publicar els temaris per l'estudi d'oposicions per facilitar l'estudi com a material de suport.

Concurs de trasllat

19/01/2022 13:31

Poder conèixer abans de confirmar la participació la puntuació (encara que sigui aproximada), per saber si volem demanar una plaça de nivell alt si és podem obtenir possibilitats o no

Activar el grup B EBEP

20/01/2022 07:25

Activar el grup B que indica segons l'EBEP, que tota persona que disposi de un cicle formatiu de grau superior de formació(per exemple branca d'administració i /o comerç), pugui accedir a les places d'aquest grup que encara no s'han posat en marxa, encara que siguin per col·lectiu específic. Hi han persones que disposen d'aquesta titulació, però no d'estudis superiors i tenir l'opció de accedir a una categoria superior a administratiu.

24. ROGER [REDACTED]

Unificació de cossos i escales per crear un funcionariat català i oposició conjunta per a totes les administracions catalanes

19/01/2022 13:08

Unificar els cossos i escales tant de l'administració local com de la Generalitat amb criteris comuns, tant de drets, deures, retribucions, etc. Això permetria fer unes oposicions úniques a nivell de tot Catalunya, facilitant l'accés a la funció pública de la població (a l'estil de les PAU, fent una única prova per accedir a la universitat, en comptes d'una prova per cada universitat on estàs interessat), i reduint carregues i costos administratius a les administracions (més rellevant per a municipis petits) així com evitar pràctiques qüestionables. Això també facilitaria la creació d'un funcionariat "únic" a tota Catalunya, facilitant la mobilitat interadministrativa (ja que el funcionari hauria superat l'accés a qualsevol administració, la mobilitat entre elles seria equivalent a moure's entre Departaments dins la Generalitat). També obligaria a les administracions locals a fer una planificació estratègica de la gestió de RR.HH. (pel fet de no poder convocar processos quan vulguin, si no adaptant-se als tempos generals), evitant la competició amb salaris "molt elevats" d'algunes entitats municipals i assegurant la cobertura de les places de pobles petits i remots (si accedir a funcionari porta una plaça durant alguns anys en un d'aquests pobles, i després es permet un trasllat, s'ompliran), així com obligar a la Generalitat a convocar oposicions amb freqüència (per pressió de totes les entitats locals que necessiten personal). Crear bosses d'interins amb la gent que ha superat per nota les proves, però no ha aconseguit entrar de funcionari, aconseguiríem una bossa d'interins única a Catalunya, i facilitaria l'accés posterior en les subsegüents oposicions per mèrits, indicant clarament la forma d'accés a l'administració (oposicions, si no superes interinatge i noves oposicions) i augmentar la transparència en la contractació d'interins (excepte casos excepcionals, només és podria contractar interins de la bossa). També caldria convocar concursos de trasllats a nivell de Catalunya, facilitant de nou la mobilitat interadministrativa.



25. HADA

Reserva places dones cossos comandaments règim interior Centres Penitenciaris Catalunya

19/01/2022 14:25

En els comandaments dels cossos de règim interior (CUE/CRIMO/CAPS DE SERVEIS) dels C.P de Catalunya hi ha gran desigualtat.

L'aplicació de mesures d'acció positiva, com reserva de places, està avalada per la Llei d'Igualtat de 2007 i la mesura deixarà d'aplicar-se quan el sexe menys representat arribi al 40% del total.

Els processos de promoció s'haurien d'articular en dos torns diferenciats de places reservades i no reservades a dones per arribar a la fita.

26. ALBERT

Excedència d'Interins

19/01/2022 14:37

Bon dia,

Penso que s'hauria de valorar la possibilitat que un interí, quan hagi fet un any de servei, pugui tenir dret a agafar una excedència per treballar en un altre lloc durant un màxim de sis mesos. Crec que un interí ha de poder agafar una excedència si li surt una oportunitat laboral temporal.

27. MONTSE

Institució de referència de formació d'opositors i de directius públics

19/01/2022 14:55

La nova llei d'ocupació pública hauria de regular que l'Escola d'Administració Pública (EAPC) és la institució de referència per a la formació d'opositors, per a la formació continuada dels empleats públics i dels futuribles directius públics. El paper de l'EAPC en la transformació de la funció pública és central.

28. COL·LEGI PROFESSIONALS DE LA CIÈNCIA POLÍTICA I LA SOCIOLOGIA (COLPIS)

V 20/1/2022 23:12

1. Creieu necessari adequar la normativa vigent en matèria d'ocupació pública a les necessitats econòmiques, socials i tecnològiques actuals?

Ho considerem necessari i urgent. La normativa de funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya és el Decret Legislatiu 1/1997 de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic els preceptes de determinats textos vigents a Catalunya en matèria de funció pública. El desenvolupament legislatiu i l'execució del règim jurídic de les funcions de la Generalitat corresponen a la mateixa Generalitat, en el marc de la legislació bàsica de l'Estat. L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) aprovat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, refós posteriorment pel Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP) aprovat pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, va representar una alteració substancial del marc normatiu vigent fins avui en matèria d'ocupació pública. Aquest nou cos normatiu parteix, en molts dels seus passatges, d'una concepció d'allò que es considera bàsic en la qual es deixa un ampli marge de configuració a les Comunitats Autònomes, sobretot en allò que afecta els elements estructurals, organitzatius, i els que s'ocupen de la Carrera professional i del sistema retributiu. També va introduir en el sistema d'ocupació pública innovacions d'una profunditat i complexitat que no es poden minimitzar. En realitat, va establir les bases del que ha de ser l'ocupació pública del segle XXI.

2. Considereu que ha d'haver una ocupació pública amb unes normes comunes a totes les administracions públiques de Catalunya? En cas afirmatiu, veieu apropiat que els empleats públics de Catalunya tinguin mobilitat entre les diferents administracions?

Considerem que hi ha d'haver unes normes comunes a totes les administracions públiques, de fet, amb el TREBEP aquestes normes comunes ja hi són pel que fa als principis ordenadors de la funció pública, les situacions administratives, el règim d'incompatibilitats i els elements per l'accés a la condició de funcionaris de carrera. Des d'un punt de vista de l'empleat creiem que és molt necessari promoure la mobilitat entre administracions públiques i que els empleats públics tinguin expectatives de carrera i que aquells que tinguin ganes de promoure's i avançar professionalment ho puguin fer. Altrament, es pot



generar un clima de frustració en un col·lectiu que ja de per si no té massa reconeixement públic i no té incentius a la productivitat. Des del punt de vista de la mateixa administració, també considerem positiu la mobilitat interadministrativa per la mateixa administració pública, ja que pot enriquir-se de diverses maneres de fer i extrapolar bones pràctiques d'una administració a una altra. A més, considerem que cal fomentar l'equilibri territorial de la funció pública.

3. Creieu important reforçar els mecanismes per garantir l'ètica i professionalitat dels empleats públics? Creiem que és molt important reforçar els mecanismes per garantir l'ètica i la professionalitat dels empleats públics, per això, cal desenvolupar per llei i per reglament el codi ètic del servei públic i establir mesures concretes per a fer que les conductes no ètiques tinguin les seves respectives sancions, més enllà del règim disciplinari de la funció pública que estableix el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Així com els alts càrrecs han de signar un codi de conducta en el moment del seu nomenament, seria necessari que el personal funcionari signés també un codi de conducta del servei públic. En aquesta línia, seria convenient introduir en els temaris de les oposicions temes d'ètica, d'integritat pública i anticorrupció. Així mateix, caldria que es duguessin a terme auditories d'integritat pública vinculades a les auditories de regularitat i de control financer que fa la Intervenció de la Generalitat.

4. Veieu oportú que les administracions públiques catalanes planifiquin les necessitats dels seus recursos humans amb l'objectiu de retenir les seves plantilles? Cal una mirada a llarg termini i una planificació estratègica dels recursos humans. Cal promoure el traspàs de coneixements i habilitats dels empleats més veterans amb els que s'incorporen de nou. En aquest sentit, caldria potenciar els programes de mentoria entre directius públics, fent-los de forma habitual quan en un òrgan actiu es prevegi la jubilació dels subdirectors generals, caps de servei, caps de secció i negociat. Així mateix, cal fomentar el diàleg intergeneracional entre el personal públic, ja que molts problemes organitzatius de les administracions es repeteixen i es cerquen solucions amb agents externs quan molt sovint les respostes i millores les poden tenir aquell personal que més antiguitat té. Per últim, considerem que aquesta pregunta té un component d'edatisme, i suggerim emprar un concepte més inclusiu.

5. Considereu necessari agilitzar i professionalitzar la realització de les proves de Selecció per a l'accés a l'ocupació pública catalana?

Considerem molt necessari agilitzar i professionalitzar la realització de les proves de Selecció per a l'accés a l'ocupació pública catalana. Així com també considerem molt necessari que les convocatòries d'oferta pública d'ocupació pública es desenvolupin, tal com disposa l'article 70 del TREBEP, en tot cas, en el termini improrrogable de tres anys. I que l'oferta d'ocupació pública s'aprovi anualment. Així mateix, considerem que les convocatòries podrien tenir un número de places fixat i addicionalment una sèrie de places per oferta en el període d'un a dos anys, d'aquesta manera una persona aspirant que hagi aprovat un procés però no hagi obtingut plaça podria tenir la condició de funcionari en un període relativament

breu de temps. A més, tal vegada hi podria haver un òrgan encarregat d'aglutinar totes aquestes persones aprovades i canalitzar la seva incorporació en diferents administracions.

Aquest argument parteix de la idea que no cal que l'aspirant a opositor que ja hagi aprovat un procés hagi de demostrar constantment els seus coneixements i competències.

6. Creieu necessari que les polítiques de selecció de personal estiguin adreçades a fomentar l'accés a les administracions públiques catalanes de les persones amb nous perfils professionals principalment científics i/o tecnològics?

Pensem que cal 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. Considerem que efectivament cal la incorporació de nous perfils professionals a les administracions públiques, especialment defensem la incorporació dels perfils de la ciència política, la gestió pública i la sociologia, ja que aquests perfils tenen els coneixements, les habilitats i les actituds idònies per al disseny, planificació, gestió i avaluació de polítiques públiques. Així mateix, aquests perfils contribueixen a la definició de polítiques públiques basades en l'evidència científica i tècnica. Entenem que no es poden exigir competències a la professió quan el pla d'estudis no el contemplava. Si es canvia el model de competències, cal donar als llicenciats



d'abans de la implantació del Pla Bolonya, un temps d'adaptació generacional, altrament no es garantiria el dret a la igualtat d'oportunitats.

7. Considereu que l'estructura actual de cossos i escales de funcionaris públics s'ha d'adaptar a les noves titulacions i als nous perfils professionals?

Considerem que cal adaptar i simplificar l'actual estructura de cossos i escales adequant-los als àmbits competencials necessaris i redefinir els llocs de treball públics per dotar-los de molta més polivalència. Així mateix, criem que és fonamental 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.

Com a proposta concreta per a la promoció interna horitzontal proposem:

- Regular la modalitat de carrera professional dels funcionaris de carrera establerta a l'article 16.3 lletra d) del TREBEP de promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional:

a) Que els funcionaris de carrera puguin participar a convocatòries de processos de Selecció del seu mateix subgrup professional d'altres cossos o escales mitjançant el torn de promoció interna.

b) Que el mèrits com a serveis prestats en el subgrup d'origen dels funcionaris de Carrera que participin mitjançant aquesta modalitat es valorin a la fase de concurs dels processos de selecció independentment si s'han desenvolupat funcions pròpies de l'escala superior d'administració general del cos superior d'administració (grup A, subgrup A1) de la en el cos d'origen.

c) Que a aquesta modalitat hi puguin participar els funcionaris de cos general i especials de manera recíproca donant la possibilitat de promoció horitzontal en els dos sentits.

