

Espai de diàleg de la Llei d'Ocupació Pública Catalana - Àmbits de treball.

A efectes d'establir un espai de diàleg per a tractar sobre el contingut de l'avantprojecte de la Llei d'Ocupació Pública Catalana – ALOPC- amb els representants de les organitzacions sindicals, administracions locals i universitats, s'han estructurat cinc àmbits de treball, que alhora es subdivideixen en matèries, a abordar en diferents sessions de treball, programades quinzenalment.

Es relacionen a continuació els cinc àmbits, amb la divisió en matèries i la seva correlació amb la proposta d'articulat, així com les principals novetats que conté l'avantprojecte de llei per a cada àmbit.

Àmbit 1

A) Matèries

- Objecte, principis informadors i àmbit d'aplicació de la Llei (articles 1 a 10).
- Òrgans de l'ocupació pública catalana (articles 11 a 22).
- Classes de personal al servei de les administracions públiques catalanes (articles 23 a 29).
- Estructura de l'ocupació pública catalana (Cossos i escales) (articles 30 a 37).
- Ordenació dels llocs de treball (RLT i agrupació de llocs de treball) (articles 38 a 51).

B) Principals novetats

Les principals novetats que introdueix l'ALOP en aquest àmbit són les següents:

1. Àmbit d'aplicació

L'avantprojecte és d'aplicació al personal funcionari i, en tot allò que sigui procedent, al personal laboral que presta serveis en les administracions públiques catalanes, considerant sempre els diferents títols competencials que cal conjugar de manera eficient. A aquests efectes, s'entén per administracions públiques catalanes: l'Administració de la Generalitat de Catalunya; els ens locals de Catalunya; les universitats públiques catalanes i el sector públic d'aquestes administracions.

No obstant i pel que respecta al sector públic, resta exclòs de l'àmbit d'aplicació el personal de les entitats de dret privat vinculades o dependents de les administracions públiques catalanes (en concret, les societats mercantils i les fundacions públiques), llevat de determinades previsions que els seran d'aplicació (igualtat efectiva de dones i homes; codi de conducta; principis de selecció, accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat; règim d'incompatibilitats i prohibició de dur a terme funcions reservades a personal funcionari).

L'avantprojecte també és aplicable directament al personal dels organismes no estatutaris de naturalesa independent, no obstant, en resten exclosos, per les seves especials particularitats i especificitats, els òrgans estatutaris, és a dir, aquells que es regulen i preveuen a l'Estatut d'Autonomia de Catalunya.

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



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0THW5AU2FAC8WBVIYWF45MNJI6G7BPN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:51:54

Pàgina 1 de 12

En relació als col·lectius de personal, l'avantprojecte especifica amb concreció el seu àmbit d'aplicació. Així, resulta aplicable al personal docent no universitari dependent de l'Administració de la Generalitat i al personal estatutari de l'Institut Català de la Salut, llevat de determinades matèries expressament excloses que ja compten amb una regulació específica ja sigui pel seu caràcter bàsic (carrera professional i promoció interna; selecció de personal i provisió de llocs de treball; retribucions complementàries, i mobilitat voluntària entre administracions públiques) o per la regulació legal sectorial vigent.

L'avantprojecte no és aplicable al personal funcionari del cos de Mossos d'Esquadra, al personal funcionari pertanyent a cossos al servei de l'Administració de Justícia la gestió del qual correspongui a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, així com al personal docent universitari de les universitats públiques catalanes, llevat quan així ho disposi la seva legislació o normativa específica.

Al personal funcionari d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes i al personal dels cossos de policia local, l'avantprojecte els és d'aplicació en tot allò que no estigui expressament regulat per la corresponent legislació bàsica o específica.

2. Tipologia de personal al servei de les Administracions públiques catalanes.

En la línia de les recents modificacions de la normativa bàsica, es clarifiquen i es detallen de forma molt més exhaustiva les causes de nomenament i cessament del personal funcionari interí amb la finalitat de limitar i evitar un ús abusiu de la temporalitat i, en la línia de la jurisprudència europea, es posa especial èmfasi en la vinculació del nomenament d'interinitat amb el concret lloc de treball que s'ocupa temporalment.

Com a concreció de les causes de cessament del personal interí s'estableix específicament l'incompliment sobrevingut dels requisits per al desenvolupament del lloc de treball; la remoció del lloc per les mateixes causes que afecten el personal funcionari de carrera; la pèrdua del lloc de treball ocupat per sanció disciplinària de suspensió de funcions sempre que excedeixi els sis mesos o per alguna de la resta de causes que legalment comportin la pèrdua del lloc de treball per al personal funcionari de carrera.