Com a proposta concreta per a la flexibilització de les Relacions de Llocs de Treball (RLT) proposem:

a) Modificació de la RLT dels llocs de treball dels funcionaris de carrera tancats actualment a cossos o escales determinades per tal d'obrir-los a altres cossos o escales del mateix subgrup professional de la mateixa administració donant flexibilitat i mobilitat àmplia entre cossos generals i especials de la mateixa administració de manera recíproca en els casos que sigui possible.

b) Estudiar la possibilitat de crear un sistema d'habilitació de competències similar a l'ACTIC per ocupar llocs d'àmbits concrets i substituir d'aquesta manera el Sistema rígid actual de places obertes i tancades a cossos generals i especials per places que tinguin adscrita l'habilitació competencial específica.

8. Creieu necessari que les prestacions dels empleats públics s'avaluïn en funció d'uns objectius fixats i els resultats obtinguts?

Considerem que els complements retributius dels empleats públics s'haurien d'avaluar en funció dels objectius fixats i els resultats obtinguts. Per això, cal 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.

9. Considereu oportú que es desenvolupi un sistema de carrera professional dels empleats públics que fomenti l'avaluació de l'acompliment dels objectius que es fixin?

Com ja hem apuntat anteriorment, criem que és fonamental 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. Això demana, alhora, incorporar la cultura de l'avaluació en el disseny de polítiques públiques i passar de la gestió del control dels recursos humans per processos al control de resultats. Aquesta visió té més sentit encara quan la modalitat del teletreball ha vingut per quedar-se a l'administració pública.

10. Creieu important la formació dels empleats públics en un entorn de canvi social, econòmic i tecnològic?

Criem que és molt important la formació al llarg de la vida dels empleats públics en un entorn social volàtil, incert, complex i ambigu. Cal que els empleats públics estiguin predisposats a la formació contínua i a la immersió en entorns interdisciplinaris per a fer mirades plurals per la gestió pública de la realitat social complexa.



29. JOHNNY

Totes les proves tipus test

19/01/2022 16:26

Els processos selectius de la Generalitat de Catalunya han de ser resolts amb més rapidesa, per això les proves haurien de ser totes en tipus test, almenys en els cossos C2 auxiliars administratius i C1 administratius de la Generalitat. A l'AGE (Administració General de l'Estat) ja funciona així, tant a C2 i C1, són totes les proves en tests i es fan en un sol dia.

Fins i tot el supòsit pràctic és en test.

30. ISABEL

Transparència en els processos de provisió de places a ATRI

19/01/2022 17:52

Així com en qualsevol procés selectiu hi consta el nom dels participants, també hauria de ser així en els processos de provisió de places a ATRI, i un cop seleccionat un candidat publicar una llista amb la baremació dels mèrits de cadascú. Cal que la selecció sigui objectiva i transparent.

Avaluar la gestió dels serveis de RRHH dels Departaments

19/01/2022 17:56

Cal que els serveis de recursos humans siguin més accessibles i transparents a l'hora de solventar dubtes i qüestions que puguin sorgir en la gestió de permisos o llicències.... Que si es denega un dret es faci motivadament i per escrit. Que els funcionaris puguem avaluar la seva gestió com a usuaris d'aquest servei, de la mateixa manera que un administrat pot avaluar amb enquestes l'atenció rebuda per part d'un servei públic.

31. MARIA ■

Més oportunitats per als torns lliures

19/01/2022 18:59

Els processos de selecció haurien de basar-se en la titulació i el resultat de les proves selectives. No dubto que els interins que fa anys ocupen un lloc no siguin competents per seguir ocupant-lo, però això no implica que els del "carrer" no puguem competir pel mateix treball, més ara que les característiques de la feina està canviant tant, amb l'administració electrònica, teletreball... tots estem aprenent al mateix temps, l'antiguitat no hauria de ser un mèrit!

32. ELISABET

Compliment de la normativa de FP existent!

19/01/2022 19:45

Complir normativa com l'art 55 del TREBEP que marca l'agilitat en els processos selectius, o els terminis del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat, decret 28/1986.

Un procés selectiu NO pot durar ANYS. S'ha de sancionar l'incompliment de terminis, ja que afecta a la vida de moltes persones que decideixen oposar per millorar la seva situació laboral. Hi ha molta incertesa i despesa monetària personal en un procés selectiu.

33. ELENA ■■■■■

Procesos estabilització

19/01/2022 19:53

Respectar igualtat, mèrit i capacitat prioritzant el concurs oposició, amb % equilibrat de fase concurs. Si es fan concursos el ser funcionari del cos q es convoca ha de ser un mèrit, l'antiguitat d'un funcionari ha de puntuar més q la dels qui no ho són. Ser funcionari de cossos inferiors també i funcionari en altres AAPP. Valorar formació: titulacions, català, actiu, procediment administratiu, idioms 1r s'han de convocar promocions internes i concursos de trasllat a tots els cossos.



34. YOLANDA

Reconeixement als Auxiliars Administratius

20/01/2022 11:00

La meua proposta al departament d'educació és que ens contin l'antiguitat i la experiència des del primer moment que ens vam contractar ja sigui en mitja a dos centres i després sencera la jornada de treball i en diferents centres educatius. Que no es tingui en compte el canvi de centre o codi de contracte.

35. ANTONIETA [REDACTED]

Processos selectius justos

19/01/2022 22:09

Processos selectius **justos**, amb garantia dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, amb sistema concurs-oposició, on els mèrits a valorar en el concurs no es limitin només a l'experiència en el cos convocat, sinó que també es tingui en compte l'experiència en altres cossos, encara que la puntuació sigui menor, i que es valori la formació (titulacions oficials, idiomes, català, ACTIC, etc).

Processos selectius àgils, transparents i freqüents.

19/01/2022 22:13

Processos selectius **àgils**, amb tempus marcats en totes les fases.

Processos selectius **transparents**, en totes les fases i procediments que els afectin, com ara recursos administratius, recursos contenciosos administratius, etc.

Processos selectius **freqüents**, que garanteixin la igualtat en l'accés a la funció pública, alhora que la promoció interna i la carrera professional per al personal funcionari de carrera.

Valoració fase concurs en el sistema concurs-oposició

19/01/2022 22:39

Revertir modificació Llei de la funció pública operada per la Llei 2/2021, del 29 de desembre, de mesures fiscals... que afegeix apartat 3, a l'article 49 de la refosa... aprovada pel **Decret legislatiu 1/1997**, del 31 d'octubre: "3. La valoració de la fase de concurs **no pot significar més d'un quaranta per cent de la puntuació total** del conjunt del procés selectiu de concurs oposició."

Situació administrativa d'excedència voluntària per incompatibilitats

19/01/2022 22:59

Revertir modificació operada per la Llei 2/2021, de 29 de desembre, de mesures...:

<2. Es modifica lletra c, apartat 2, article 86 de la refosa... aprovada per DL 1/1997...: "c) Per incompatibilitats. Es concedeix si els funcionaris públics es troben en situació de servei actiu en un altre cos... de qualsevol de les administracions públiques... . **El nomenament com a personal interí... no habilita per passar a aquesta situació administrativa.**">

Promoció interna C1 a grup A

19/01/2022 23:12

Desenvolupament en la nova llei de la promoció interna prevista en la DT 3a, apartat 3, TRLEBEP:

"3. Los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B, de acuerdo con lo establecido en el artículo 18 de este Estatuto."

Regulació del sistema de concurs com a excepcional

20/01/2022 09:40

Regulació del sistema de concurs com a excepcional, no com a via per a l'estabilització. La reducció de la temporalitat s'ha de fer per concurs-oposició, garantint els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, no regalant places per concurs pel simple fet d'haver ocupat un lloc de treball, sense haver superat cap procés selectiu, la majoria de vegades només per entrevista, ni tan sols valoració objectiva del CV, ja que als cossos generals de la Generalitat no existeixen borses de treball.



Objectius nova llei i compliment

20/01/2022 10:59

Sí als objectius de la nova llei, però no es tracta només de regular, cal compliment d'allò regulat. Moltes coses de les que s'estan proposant ja les tenim regulades, però no es compleixen, ex. el problema de la temporalitat.

Si s'haguessin fet processos selectius amb la freqüència establerta i a més ofertant totes les places vacants tal com estableix la normativa vigent, cosa que no s'ha fet, no tindriem el problema que tenim, però més greu encara és la solució que s'ha donat.

36. NISE

Dret a la carrera professional i a la promoció interna

18/01/2022 17:41

Desenvolupar l'EBEP: Facilitant la carrera professional dels funcionaris de carrera, poder accedir a cossos superiors sense necessitat d'estar a l'esglaó immediatament inferior (promocions C - A, o D - B ...). Oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. Convocatòries anuals o bianuals per facilitar aquesta promoció.

Major transparència en les seleccions del personal publicades a l'ATRI

18/01/2022 17:58

Major transparència en les seleccions del personal publicades a l'ATRI mitjançant procediments en què es garanteixin els principis constitucionals, evitant la discrecionalitat.

37. CHRISTIAN

Totes les proves tipus test

19/01/2022 16:26

Els processos selectius de la Generalitat de Catalunya han de ser resolts amb més rapidesa, per això les proves haurien de ser totes en tipus test, almenys en els cossos C2 auxiliars administratius i C1 administratius de la Generalitat. A l'AGE (Administració General de l'Estat) ja funciona així, tant a C2 i C1, són totes les proves en tests i es fan en un sol dia.

Fins i tot el supòsit pràctic és en test.

També sent totes les proves tipus test serien processos més transparents. Evitaríem que la persona correctora sigui una persona física i corregeixi segons el seu criteri "subjectiu". Molt millor una màquina.

Consolidació del grau Interins

20/01/2022 14:08

Penso que els anys que porti un interí de serveis prestats li haurien de comptar per a la consolidació de grau per quan es tregui la plaça de funcionari de carrera.

No és just que un interí hagi prestat serveis 4-5 anys per exemple en una plaça de C1-nivell 16 i després quan aprovi les opos i sigui funcionari de carrera, hagi de començar de zero per la consolidació del grau.

38. DANIEL

Interins que provenguin de processos selectius

20/01/2022 08:16

Obligació de passar processos selectius transparents i objectius abans de ser Interí. Sinó ens trobarem igual que a la Generalitat. Gent que és interina a través dels anuncis dels departaments (ATRI) i mai han passat un procés selectiu. Per tant, molts no tenen els coneixements teòrics que pot tenir una persona que entra per processos selectius amb diferents proves de continguts, proves psicotècniques...etc. S'ha de posar en valor la cultura de l'esforç i tractar a tots per igual.



39. MANEL ■

Provisió Càrrecs Singulars/Comandaments

20/01/2022 11:26

Penso que l'Escola d'Administració Pública hauria de tenir un paper rellevant a l'hora de la selecció dels comandaments, em refereixo a caps de negociat/responsables, caps de secció, caps de servei, directors/es generals, subdirectors/es... És a dir, per a poder optar a qualsevol plaça singular/comandament hauria de ser obligatòria una formació/acreditació específica com a mínim de 18 mesos a l'EAPC.

40. SILVIA

Oposicions al cos docent

20/01/2022 11:43

El procés podria ser sistemàtic, de convocatòria anual, àgil i ràpid.

Per exemple: 1r filtre, tipus test, amb proves d'aptitud personal i/o test psicotècnic. / 2n filtre, tipus test, on es resolgui el temari de l'especialitat. / 3r filtre, tipus test, amb casos pràctics. / 4t filtre, entrevista personal, presentació d'unitats didàctiques. / I llavors ja l'any de pràctiques.

Repetició cada 8 anys del 3r filtre, actualitzat segons la societat del moment.

Aprovar a partir del "notable"

20/01/2022 12:04

La nostra administració peca de personal incompetent. Una manera de guanyar respecte podria ser fent més difícil accedir a una plaça fixa.

M'explico. Els exàmens d'idiomes reconeguts internacionalment fa anys que tallen els aprovats al 6,5/10 i per això els donem valor: No són fàcils.

Podríem ser més exigents amb les puntuacions i decidir una nota de tall fixa que garanteixi que els aspirants s'han preparat i demostren un notable domini o coneixement.

Gràcies.

41. CARLES

Opositors i interins: igualtat d'oportunitats.

20/01/2022 11:46

Oferir un sistema concurs oposició on es posi en valor l'experiència i l'esforç i el sacrifici de l'estudi dels nostres futurs professionals, ja que assegura la igualtat d'oportunitats i el rejuveniment dels nostres professionals al sector públic.

Concurs de trasllats de manera anual, tant amb organismes de Catalunya com d'altres llocs de l'estat espanyol.

Eliminar el decret de plantilles a l'educació.

Convocar oposicions de manera anual o bianual

42. ANNA ■

Consolidació de Grau Professional

20/01/2022 11:58

S'hauria de consolidar el grau des de la primera plaça que ocupes i no des de l'inferior. Si en unes oposicions he triat una plaça d'E12 hauria de consolidar el nivell 12 als dos anys i no als 4 (dos per l'inferior, E10 i dos anys més pel següent, E12). No té cap sentit.

Al mateix temps, és totalment discriminatori que un funcionari en destinació provisional no pugui consolidar fins a obtenir una plaça definitiva. Això ha de canviar!



43. MARIA JUAN [REDACTED]

Estabilització de places

20/01/2022 12:43

Hi ha gent que fa més de 15 anys que està a l'administració com interina i s'ha promocionat, com diu l'EBEP, accedint a llocs de més categoria. No pot ser que castiguesseu aquest personal i premiesseu la gent que sempre ha ocupat la mateixa plaça. Tots hauriem de tenir les mateixes oportunitats per poder accedir a aquestes places d'estabilització. La gent que fa 20 anys que està dins la Generalitat i per circumstàncies ha ocupat places diferents no hi tindran dret?

Excedència per incompatibilitats

20/01/2022 12:51

Recentment s'ha modificat aquesta excedència i els funcionaris que vulguen optar a un lloc d'interinatge de més categoria ja no la podran usar. Crec que això dificulta el dret a la carrera professional que exposa l'EBEP i els funcionaris perden oportunitats d'adquirir experiència en altres grups superiors si la plaça no arriba als 2 anys d'interinatge.

44. JORDI [REDACTED]

ACTIC insuficient per tal d'acreditar coneixements en l'entorn TIC per part dels aspirants a empleat públic

20/01/2022 13:24

Per a l'accés a l'ocupació pública, l'acreditació de les capacitats dels aspirants en l'entorn TIC en el que ens movem avui en dia, l'ACTIC és una autèntica broma. En aquest sentit, pots acreditar ACTIC avançat sense saber desenvolupar-te en un entorn digital ni tenir facilitat per a l'adaptació en aquest tipus d'entorns. Cal un major control de l'acompliment dels objectius establerts per cada unitat administrativa i assignats a cada empleat públic en la prestació del servei.

45. SPOC

Incorporació de tots els agents socials en la redacció de la llei

20/01/2022 19:57

És important comptar amb tots els agents socials (sindicats, associacions professionals) dins la realització d'aquesta llei per a poder assegurar una visió àmplia i que garanteixi els drets de tots els treballadors/treballadores.

Acabar amb la temporalitat

20/01/2022 19:59

Per garantir un servei públic i de qualitat és bàsic acabar amb la temporalitat que fa anys està perpetuada dins l'administració pública. Dissenyar serveis que permetin l'estabilització de la plantilla. S'ha d'aplanar al personal que forma part de l'administració.

Unificar criteris entre les diferents

20/01/2022 20:01

Seria realment necessari que totes les administracions públiques tinguessin un mateix criteri tant pel que fa a la contractació, processos de selecció del personal i condicions laborals (salari, horaris, etc...)

Programa de planificació de les necessitats dels recursos humans de les administracions

20/01/2022 20:02

És necessari una bona planificació de les plantilles per garantir un servei públic de qualitat. Tenir actualitzat la Relació de llocs de treball, tenir un pla formatiu per a cada lloc de treball i fomentar la formació al llarg de la vida de tots els treballadors/treballadores públics/ques per garantir un bon servei a la ciutadania.



Agilitzar i professionalitzar la realització de les proves de selecció

20/01/2022 20:10

És imprescindible agilitzar i professionalitzar les proves de selecció per garantir un millor servei públic a la ciutadania. Cada professió té unes competències concretes i uns coneixements concrets vinculats a la seva professió, per això considerem essencial adequar les proves selectives a cada professió i avaluar els coneixements propis del lloc de treball. S'han de modernitzar els mètodes selectius i realitzar una selecció per competències.

Externalitzacions

20/01/2022 20:11

Prioritzar sempre el treball públic. Garantir que l'administració pública sigui pública i de qualitat. S'han de garantir unes normes concretes i estrictes amb relació a les adjudicacions, i tot els perjudicis que comporten les licitacions com pot ser; la mala gestió del coneixement, pèrdua de temps de servei, pèrdua d'informació, pèrdua de talent, interessos particulars de les entitats/empreses....

Transparència i equitat

20/01/2022 20:13

Vetllar per un principi d'equitat i de transparència. Tenir en consideració que es tracta d'un servei públic on és imprescindible que es garanteixi la transparència en qualsevol actuació.

46. SALVADOR

Guardar les notes dels processos selectius superats per presentar-se en futures convocatòries

20/01/2022 20:13

La 1a fase de l'oposició serà un exàmen, que una vegada superat es pot tenir superat per sempre. Les notes, almenys de la 1a fase de l'oposició a cossos docents, s'haurien de guardar per futures convocatòries (si es vol pujar nota es pot tornar a fer la 1a fase). Com es té superat el grau o màster d'accès, o la selectivitat sense haver de tornar a provar els coneixements d'aquests estudis.

2a Fase (PD i Unitat): Es presenten tots.

Concurs: Experiència sí, formació també.

Per a la 2a fase (Programació didàctica) jo plantejaria que sí que sigui necessari per totes les persones aspirants al funcionariat presentar la programació i la Unitat didàctica, ja que en aquesta prova es té en compte tant la preparació prèvia i teòrica com l'experiència docent.

Al concurs de mèrits s'ha de valorar molt l'experiència docent prèvia, però mai en detriment de la formació acadèmica, llengües estrangeres o altres mèrits.

Aquesta proposta seria justa, ja que valoraria l'esforç i la nota obtinguda i es podria quedar per sempre així. Valoraria més els que més nota han obtingut i eliminaria la injustícia que es produeix cada any de que hi ha gent que es queda a unes dècimes o pocs punts de la plaça i ha de tornar a repetir tot el procés d'oposició des de la "casella de sortida". A més, permetria els interins que porten molts anys consolidar la seva plaça si és que la nota que van obtenir + els punts que els dona l'experiència els permet obtenir una plaça al concurs.

47. ASSOCIACIÓ LA PRESENCIA D'ANTROPÒLEGS/ES EN L'ADMINISTRACIÓ

Augmentar la presència d'antropòlegs/es en l'administració

20/01/2022 20:17

Des de l'Associació Catalana de Professionals de l'Antropologia reivindicuem aquest perfil professional com un dels que poden ajudar a l'objectiu d'adequar [la funció pública] als nous temps i a les exigències de la ciutadania, introduint elements bàsics d'innovació que facin de l'ocupació pública una institució amb alt grau de professionalització. Es tracta d'un perfil que, fins i tot, sovint queda fora de convocatòries per a les quals és molt pertinent.

48. OFICINA ANTIFRAU DE CATALUNYA

3. Les recomanacions de l'Oficina

Al marge de les consideracions anteriors, en aquest tràmit de consulta pública prèvia recuperem i actualitzem les recomanacions més rellevants que l'Oficina ha vingut fent des de la seva creació, a l'any 2008, relatives a l'ocupació pública:

a) S'ha recomanat que s'estableixin mecanismes per garantir i reforçar els principis d'igualtat, capacitat, mèrit i publicitat en els procediments d'accés a l'ocupació pública i també en els de provisió de llocs de treball.

El que es cerca és garantir que el millor personal accedirà a les diverses posicions i càrrecs de l'organització i, consegüentment, que l'organització es pugui proveir de la millor gestió pública possible, així com d'una línia de comandaments i directius conscients de la seva responsabilitat de lideratge ètic. Cada cop que una organització vulnera algun d'aquells quatre principis s'arrisca a no tenir la persona més capaç possible i, probablement, a tenir una gestió menys professional; a més, crea precedents d'irregularitats, s'arrisca a perdre credibilitat interna i qüestiona els estàndards ètics de la cultura organitzativa.

En aquest sentit, es proposa que un mecanisme extern i independent d'avaluació i supervisió avaluï periòdicament el compliment d'aquests principis d'igualtat, capacitat, mèrit i publicitat, que han de regir tot procediment de selecció i provisió, i elevi el corresponent informe al Parlament de Catalunya.

En relació amb la composició dels òrgans de selecció, atès que es constaten incompliments dels principis d'especialitat i objectivitat o imparcialitat, es proposa generalitzar la obligació que les persones que hagin d'integrar un òrgan de selecció presentin una declaració prèvia d'absència de conflictes d'interès.

b) S'ha recordat que la provisió dels llocs de treball de manera definitiva, en particular quant als llocs de treball reservats, per la seva naturalesa, a funcionariat públic de carrera, és un factor clau per a la independència, neutralitat i objectivitat en les àrees més vulnerables als riscos de corrupció.

En directa relació amb l'anterior, s'ha recomanat establir mecanismes per evitar l'ús excessiu dels procediments extraordinaris de provisió de llocs de treball (comissions de serveis, encàrrec de funcions...), en detriment dels ordinaris (concurs de mèrits amb destinació definitiva).

En relació amb la utilització de la comissió de serveis com a sistema de provisió de llocs de treball s'ha detectat, de manera reiterada, que no resten justificades les raons d'urgència i necessitat del servei, que

no es respecten els principis bàsics d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, i fins i tot que s'ignoren els requisits de capacitat necessaris per al desenvolupament del lloc de treball.

Com a mesura preventiva bàsica contra els esmentats factors de risc, es proposa establir un nou contingut obligatori de publicitat activa consistent en donar **transparència en temps real** a la totalitat de llocs de treball que l'organització mantingui ocupats de manera provisional, tot indicant el motiu que ho justifica, la seva adscripció orgànica, la forma de provisió i la data d'aquesta, com a mínim.

c) En la consecució d'un reclutament professional meritocràtic que eviti el risc que representa seleccionar i proveir amb persones no capacitades o, encara pitjor, "polititzades", cal explorar, entre d'altres mecanismes, les possibilitats de concentrar l'experiència, el coneixement i els recursos especialitzats, evitant una excessiva "atomització" de les fonts de selecció i formació dels servidors públics.

En aquest sentit, l'article 61.4 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant, TREBEP) ja contempla la creació d'un organisme especialitzat i permanent per a l'organització de processos selectius.

Precisament en relació amb això caldrà tenir en compte que recentment s'ha sotmès a consulta pública prèvia l'elaboració de l'avantprojecte de Llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya amb l'objectiu de recollir opinions sobre com hauria de ser l'Escola pel que fa a la seva naturalesa jurídica, la dependència orgànica, el posicionament institucional, les funcions, els òrgans de Govern i participació, la governança, la relació amb la resta d'operadors de formació dels empleats i les empleades públics o la relació amb el món acadèmic i amb els alumnes, entre d'altres.



Al marge que, al nostre judici, seria convenient que ambdues iniciatives es tramitin de manera coordinada, no podem obviar que en la seva consulta pública prèvia la pregunta 7 per orientar el debat és: *Considereu adient que l'EAPC tingui un paper en relació a la selecció dels servidors públics? Quin paper creu que hauria de jugar l'Escola respecte a aquesta qüestió?*. Cal evitar el risc que si s'aborda aquesta qüestió en dues lleis diferenciades es puguin provocar distorsions i afectacions al principi de bona regulació.

d) S'ha proposat que es desplegui l'article 13 del TREBEP en relació amb el **personal directiu professional**, amb l'objectiu de clarificar les diferents responsabilitats de la direcció tècnica i la direcció política de les administracions públiques, que garanteixin la neutralitat, l'objectivitat, la imparcialitat, el rigor i la independència tècnica en les decisions i judicis professionals d'aquest col·lectiu d'empleats públics.

A judici de l'Oficina, l'estatut del personal directiu professional hauria de tenir les característiques mínimes següents:

- (i) accés a la funció directiva amb subjecció als principis de lliure concurrència, mèrit i capacitat professional i transparència;
- (ii) continuïtat en el càrrec subjecta a avaluació,
- (iii) necessària neutralitat política.

Des de l'Oficina es recomana que s'hi inclogui, la figura de les subdireccions i que es dissenyin mecanismes que evitin que el cessament d'aquest personal estigui vinculat al cicle polític electoral.

Esdevé absolutament necessària la despolitització de la direcció pública perquè, en cas contrari, aquesta politització acaba per constituir un llast de la capacitat institucional, de la necessària neutralitat de l'acció pública i, en definitiva, de la seva legitimitat.

e) S'ha proposat que es determini que la **planificació de recursos humans ha d'anar lligada, tant a la planificació estratègica dels ens territorials** (Pla de Govern de l'executiu autonòmic i plans de mandat dels executius locals), per permetre preveure els perfils professionals necessaris per a implantar aquests plans i la dotació d'efectius adient, com a la planificació pressupostària a mig termini (escenaris pressupostaris per als exercicis econòmics d'aquella legislatura o mandat).

Aquesta planificació de recursos humans hauria de partir de les necessitats de personal (nombre i perfil professional dels efectius previstos a l'RLT) i basar-se en criteris tècnics de gestió de recursos humans (previsió anual de jubilacions, evolució del percentatge anual de sol·licituds de situacions administratives que comportin reserva de plaça (serveis especials, excedència voluntària per cura de fills, de familiars, per violència de gènere...) i que hauran de ser cobertes per persones interines, evolució del percentatge anual de sol·licituds d'excedència voluntària, etc.).

Aquesta planificació hauria de ser objecte de publicitat activa. Això permetria identificar el desajust entre la planificació estratègica (mandat) de necessitats de recursos humans i les ofertes d'ocupació públiques anuals, i generaria incentius per al retiment de comptes dels motius.

f) Podem afegir a les consideracions anteriors, específicament a la vista del **Codi ètic del servei públic de Catalunya**, adoptat per Acord GOV/164/2021, de 26 d'octubre, per part del Govern de la Generalitat i l'Administració de la Generalitat i les entitats del seu sector públic, que es recomana que els preceptes de la futura llei d'ocupació pública catalana, aplicables a tots els servidors públics, siguin interpretats en coherència amb els principis i valors recollits en aquest Codi. No es pot perdre de vista aquest marc ètic comú en la regulació de l'ocupació pública catalana.

g) També podem fer referència en aquest moment a una reflexió recurrent de l'Oficina, i és la recomanació que s'estableixi normativament un **concepte normatiu unívoc de conflicte d'interès**, com a risc de corrupció. L'Oficina va tractar a bastament aquesta matèria a l'informe "La gestió dels conflictes d'interès en el sector públic de Catalunya", emès el 2016, en el qual es proposava la definició següent: "Un conflicte d'interès és tota situació de risc en què l'interès particular d'una persona podria



interferir en l'exercici adient del seu discerniment professional en nom d'una altra, que, legítimament, confia en aquell judici".

S'hauria d'aprofitar aquesta definició per vincular el règim regulador dels conflictes d'interès a l'exercici de les funcions públiques i no al lloc de treball. D'aquesta manera no quedaria al marge d'aquest règim cap persona que exercís funcions públiques, tant si les exerceix des d'un lloc de treball públic com si ho fa en virtut d'una col·laboració públic privada.

Basant-nos en els resultats de l'enquesta que es va realitzar per a l'elaboració de l'informe sobre la gestió dels conflictes d'interès esmentat i les experiències de l'Oficina en l'anàlisi de les investigacions que ha vingut duent a terme, es pot concloure que un dels dèficits detectats en la gestió dels conflictes d'interès és la qüestionable eficàcia dels controls interns en matèria de conflictes d'interès, en especial, de les declaracions d'interessos. Aquestes declaracions d'interessos constitueixen una de les eines principals perquè les institucions detectin potencials interessos dels seus servidors públics susceptibles d'originar situacions de conflictes d'interès.

És per aquest motiu que des de l'Oficina recomanem que una autoritat de tutela, externa i independent centralitzi les funcions de control i vigilància d'aquestes declaracions d'interessos en l'àmbit del sector públic de Catalunya. El distanciament característic del control extern garanteix la reacció independent i homogènia davant dels possibles incompliments que es puguin donar en aquesta matèria. A aquests efectes cal tenir present el paper que l'Oficina Antifrau de Catalunya podria desenvolupar. Oficines antifrau de recent creació, com l'Oficina de Prevenció i Lluita contra la Corrupció a les Illes Balears o la Oficina Andalusina contra el Fraude i la Corrupció, recullen en les seves lleis de creació competències en aquesta matèria i poden servir com a referents en l'establiment d'aquest mecanisme de gestió i control.

h) L'Oficina també ve proposant de manera reiterada que es prevegi l'obligació dels diferents ens de facilitar **formació i assessorament en ètica pública administrativa**. Aquesta formació s'hauria d'adreçar a qualsevol persona que ocupi un lloc de treball públic, tant de forma estable (funcionari de carrera i personal laboral fix) com transitòria (funcionari interí, personal laboral temporal i personal eventual).

En la construcció d'una cultura ètica és fonamental la formació adreçada a les persones al servei de l'administració; aquesta és una eina clau en el procés de sensibilització d'una organització, que contribueix a enfortir la integritat institucional.

S'aconsella que es prevegin sessions formatives en matèria d'integritat, i més concretament sobre la identificació i resolució dels dilemes ètics que puguin sorgir en el desenvolupament de les tasques com a servidors públics, en diversos moments de la vida professional. A judici de l'Oficina, com a mínim s'hauria de preveure:

- Formació inicial que doni a conèixer els principis que conformen l'ètica pública administrativa, faciliti la reflexió sobre les situacions de risc més habituals en el lloc que s'ha d'ocupar i informi dels instruments de **guiatge i assessorament ètic** a la disposició de les persones al servei públic. S'ha de regular aquest assessorament **com un dret** de qualsevol persona servidora pública.
- Formació periòdica mínima (bianaual) d'aprofundiment, basada en l'experiència professional i l'anàlisi de situacions de risc versemblants.
- Formació quan s'accedeix a un nou lloc de treball de més responsabilitat (carrera horitzontal o vertical).

La implantació dels esmentats elements i d'altres que impactin positivament en la cultura ètica de les nostres administracions requerirà que aquestes es dotin de la corresponent infraestructura organitzativa basada en la figura dels **referents ètics de proximitat** amb competències en la gestió ètica.



i) Finalment, i enllaçant amb la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'octubre del 2019, relativa a la protecció de les persones que informin sobre infraccions del Dret de la Unió, el termini de transposició de la qual acaba de concloure i que configura obligacions per als ens públics (i drets per a la ciutadania), caldrà recordar, com a reflexió final, que cal impulsar una cultura pro *whistleblowing* i de protecció dels alertadors, també en l'àmbit de la funció pública. A judici de l'Oficina qualsevol regulació de l'ocupació pública que pretengui modernitzar l'ocupació pública catalana i fer-la més eficient i més impermeable als riscos de corrupció ha d'aprofundir en el deure dels empleats públics d'alertar i en el seu dret a fer-ho de forma segura i sense que hagin de témer represàlies de cap naturalesa.

49. ISMAEL

Estabilització de les persones no de les places

20/01/2022 21:58

Gent que porta 15 anys i que ha estat al servei del departament d'Educació ocupant les places que han tingut més necessitat, no pot veure ara com el seu futur està pendent d'un fill. Es parla de 3 anys seguits en el mateix lloc, però hi ha gent que porta molts anys en diferents llocs.

Són treballadors de la Generalitat, no d'una plaça. Aquesta gent és necessària ja que la manca de professors està en augment cada any. Primer s'ha de donar solució a les persones i després a les places

50. JUAN JOSÉ

Interinos y Educación

20/01/2022 23:49

Hola! Mi propuesta a nivel de Educación es realizar anualmente o cada dos años concursos de méritos(valorar sobre todo la experiencia en la especialidad a la cuál se opta) para reducir la temporalidad en el Sistema Educativo e ir consolidando a los/las docentes que durante años han tenido que sufrir interinidades itinerantes con toda la incertidumbre que esto supone y que no se da en ningún otro tipo de trabajo.

La Administración debe facilitar la felicidad del empleado y al revés.

51. LIDIA (LIDGG)

Limitar el temps que pot durar un interinatge a través d'un màxim d'intents

20/01/2022 20:13

Evitar situacions en què l'interinatge deixa de tenir caràcter de temporalitat i passa a ser una feina estable sense obligació de passar un procés selectiu, establint una limitació en què si després de tres intents (obligatoris) no es supera una oposició, es perd el dret a perllongar l'interinatge. Així s'aconseguiria que moltes persones que ocupen places vacants estructurals durant molts anys, només presentant-se al procés "quedin bé", però no s'hagin esforçat mai per estudiar oposició.

Flexibilització dels requisits per gaudir d'una excedència voluntària per interès particular o creació d'una figura similar

20/01/2022 20:16

Flexibilitzar els requisits per gaudir d'una excedència voluntària per interès particular o introduir una nova figura amb requisits més flexibles, com ara, possibilitat de fer-ne ús havent treballat dos o tres anys ininterromputs i durada mínima de gaudiment d'un any.

Promoure el canvi de lloc de treball cada certs anys

20/01/2022 20:27

Evitar l'estancament durant dècades dels funcionaris en un mateix lloc de treball, promoure la rotació de lloc com factor positiu, enriquidor i aportador de coneixement i experiència, obertura de ment i renvenció. Deixar que una persona desenvolupi tota la seva vida laboral al mateix lloc de treball



produeix estancament, apalancament, desmotivació, sentiment de propietat del lloc, manca de capacitat d'empatitzar amb personal nou, vicis adquirits, etc.

52. C2022

Funcionaris "per regalo" només llocs base i diferenciats.

18/01/2022 14:00

S'han de diferenciar qui aconsegueix plaça per opo a qui és pel concurs/regal. **NO pot ser que algú no tingui opos ocupi lloc de comandament o llocs singulars.** Han de ser els primers que en cas de racionalització en marxar amb independència del temps que portin, no han passat opo. No es poden equiparar amb qui si s'ha guanyat el dret a ser funcionari de ple dret. Això és una vergonya que s'ha d'esmenar però NO a costa de qui ho ha fet bé.

53. DAVID_

Protocol de Guia i Aconsellament per noves incorporacions

18/01/2022 18:11

Destinatari: Per cossos d'administració especial A1, A2 que requereixen expertesa, presenten elevada complexitat i alta responsabilitat

Proposta 1: Elaborar Protocol de Guia i Aconsellament per noves incorporacions (tant d'interins com de carrera i laborals)

Proposta 2: Establir un període d'aconsellament entre 6 mesos i 2 anys

Proposta 3: Designar mentors entre companys amb un mínim de 5 anys d'experiència (establir compensacions)

Protocol Aconsellament

Establiment d'un Protocol de Guia i Aconsellament per noves incorporacions de funcionaris i personal laboral.

En aquells treballs dels cossos superiors que impliquin una alta o molt alta complexitat establir la necessitat de períodes d'aconsellament per noves incorporacions quan manquin d'experiència laboral en llocs de treball iguals o equivalents. Les persones que s'incorporen tant provinents de processos d'oposició, com també interins, i que exerceixen una feina per primera vegada requereixen freqüentment l'ajuda d'altres companys que els assessorin i formin de manera adequada per poder realitzar el treball de manera adient. És un procés normal que succeeix a qualsevol àmbit laboral quan s'inicia una carrera professional. Això implica certa càrrega pels funcionaris o professionals que ja estaven efectuant la seva feina.

En aquest sentit en els treballs que requereixen una especial expertesa, una alta complexitat i que poden tenir greus implicacions en els drets dels ciutadans seria adequat institucionalitzar la figura del Mentor. Sempre que recaigui en professionals que tinguin com a mínim cinc anys d'experiència professional en l'àmbit i que puguin veure la seva tasca recompensada o bé econòmicament o bé amb una reducció de la càrrega laboral. Aquest procés d'aconsellament hauria de tenir una duració mínima de sis mesos i màxima de dos anys en funció del lloc de treball.

54. M_bnd

Promoure la qualitat de l'ocupació pública

18/01/2022 23:35

Tot i ser un perfil força nou a l'administració pública, el tècnic en turisme necessita un reconeixement i blindatge de les seves capacitats i coneixements. Cal una regulació en l'ocupació pública ja que ens trobem perfils amb situacions de precarietat, interinatges perpetus o la realització de funcions no pròpies del lloc de treball. Cal dignificar aquestes places de treball sobretot dins l'administració pública local.



2.2 RELACIÓ DE LES APORTACIONS EFECTUADES FORA DE TERMINI (Portal Participa)

1. G

Concurs-oposició per estabilització de personal temporal

21/01/2022 05:34

Seguir l'ordre cronològic del terme, és a dir, començar el procés per la fase de concurs, amb la presentació de mèrits, amb caràcter eliminatori.

Una vegada finalitzat, realitzar les proves de l'oposició per verificar que el candidat sap aplicar les competències requerides per la plaça.

2. FRANCESC [REDACTED]

Consideracions generals

21/01/2022 08:53

L'opció més oportuna és disposar d'un marc normatiu amb rang legal actualitzat que, a la vegada desenvolupi el TREBEP, que aporti uniformitat entre les administracions i seguretat jurídica en la gestió.

Cal contemplar l'administració local dins d'un sol cos d'administració pública catalana, juntament amb l'administració de la Generalitat.

Consideracions específiques

21/01/2022 08:54

Cal abordar els processos de selecció, la unificació dels sistemes de provisió, i la seva extensió al personal laboral, l'ordenació dels grups de classificació tenint en compte el Pla Bolònia, regular la direcció pública professional, contemplar l'equiparació de les condicions entre funcionaris i laborals, disposar d'un ens de professionalització de l'empleat públic, etc.

3. JOSEP

Aptes sense plaça

21/01/2022 09:27

Als aptes sense plaça en els processos selectius, se'ls hauria de convalidar la fase d'oposició en les següents convocatòries (sense límit de temps), i en cas que facin la fase d'oposició, valorar la nota més alta. Hauria de ser un mèrit en la fase de concurs. En concurs extraordinari (art.61.6 TREBEP), els aptes sense plaça haurien de tenir la mateixa puntuació que la valoració pel màxim temps de treball valorable en aquell cos o cossos d'administració general.

4. ROSAPAS

PAS i equips directius als centres públics

21/01/2022 12:20

Que els càrrecs de secretari i administrador de centres públics passin a ser ocupats per Personal d'Administració i Serveis i no del cos docent com passa actualment.

La inestabilitat dels equips directius dels centres fa que les tasques de gestió administrativa i econòmica (gestió pressupost, contractació, subvencions,...) les acabem portant a terme el personal administratiu per responsabilitat.

2.3 RELACIÓ DE L'APORTACIÓ EFECTUADA PER CORREU ELECTRÒNIC A LA DIRECCIÓ GENERAL DE FUNCIO PÚBLICA

Aportacions efectuades per J.R.M.B. seguint les “Preguntes per orientar les aportacions”.

1. Creieu necessari adequar la normativa vigent en matèria d'ocupació pública a les necessitats econòmiques, socials i tecnològiques actuals?

Més enllà que sigui convenient adequar el marc regulador de l'ocupació pública catalana s'adeqüi a les necessitats de referència, cal tenir present que l'actual normativa va ser promulgada aviat farà 25 anys, tractant-se d'una refosa de disposicions disperses vigents des de 12 anys abans, la qual cosa suposa que el gruix de la normativa reguladora va ser dictada fa vora 37 anys, de manera que els canvis produïts en el temps transcorregut d'aleshores ençà són prou rellevants per justificar-ne la revisió.

No es pot demorar una posada al dia que hauria de permetre ajustar el perímetre de l'ocupació pública, mitjançant la determinació del règim jurídic aplicable a les persones que s'hi incorporin (quines han de romandre sota el règim estatutari de vinculació i quines han de sotmetre el seu vincle al règim laboral ordinari), la identificació de les organitzacions públiques al personal de les quals és aplicable, sense negligir l'anàlisi i la fixació dels límits fins on escau estendre el seu abast.

Unes necessitats econòmiques que situen el sector públic en el marc d'una constricció pressupostària permanent que ha esdevingut estructural, fa necessari replantejar el model d'ocupació pública des d'una perspectiva possibilista, pragmàtica i sostenible. Així mateix un entorn on les necessitats socials s'han demostrat canviants i dinàmiques, igualment obliga a revisar l'actual model per sotmetre'l a objectius d'adaptabilitat, ajust i eficiència que en justifiquin la fesomia. Finalment, els canvis tecnològics imposen el repte de revisar el treball públic des de l'òptica de les habilitats que han de tresorejar els agents públics que el duen a terme i els perfils professionals que s'estimen pertinents per fer-hi front.

2. Considereu que ha d'haver una ocupació pública amb unes normes comunes a totes les administracions públiques de Catalunya? En cas afirmatiu, veieu apropiat que els empleats públics de Catalunya tinguin mobilitat entre les diferents administracions?

És anacrònic mantenir un model com l'actual on hi ha tantes funcions públiques com administracions públiques hi ha en el territori i en els diferents sectors d'activitat pública del país. És una font permanent de sobre costos organitzatius i un llast evitable per millorar la eficiència en l'optimització d'uns recursos que són limitats, acceptar com a bo un model que defensa que cada universitat pública catalana, cada administració territorial i l'Administració central de Catalunya tinguin la seva funció pública. No es tracta tan de disposar d'una ocupació pública amb unes normes comunes a totes les administracions catalanes, com de fornir una única ocupació pública per a totes elles.

En aquest sentit no és objectable apel·lar a l'autonomia local, la universitària, a les bases estatals dels respectius règims jurídics o al règim estatutari dels funcionaris, per defensar que cada administració té dret a disposar d'una ocupació pública pròpia, perquè d'acord amb l'article 136.a) EAC és plausible dibuixar una ocupació pública comuna que permeti a cada administració comptar amb els seus recursos i tractar-los com a propis, sense necessitat de diferenciar-los de la resta, en tot allò que no sigui necessari.

No només es tracta de facilitar la mobilitat interadministrativa, que també, sinó que la millora del model en la línia que s'apunta, faria possible impulsar processos selectius i de provisió comuns i dissenyar sistemes de promoció, carrera, avaluació, retributius, i de planta organitzativa anàlegs, la qual cosa afavoriria el desenvolupament d'un model més simple de gestió dels recursos humans i redundaria en una millor atenció de les necessitats emergents.

Al respecte, la vertebració d'una única ocupació pública catalana com la que es defensa, entre d'altres beneficis, permetria alliberar a múltiples actors públics de la realització de tasques, que no els hi són pròpies i els penalitzen, com ara les dirigides a la captació de nous recursos, mitjançant l'assignació d'aquestes funcions a organismes especialitzats, a la vegada que s'estalviarien processos selectius feixucs, en substituir-los per mecanismes de provisió dels llocs de treball vacants, per la via dels concursos de trasllats interadministratius, previs al reclutament extern de nou personal.



3. Creieu important reforçar els mecanismes per garantir l'ètica i professionalitat dels empleats públics?

Allò que hauria de ser important a Catalunya, és l'establiment de mecanismes que determinin que el comportament de les servidores i els servidors públics del país és la principal font de prestigi del servei públic. El reforç de l'ètica i la professionalitat dels empleats públics ha de venir donada, en gran mesura per l'acreditació de la màxima eficàcia en l'exercici de les seves funcions i la transparència en les seves condicions de treball.

Tot just ara ha estat notícia l'escàndol dels privilegis retributius que gaudeix el personal funcionari del Parlament de Catalunya, i el seu coneixement ha estat possible per la insistència d'un mitjà de comunicació a l'hora de reclamar transparència en aquest capítol, mitjançant l'ús del dret d'accés a informació pública. No és de rebut defensar règims jurídics diferenciats per als personal que presta serveis, exercint funcions similars, en el poder judicial, legislatiu o executiu a l'empara del model democràtic de divisió de poders públics.

L'ocupació pública de Catalunya s'hauria de dissenyar sota un model organitzatiu simple que limités les diferències, a aquells aspectes que ho reclamen. Un model que hauria de ser totalment transparent en el doble sentit, de lliurar tota la informació que afecta a aquelles persones que s'hi sotmeten i de fer-ho d'una manera entenedora, escau practicar la transparència que és ordinària en països de l'entorn europeu, on són públiques no ja les retribucions de totes les persones que presten serveis públics, sinó les seves declaracions tributàries a la hisenda pública, atès que no és defensable emparar-se en la privacitat de les dades personals, per eludir l'obligació de difondre uns salaris que són pagats per tota la ciutadania.

Malmet el prestigi de l'ocupació pública i el seu codi deontològic, un model de transparència que facilita informació escapçada, inintel·ligible i, per tant, difícil d'interpretar pel gruix de la ciutadania. L'ètica i la professionalitat dels empleats públics guanyarà en consistència si facilitem la vertebració de la infraestructura que ho ha de fer possible.

Qüestió a banda és el reforç dels mecanismes que han de garantir l'ètica i la professionalitat dels alts càrrecs i les directives i els directius públics, que ara són manifestament insuficients i que -en tot cas- s'haurien de regular a banda de l'ocupació pública en tractar-se d'institucions de naturalesa organitzativa.

4. Veieu oportú que les administracions públiques catalanes planifiquin les necessitats dels seus recursos humans amb l'objectiu de rejuvenir les seves plantilles?

La planificació de necessitats hauria de ser sinó el principal, si un dels objectius més rellevants a assolir per part d'aquelles organitzacions que són responsables del desenvolupament de les polítiques d'ocupació pública. Sobretot per identificar noves necessitats i poder atendre-les en temps i forma. Rebaixar l'edat mitjana de les plantilles de les administracions catalanes no és un objectiu en si mateix, el què cal és detectar de que anem mancats, i posar-hi remei i, tal vegada, d'aquest exercici en derivi el rejuveniment de les plantilles.

Allò que és urgent d'incorporar a les organitzacions públiques, i no admet més dilacions, és la planificació de necessitats en matèria de recursos humans, i per això no cal fer una llei.

5. Considereu necessari agilitzar i professionalitzar la realització de les proves de selecció per a l'accés a l'ocupació pública catalana?

Actualment estem instal·lats en un cicle de reposició d'efectius pervers. El marc jurídic determina que la publicació de les ofertes d'ocupació, d'acord amb les taxes de reposició corresponents, siguin anuals i els sistemes de selecció per fer-hi front s'allarguen més enllà del cicle pressupostari, de manera que si es vol donar compliment al marc normatiu s'aniran publicant ofertes encavalcades amb d'altres anteriors encara no resoltes.

Per altra banda, el relleu d'efectius en llocs que han esdevingut vacants, es du a terme, sense realitzar cap anàlisi prèvia que avaluï la conveniència de mantenir aquella tipologia de llocs de treball, de manera que el cicle de vida vegetativa de les organitzacions públiques es manté impertorbable mitjançant una gestió automatitzada de les altes i baixes en el sistema.

Al seu torn, el model de selecció es fia a òrgans tècnics nomenats "ad hoc" per a cada procés selectiu, sota criteris formalistes, entre persones sense cap o amb poca experiència en aquest camp, la qual cosa provoca una dilació exorbitant en la conclusió de cada procés selectiu, mitjançant la realització de proves i tests, pensats per garantir el compliment del principi d'igualtat, però de dubtosa o nul·la credibilitat per assegurar la selecció dels millors perfils.



Tot plegat fa plausible que, una vegada avaluades les necessitats reals de les organitzacions, es cerquin i implementin processos d'accés al servei públic més àgils, de curta durada i ajustats a l'objectiu de seleccionar les millors candidatures, que siguin executats per persones expertes en les tècniques i habilitats selectives, dedicades en exclusiva a aquestes comeses. Al respecte, escau establir sistemes selectius que incorporin compromisos de satisfacció en temps i forma explícits a través de cartes de serveis.

6. Creieu necessari que les polítiques de selecció de personal estiguin adreçades a fomentar l'accés a les administracions públiques catalanes de les persones amb nous perfils professionals principalment científics i/o tecnològics?

Els sistemes de selecció de personal han de fer possible la captació de qualsevol actiu professional que sigui de menester pel desenvolupament òptim del servei públic. En conseqüència, es tracta de dissenyar mecanismes que permetin atendre la detecció de necessitats que s'hagi identificat a partir de la planificació de les polítiques de recursos humans. Caldrà doncs concloure que escau disposar de perfils científics o tecnològics, si la tipologia de tasques susceptibles de ser executades per servidors i servidors públics requereixen uns coneixements i habilitats privatis dels perfils suara esmentats.

En tot cas, l'evidència -avui en dia- posa de manifest un dèficit substantiu de recursos humans capacitats per excel·lir en l'exercici de funcions públiques sota el model d'administració digital que s'està impulsant, de la mateixa manera que es fa palesa l'existència d'un excedent important de capacitats professionals pel desenvolupar tasques pròpies d'una administració burocràtica que s'està mostrant obsoleta.

7. Considereu que l'estructura actual de cossos i escales de funcionaris públics s'ha d'adaptar a les noves titulacions i als nous perfils professionals?

El model de cossos i escales vigent hauria de ser objecte de revisió per assegurar que serveixi als interessos d'un servei públic que cada vegada reclama una major polivalència per part dels seus agents, una elevada transversalitat en les seves actuacions, coneixements diversificats, capacitat d'adaptació a entorns canviants, treballar per projectes i en xarxa, i una major mobilitat funcional per atendre demandes emergents i habilitats pròpies dels nadius digitals.

A aquesta realitat cal afegir-hi l'impacte de les noves titulacions sorgides a l'empenta de l'espai europeu d'educació superior que dimana del Pla de Bolonya, i que ha comportat l'eclosió d'una oferta d'especialitzacions acadèmiques d'ampli espectre, que poden donar una resposta més precisa a determinades tasques i funcions públiques, però la utilitat de les quals pot veure's minvada si s'organitzen sota un model de cossos i escales del qual en resulti una fragmentació excessiva.

Igualment, la irrupció de l'administració digital posa en crisi un model d'ocupació pública intensiu en tasques auxiliars de suport i d'assistència que, en breu, hauran quedat arraconades per la digitalització, i prendran cos noves funcions qualificades, que ara són embrionàries, però que esdevindran bàsiques en termes d'aportació de valor públic en la prestació de serveis.

Davant d'aquest escenari sembla assenyat fugir de l'encasellament excessiu en classificacions organitzatives i de la rigidesa formal a l'hora de definir i enquadrar els llocs de treball del servei públic.

8. Creieu necessari que les prestacions dels empleats públics s'avaluin en funció d'uns objectius fixats i els resultats obtinguts?

En la mesura que siguem capaços de dibuixar un model que reconegui l'esforç i penalitzi la desídia, neutralitzarem una arquitectura de l'ocupació pública que guiada per l'objectiu de comptar amb antidòts que garanteixin la pau social, ha basat el seu model de recompensa en la manca de discriminació pels resultats obtinguts i per l'assoliment dels objectius fixats.

Escau implementar un sistema d'avaluació de les prestacions en el qual una part important del reconeixement professional es basi en l'acreditació d'aquests factors, de manera que el seu reflex en la percepció de les retribucions sigui prou rellevant perquè actuï d'estímul per a l'increment de la productivitat i de revulsiu per combatre la inèrcia.

9. Considereu oportú que es desenvolupi un sistema de carrera professional dels empleats públics que fomenti l'avaluació de l'acompliment dels objectius que es fixin?

L'anàlisi crítica de la forma en què es porten a terme les tasques assignades en cada moment i la potenciació en el desenvolupament de noves habilitats, aptituds i capacitats professionals -en termes de



competències- són els dos factors sobre els que cal fer recaure tot el sistema de promoció professional, per tal de reconèixer i recompensar les persones que han mostrat un esforç continuat per excel·lir en l'execució de les seves obligacions ordinàries.

El sistema de carrera s'hauria de fonamentar sobre dos mecanismes diferenciats, que poden actuar de forma complementària o alternativa: La progressió en el lloc o carrera horitzontal, a través de l'assoliment dels diferents trams prèviament establerts i la promoció interna o vertical d'acord amb un itinerari professional prèviament dissenyat.

10. Creieu important la formació dels empleats públics en un entorn de canvi social, econòmic i tecnològic?

El disseny de plans de desenvolupament, on s'integrin els recursos i les accions adreçades a l'aprenentatge i a la millora d'habilitats, coneixements i aptituds definits en el perfil professional com a idonis per al desenvolupament d'una funció és un aspecte imprescindible si veritablement es vol aconseguir una gestió del canvi i la introducció d'un nou model cultural en el si de les nostres organitzacions. En conseqüència, una administració pública que es preui i vetlli pels seus interessos, ha de promoure i conrear els instruments que assegurin el creixement constant del seu capital humà.

2.4. VALORACIÓ DE LES APORTACIONS EFECTUADES

Disseny de la consulta

En data 9 de desembre de 2021 es va iniciar al portal Participa la [Consulta pública prèvia](#) a l'Avantprojecte de Llei d'ocupació pública catalana, la qual va finalitzar el 20 de gener de 2022. Així doncs, la consulta ha tingut una durada de 6 setmanes.

L'objectiu de la consulta ha estat conèixer l'opinió de la ciutadania, de les entitats i associacions d'atenció a persones amb discapacitat i, especialment, el Consell de la Discapacitat de Catalunya i de les Organitzacions sindicals més representatives sobre la reforma integral de l'ocupació pública catalana, per modernitzar-la, professionalitzar-la i fer-la molt més eficient i, en especial, respecte a les qüestions següents:

- Definir un àmbit d'aplicació que compregui les diferents administracions públiques catalanes per poder establir un marc comú però respectant les particularitats de determinats col·lectius específics de personal.
- Establir els òrgans de l'ocupació pública catalana comuns a totes les administracions públiques i així com, els propis de l'Administració de la Generalitat.
- Determinar els diferents tipus d'empleat públic.
- Definir les eines de planificació dels recursos humans, l'oferta pública d'ocupació i regular la selecció de personal.
- Regular l'adquisició i pèrdua de la condició de funcionari públic.
- Establir els mecanismes que permetin la mobilitat del personal entre les administracions públiques catalanes.
- Dissenyar un nou sistema de cossos i escales dels funcionaris públics.
- Regular l'ordenació dels llocs de treball.
- Dissenyar un nou sistema de carrera professional: horitzontal i vertical i promoció interna.
- Introduir l'avaluació de l'acompliment per als empleats públics.



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

Per a la realització de la consulta es va posar a disposició dels participants l'avaluació preliminar sobre el problema detectat, els objectius perseguits i les possibles solucions alternatives, d'acord amb el que estableix en relació a la memòria preliminar [l'Acord del Govern de 22 de gener de 2019](#), relatiu a l'oportunitat de les iniciatives legislatives del Govern i a la seva consulta pública.

✓ **Valoració de les aportacions:**

Es valora molt positivament l'elevada participació en la consulta pública, a més de posar en consideració la qualitat de les aportacions i les qüestions que s'han plantejat.

Més enllà dels comentaris i conclusions que es puguin fer en aquest moment inicial, les qüestions plantejades seran objecte d'estudi i consideració en el marc del procés d'avaluació d'impacte normatiu que ha començat i al llarg de la tramitació de l'expedient.

Vista l'extensió d'algunes observacions i que en molts casos es recullen reflexions generals, s'ha decidit sintetitzar les propostes, agrupar-les per temàtica i respondre de forma conjunta.

• **Mobilitat entre administracions públiques catalanes**

Es realitzen diverses propostes en relació a la mobilitat entre administracions públiques catalanes. Totes tenen en comú la necessitat de promoure la mobilitat interadministrativa.

Algunes propostes apunten diferents models de mobilitat interadministrativa. Un primer model parteix de la conveniència d'establir normes comunes sobre mobilitat interadministrativa que garanteixin la seva efectivitat.

Un altre model consistiria en la creació d'una única ocupació pública per a totes les administracions públiques catalanes a tota Catalunya, que no només facilitaria la mobilitat interadministrativa, sinó que també, faria possible impulsar processos selectius i de provisió comuns i dissenyar sistemes de promoció, carrera, avaluació, retributius, etc.

- ✓ Es valoren positivament aquestes aportacions. Es un dels objectius principals que ha d'abordar la nova llei de l'ocupació pública catalana definir un nou model de mobilitat interadministrativa per tal que aquesta sigui efectiva i en aquest sentit es valoraran les propostes presentades.



- ***Fomentar l'accés a les administracions públiques catalanes de les persones amb nous perfils professionals principalment científics i/o tecnològics. Adaptar cossos i escales a les noves titulacions i perfils professionals***

Cal esmentar que hi ha hagut moltes propostes respecte al foment l'accés a les administracions públiques catalanes de les persones amb nous perfils professionals principalment científics i/o tecnològics.

Varies propostes fan referència a que el sistema selectiu hauria de poder incorporar altres factors diferents al estrictament nivell de titulació, ja que, d'aquesta manera, es podria optar per perfils més científics i/o professionals que atrauen a gent jove, formada en noves tecnologies, així com professionals amb un alt nivell d'expertesa i vocació cap a lo públic i que les proves no siguin estrictament memorístiques sino més de tipus competencial.

✓ Un dels objectius reflectits a la memòria preliminar ha estat detectar si havia la necessitat de que es tinguessin en compte els nous perfils professionals. Vistes les propostes que s'han realitzat es constata que la ciutadania que ha participat confirma la conveniència que la futura llei incorpori mecanismes adreçats a captar els nous perfils professionals i això també donaria lloc a una rejuveniment de l'ocupació pública catalana.

En relació a l'estructuració de cossos i escales del personal funcionari hi han propostes diverses. No obstant, totes tenen en compte l'impacte de les noves titulacions sorgides a l'empara de l'espai europeu d'educació superior que dimana del Pla de Bolonya, i que ha comportat l'eclosió d'una oferta d'especialitzacions acadèmiques d'ampli espectre, que poden donar una resposta més precisa a determinades tasques i funcions públiques.

Algunes d'aquestes propostes fan esment a que és important conservar la diversitat de cossos, ja que aporten coneixements específics a l'Administració i caldria introduir per tal d'incorporar les noves titulacions, famílies de cossos. Per exemple es proposen les següents: Ciències de la vida (Biologia, Veterinària, Biotecnologia...), Ciències de la Terra (Geologia, Ciències ambientals, Física, Química...), Ciències de la Tècnica (Enginyeries diverses).

L'altra opció en referència a l'estructuració de cossos parteix de la necessitat d'adaptar i simplificar l'actual estructura de cossos i escales adequant-los als àmbits competencials necessaris i redefinir els llocs de treball públics per dotar-los de molta més polivalència.

Algunes associacions o col·legis professionals han fet alguns aportacions per tenir en compte les seves titulacions concretes.

✓ La nova llei ha de contemplar l'impacte de les noves titulacions de l'Espai Europeu d'Educació Superior sobre l'estructura dels cossos i escales del personal funcionari de les administracions públiques catalanes. S'ha d'estudiar quin és el model més adequat per tal que d'una banda, sigui polivalent i adaptable a les necessitats organitzatives i d'altra banda, garanteixi l'especialització necessària professional de les administracions públiques catalanes.

Per últim, es proposa que s'activi el grup B d'acord amb el que indica el TREBEP.

✓ Es valora aquesta aportació i s'ha d'estudiar la seva incorporació en la nova llei.



- ***Agilitzar i professionalitzar els processos de selecció per a l'accés a l'ocupació pública catalana***

Respecte els processos de selecció per a l'accés a l'ocupació pública catalana s'han plantejat diverses propostes:

- Els sistemes selectius han de tractar de atraure i captar a professionals i gent jove. És necessari evolucionar cap a un model de selecció que pugui incorporar factors psicoemocionals, experiència en d'altres àmbit i detecció de potencial i excel·lència.
 - El sistema de selectiu d'accés ha de ser àgil, transparent. Ha de complir amb els terminis del procediment de selecció.
 - Les convocatòries s'han de realitzar amb la periodicitat prevista a la Llei.
 - Els tribunals han d'estar formats per persones expertes en tècniques i habilitats selectives i dedicades en exclusiva a aquestes tasques. Creació d'un organisme especialitzat i permanent per a l'organització de processos selectius.
 - Processos selectius comuns per a totes les administracions públiques catalanes.
 - Possibilitat que les convocatòries estableixin a banda del número de places convocat, addicionalment una sèrie de places per oferta en el període d'un a dos anys per a les persones aspirants que hagin aprovat sense obtenir plaça.
- ✓ Amb aquestes propostes es posa de manifest la necessitat de què la futura llei de l'ocupació pública catalana estableixi mecanismes per garantir un sistema selectiu per accedir a la condició d'empleat públic que sigui àgil i transparent i que compleixi amb una periodicitat raonable. El sistema selectiu ha de permetre també la captació de nou talent i que afavoreixi el rejuveniment de les administracions públiques catalanes. Igualment, s'han d'estudiar cadascuna de les propostes per valorar en quina mesura poden ser incorporades.

- ***Regulació dels processos de selecció per a l'accés a l'ocupació pública catalana***

Es posa de manifest la necessitat de regular els processos de selecció per a l'accés a l'ocupació pública catalana.

Hi ha propostes on es valora la necessitat que la llei reservi un mínim del 50% d'oferta pública a oposició lliure (sense que hi hagi fase de concurs) per tal de rejuvenir l'ocupació pública i que en el cas, dels concursos oposició cal que hi hagi una valoració de mèrits seriosa, ponderada i completa. Però per una altra banda, hi ha aportacions en sentit diferent, on es fan propostes concretes de barem de mèrits dins dels concursos oposicions.

- ✓ En l'article 61.6 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (en endavant TREBEP), ja estableix que els sistemes selectius de funcionaris de carrera: d'oposició i concurs oposició i només amb caràcter excepcional i sempre que s'estableix per llei, el sistema de concurs. Per tant, en la futura llei de l'ocupació pública ha de recollir tots aquests sistemes selectius. No obstant, l'opció per un sistema o un altre es concreta en les bases de la convocatòries dels processos selectius.

Es fan propostes que s'assenyalen la necessitat de que la informació respecte les places convocades sigui més completa des de l'inici del procés.

- ✓ Es posa de manifest la necessitat de transparència en tot el procés de selecció i en concret respecte les places, en aquesta futura llei es vol donar un pas endavant respecte la transparència en l'ocupació pública.



Consten també aportacions on s'assenyalen que les proves siguin essencialment tipus test i per tant hi hagi una correcció objectiva i àgil, que les proves selectives estiguin més enfocades als perfils competencials o professionals, i fins i tot es proposa incorporar un tipus de proves psicotècniques similars a les que fa la Unió Europea.

✓ Es valoren positivament aquestes aportacions i la futura llei de l'ocupació pública catalana ha de recollir les diferents possibilitats i formats de proves per a la comprovació dels coneixements i la capacitat dels aspirants i futurs empleats públics.

També consten propostes en el sentit de que es reconeguin les titulacions en la fase de concurs, no valorar només el treball desenvolupat a l'Administració.

✓ Aquestes propostes fan aflorar que hi ha una necessitat de que l'Administració tingui en compte que el sistema selectiu ha de potenciar la fase d'oposició front a la fase de concurs.

Es proposa que els que hagin estat "aptos sense plaça" en un procés selectiu siguin nomenats funcionaris de carrera.

✓ Es valora aquesta aportació i s'ha d'estudiar en la nova llei les opcions que posin en valor el fet d'haver aprovat una oposició sense obtenir una plaça.

• ***Reducció de la temporalitat***

Consten propostes que fan referència a la necessitat d'una planificació estratègica dels recursos humans que redueixi la temporalitat del personal al servei de les administracions públiques sense minva de garanties per al dret d'accés a l'ocupació pública en condicions d'igualtat d'acord amb els principis lliure concurrència, igualtat, mèrit i capacitat.

Es constaten opinions diverses i contradictòries relació al sistema de selecció que s'ha d'emprar en els processos d'estabilització del personal temporal.

✓ Tot i que la futura llei ha de tenir en compte la temporalitat, aquesta problemàtica s'està abordant actualment dins del marc legal de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública.

• ***Procediments ordinaris de provisió***

Respecte als procediments ordinaris de provisió la majoria de propostes coincideixen amb la necessitat de que la futura llei estableixi uns terminis per a convocar i resoldre els concursos de mèrits i capacitats, tant generals com específics com les lliures designacions.

Igualment en algunes d'elles també es proposen mecanismes per sancionar l'incompliment d'aquests terminis.

També s'assenyala la necessitat de que els concursos s'ofereixin totes les places vacants incloses les que estan ocupades per personal temporal.

Una altra proposta consisteix en l'obligació de publicar al DOGC, al web de la DGFP i al web de Transparència a l'inici de cada any la previsió dels concursos específics i generals que es convocaran al llarg dels propers 2 anys, i la data aproximada de publicació de la convocatòria.

També consta com a proposta que es notifiqui específicament i personalment als funcionaris que estiguin obligats a concursar atesa la seva situació administrativa.



En algunes propostes es posa de manifest algunes situacions de fet que no poden ser resoltes ni per la normativa actual ni amb la futura llei, com per exemple, que hi ha personal funcionari interí que ocupa places que s'han de proveir per concurs específic o lliure designació.

✓ Tot i que la normativa actual ja preveu una periodicitat per convocar els concursos es valora positivament les propostes al respecte i la necessitat d'incidir en el seu compliment. Així mateix s'estudiarà la proposta d'incloure un calendari d'anyal de convocatòries al qual se l'hauria de donar publicitat.

Respecte la necessitat de notificar personal als funcionaris obligats a concursar es té en compte i es valorarà si ha d'objecte de regulació a la futura llei o més propi de desenvolupament reglamentari.

- ***Regular i aplicar la carrera professional***

Es posa de manifest la necessitat de regular i aplicar la carrera professional en totes les seves modalitats.

El sistema de carrera s'hauria de fonamentar sobre dos mecanismes diferenciats, que poden actuar de forma complementària o alternativa: La progressió en el lloc o carrera horitzontal, a través de l'assoliment dels diferents trams prèviament establerts i la promoció interna o vertical d'acord amb un itinerari professional prèviament dissenyat.

Es fa paler que actualment les oportunitats d'ascens i les expectatives de progrés són limitades o nul·les per a molts empleats ja que poden passar dècades sense poder progressar, per tant, es proposa que calen establir mecanismes per fer efectiu el dret a la promoció professional.

Pel que fa a la carrera horitzontal la majoria de propostes coincideixen en assenyalar que cal establir un sistema de nivells i graus en el propi lloc de treball, que estigui basat en criteris objectius i vinculat a un sistema d'avaluació de l'acompliment, de manera que es motivin els empleats públics a mantenir-se actualitzats contínuament i a complir els objectius de l'Administració i personal que es fixin.

✓ Es valoren molt positivament aquestes propostes ja que la futura llei té com un dels seus objectius establir un sistema de carrera horitzontal que garanteixi la progressió en el lloc de treball a través de l'assoliment de diferents trams establerts d'acord amb criteris objectius.

Pel que fa a la promoció interna, es proposa que es pugui accedir a qualsevol cos superior, no només a l'immediatament superior, sempre que es tingui la titulació i un mínim de serveis prestat a l'Administració.

Respecte la promoció interna horitzontal es proposa que la fase de concurs de la promoció interna es valorin el mèrits com a serveis prestats en el subgrup d'origen dels funcionaris de carrera que participin mitjançant aquesta modalitat.

✓ La promoció interna vertical consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup, a un altre de superior, d'acord amb el que estableix l'article 18. L'Article 18 del TREBEP estableix que els funcionaris han de complir els requisits exigits per a l'ingrés, tenir una antiguitat, almenys, de dos anys de servei actiu al subgrup inferior, o grup de classificació professional, en el supòsit que aquest no tingui subgrup, i superar les proves selectives corresponents.



La disposició transitòria tercera del TREBEP assenyala que els funcionaris del subgrup C1 que tinguin la titulació exigida es poden promocionar al grup A sense necessitat de passar pel nou grup B, d'acord amb el que estableix l'article 18 d'aquest Estatut, per la qual cosa, s'ha d'entendre que la promoció interna vertical només està permesa per a promocionar d'un cos immediatament superior.

En relació amb la promoció interna horitzontal s'ha d'estudiar en la futura llei de quina manera es definirà les possibilitats de aquest tipus de promoció.

- ***Nomenament provisional per regular la “millora d'ocupació”, nova forma de provisió***

Una proposta innovadora és la relativa a la possibilitat de nomenament provisional per millora d'ocupació. El personal funcionari de carrera q reuneixi els requisits de titulació, en els supòsits previstos per a cobertures de vacants per personal temporal, podrà ser nomenat en un lloc de treball adscrit a un cos diferent del de pertinença mitjançant un nomenament provisional per millora d'ocupació, amb el límit de 3 anys i amb reserva del lloc de treball del q fos titular, i se li considerarà com de servei actiu en el seu cos.

✓ Es valora molt positivament aquesta proposta i s'estudiarà si aquesta es pot incorporar a la nova llei.

- ***Avaluació de l'acompliment***

Es posa de manifest la necessitat de regular i aplicar l'avaluació de l'acompliment vinculada a la carrera professional.

Totes les propostes coincideixen a la necessitat d'introduir un sistema d'avaluació dels empleats públics basat en la incorporació d'objectius i resultats que conduiria a que els empleats públics s'actualitzessin contínuament, complissin amb els objectius de l'Administració i es trobessin motivats donant lloc, per tant, a un desenvolupament professional orientat a l'excel·lència. Tot això lligat amb un complement que hauria de retribuir l'avaluació favorable d'aquest compliment.

✓ És un objectiu de la futura llei establir un marc comú de l'avaluació de l'acompliment de les administracions públiques catalanes. Per tant, es valora molt positivament que totes les aportacions van dirigides cap aquesta línia.

- ***Borses de treball d'interins***

Diverses propostes fan referència a la necessitat que s'estableixin borses de treball d'interins. Les propostes coincideixen en el fet que aquestes borses de treball donin preferència a les persones que han participat en algun procés selectiu, en el qual l'hagin superat sense plaça o que hagin superat alguna prova. Així mateix, les borses de treball han de complir amb amb barems objectius, mesurables i transparents.

Pel que fa al sistema d'ofertes d'ATRI de la Generalitat de Catalunya per seleccionar personal temporal, es constata la necessitat de que aquest sigui més transparent i que els resultats siguin públics.

✓ Es valoren positivament aquestes propostes i s'estudiaran si es poden incorporar a la nova llei.



- ***Funció pública i persones amb discapacitat***

S'han fet diverses propostes respecte a les persones amb discapacitat fetes per un únic participant (DINCAT). Aquestes es resumeixen en les següents:

- Complir amb els percentatges establerts a l'article 59 del TREBEP i que es contempli la discriminació positiva cap a la DI amb més necessitats de suport, amb resolucions de grau iguals o superiors al 45% i al 65%.
 - Impulsar processos d'ocupació pública específics per a persones amb DI i desenvolupar temaris seguint les normes sobre lectura fàcil, tests d'entrenament per a les proves teòriques i pràctiques individualitzades i ajustades a les capacitats del col·lectiu.
 - Incentivar ell treball amb suport per garantir que les persones amb DI puguin aprendre insitu de la mà d'altres treballadors (suports naturals) i l'acompanyament dels preparadors laborals del sector.
 - Establir compromisos específics respecte la formació, la promoció i l'adaptació dels llocs de treball de les persones amb DI.
 - Cal que les persones amb DI puguin comptar amb suports especialitzats, ja siguin professionals de l'administració especialitzats en educació especial i psicologia, tècnics formatius especialitzats o familiars que puguin donar suport especialitzat durant el desenvolupament de proves.
 - Cal que la nova llei de l'ocupació pública contempli la creació de borses de treball (DIL) per aquelles persones que no hagin obtingut plaça però que han aprovat el procés selectiu, i que es contempli la reserva de notes per convocatòries de característiques similars.
- ✓ Cadascuna de les propostes aportades seran estudiades per determinar en quina mesura poden ser incorporades a la futura llei de l'ocupació pública, encara que part d'aquestes no són objecte o matèria pròpia d'una norma amb rang legal.

- ***Formació dels empleats públics***

La majoria de propostes posen de relleu que la formació i l'actualització dels empleats públics té molta importància i s'ha de promoure que els empleats públics assoleixin una formació mínima adequada al lloc de treball. També es plantegen en alguna de les aportacions que s'estableixi o es dissenyi un pla formatiu per a cada lloc de treball concret, sense perjudici dels plans generals de formació.

- ✓ Es valoren positivament aquestes propostes i s'estudiaran si es poden incorporar a la nova llei.

- ***Reforçar mecanismes d'ètica i professionalitat***

En general les propostes fan referència a reforçar els mecanismes per garantir l'ètica, professionalitat i la transparència i la necessitat de que es desenvolupi per llei o per reglament el codi ètic del servei públic.

Hi ha propostes on s'assenyala la necessitat de que la llei estableixi els mecanismes per denunciar les conductes no ètiques o no professionals, les conseqüències d'aquestes conductes i la protecció a la persona denunciant.

Una de les aportacions suggereix la creació d'un òrgan extern i independent per al control de l'assetjament laboral.



També es fan propostes amb la conveniència d'introduir en els temaris de les oposicions temes d'ètica, d'integritat pública i anticorrupció. Així mateix, es proposa que es duguin a terme auditories d'integritat pública.

L'Oficina d'Antifrau de Catalunya recomana que s'estableixi normativament un concepte normatiu unívoc de conflicte d'interès, com a risc de corrupció. Recomana també que s'estableixi una autoritat de tutela, externa i independent que centralitzi les funcions de control i vigilància d'aquestes declaracions d'interessos en l'àmbit del sector públic de Catalunya.

L'Oficina també assenyala que ve proposant de manera reiterada que es prevegi l'obligació dels diferents ens de facilitar formació i assessorament en ètica pública administrativa. Aquesta formació s'hauria d'adreçar a qualsevol persona que ocupi un lloc de treball públic.

L'Oficina també recalca, com en altres propostes, regular i preveure la protecció dels alertadors.

L'Oficina proposa que es desplegui l'article 13 del TREBEP en relació amb el personal directiu professional, amb l'objectiu de clarificar les diferents responsabilitats de la direcció tècnica i la direcció política de les administracions públiques.

✓ Es valoren molt positivament aquestes propostes i s'estudiaran la forma d'incorporar-les a la nova llei. No obstant, cal esmentar que respecte la regulació del personal directiu està prevista, d'acord amb el Pla Normatiu 2021-2023, una regulació específica al respecte. Consta la previsió de la realització de la consulta pública prèvia de l'Avantprojecte de Llei d'ordenació del Sistema de la Direcció Pública Professional de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic institucional durant el primer semestre de l'any 2022.

- ***Altres aportacions***

Hi ha diverses aportacions que no són subjecte de regulació a la nova llei de l'ocupació pública catalana. Per una altra banda, hi ha unes altres que per la seva entitat no han estat recollides dins de les valoracions anteriorment exposades, com per exemple el desenvolupament reglamentari de la futura llei no sigui superior a un any, que es faci un estudi comparat de normativa i d'altres.



PART 3: CONCLUSIÓ

De les aportacions efectuades durant el tràmit de consulta pública es desprèn un gran interès en que hagi una regulació adequada i amb visió estratègica clara de cap a on ha de caminar el model de gestió de persones en les administracions públiques catalanes.

Tal com s'han anat reflectint en les diferents apartats de la memòria degut a la quantitat de propostes i aportacions s'han classificats en matèries per ser clarificador i entenedor. S'han efectuat aportacions molt destacables que seran tingudes en consideració. En tot cas, les conclusions es refereixen al total d'aportacions que, com s'ha assenyalat a l'inici d'aquest informe, han estat molt nombroses i que serviran per guiar la redacció de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

Les aportacions s'han centrat en qüestions com la regulació dels cossos i escales, accés i carrera professional (en concret la carrera horitzontal), l'avaluació de l'acompliment, la formació dels empleats públiques, la provisió del personal, l'ètica pública i també en la problemàtica actual de l'estabilització del personal.

Respecte a l'accés a la condició de personal funcionari de carrera, com s'ha reflectit, hi ha hagut propostes donant importància a que hagin mecanismes de planificació estratègica en matèria de personal i s'aboga també per l'actualització dels mecanismes de selecció. Es dona també importància a les professions específiques i la seva relació amb les noves titulacions, especialment les científiques.

Una de les matèries amb més aportacions ha estat la mobilitat i condicions de treball. Amb caràcter general, s'ha plantejat la importància de la mobilitat interadministrativa a les administracions públiques catalanes. S'han visualitzat dos models. Un que parteix de la conveniència d'establir normes comunes sobre mobilitat interadministrativa que garanteixin la seva efectivitat i un altre model que consistiria en la creació d'una única ocupació pública per a totes les administracions públiques catalanes.

En matèria de carrera professional, la majoria de les propostes es centren en la regulació de la carrera horitzontal, amb la fixació dels seus requisits i sistemàtica. També s'han rebut propostes per assegurar una major agilitat i flexibilitat dels sistemes de promoció interna.

Respecte a l'avaluació de l'acompliment, les propostes coincideixen a la necessitat d'introduir un sistema d'avaluació dels empleats públics basat en la incorporació d'objectius i resultats que ha de conduir a que els empleats públics tinguin un desenvolupament professional orientat a l'excel·lència.

Pel que fa referència als mecanismes per garantir l'ètica i professionalitat dels empleats públics s'ha comprovat la necessitat de reforçar-los. Es proposen que es regulin mesures concretes respecte les conductes no ètiques, establir normativament un concepte normatiu unívoc de conflicte d'interès, formació i assessorament en ètica pública administrativa i per últim, impulsar una cultura de protecció dels alertadors.

S'incideix també que la nova llei tingui en compte les noves necessitats de formació.

En conclusió, es valoren molt positivament totes les aportacions realitzades en aquesta consulta pública, doncs de la majoria d'aquestes es dedueix la necessitat real d'una modificació del marc legal establert.



Evidentment, les aportacions presenten diferències de criteris rellevants, però s'ha observat una argumentació sòlida en algunes de les aportacions i una necessitat com s'ha assenyalat de modificació i millora del marc legal establert i, que de ben segur, contribuiran al disseny d'un marc jurídic més just i eficient.

Per últim, assenyalar que cal ser molt prudents en l'adopció de tots aquests canvis estratègics en l'ocupació pública catalana que, com és conegut, no és per la seva pròpia naturalesa molt favorable al canvi. La posada en marxa del que són els elements centrals del nou model de gestió d'ocupació pública catalana en les administracions públiques catalanes requereix identificar bé quins són els elements centrals del mateix que han de ser regulats i desenvolupats, sobretot, arribar a un consens amb les diferents administracions públiques implicades i els agents socials al voltant de quines han de ser les línies bàsiques d'aquest nou model d'ocupació pública.

Barcelona, 23 de març de 2022