S'aprofundeix, més enllà de les previsions bàsiques, en el desenvolupament del règim jurídic aplicable del personal funcionari interí. En aquest sentit, al personal funcionari interí li és d'aplicació el règim general del personal funcionari de carrera, quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició temporal i al caràcter extraordinari i urgent del seu nomenament, sens perjudici dels drets inherents a la condició de funcionari de carrera. En concret, s'especifica que tenen dret al gaudiment dels permisos i, sempre que ho permeti les raons de necessitat i urgència del seu nomenament, gaudiran dels permisos abans establerts com a llicències.

En consonància amb la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública, es regula la responsabilitat de les administracions públiques catalanes, així com la nul·litat dels actes que contravinguin la normativa sobre temporalitat de l'ocupació pública.

Quant al personal eventual, la Llei delimita que cal entendre per funcions de confiança o assessorament especial, especifica quines funcions li estan expressament vedades i s'assenyala, dins de les administracions públiques catalanes, qui pot disposar de personal eventual.

2/12



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0THW5AU2FACF8WBVIYWF45MNJI6G7BPN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:51:54

Pàgina 2 de 12

3. Simplificar l'actual estructura de cossos i escales adequant-los als àmbits competencials necessaris.

L'estructura de l'ocupació pública és una de les columnes vertebrals del nou model d'ocupació pública catalana. L'avantprojecte té com a finalitat la d'establir les bases d'un procés d'homogeneïtzació de l'ocupació pública que faci possible construir estructures més planes i flexibles i, en darrera instància, que facilitin la mobilitat interadministrativa. En aquesta matèria, destaca la voluntat de racionalitzar el sistema de cossos i escales i d'avançar cap a la convergència estructural.

Pel que fa als cossos generals de les administracions públiques catalanes, el projecte aposta per unificar el cos administratiu i el cos d'auxiliar administratiu en un únic cos i, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, laboralitzar les funcions de l'agrupació de funcionaris del cos de subalterns. Aquestes actuacions es duran a terme amb les màximes garanties per al personal que pugui resultar afectat de tal manera que es preveurà la realització de processos de promoció interna exclusius per facilitar la promoció dels funcionaris del cos d'auxiliar administratiu al cos d'administratiu en el mateix lloc de treball, possibilitant alhora que es promocióni no només amb la titulació corresponent al subgrup C2 sinó també amb una antiguitat de deu anys en el cos d'auxiliars o de cinc anys i la superació d'un curs de formació al qual s'ha d'accedir per criteris objectius. Els funcionaris del cos auxiliar que no es promocióni, ja sigui perquè no ho desitgin o perquè no superin els processos de promoció interna, podran restar en el lloc de treball que ocupaven que serà declarat a extingir amb motiu de la seva desocupació. Igualment, els funcionaris del cos subaltern que no optin voluntàriament per participar en el processos de laboralització, podran restar en el seu lloc de treball, també declarat a extingir, fins a la finalització del seu vincle amb l'administració.

A efectes de facilitar la mobilitat interadministrativa, s'homogeneïtza la denominació dels cossos d'administració general de totes les administracions públiques catalanes, constituïda per tres grans cossos d'administració general. Així mateix, s'estableix una estructura comuna dels cossos d'administració especial, amb la incorporació, dins els cinc cossos previstos, del cos tècnic superior dins el grup B de classificació professional per als quals s'exigeix tenir el títol de tècnic superior (formació professional).

S'aposta per introduir nous perfils professionals, principalment científics i tecnològics, que són els demandats en nombrosos sectors on la tecnologia i la digitalització tenen un paper fonamental.

4. Ordenació dels llocs de treball

Els instruments d'ordenació dels llocs de treball són elements definitoris del nou model d'ocupació pública catalana.

El lloc de treball esdevé eix troncal del nou model. Es defineix el lloc de treball, la seva classificació en llocs base, singulars i de comandament, així com llocs relacionats en les relacions de llocs de treball i llocs no relacionats, que són els conjunturals o temporals. Així mateix, es defineixen els criteris que han de determinar la seva naturalesa, funcional o laboral.

S'impulsa l'ús de les relacions de llocs treball (RLT), com a instrument d'ordenació de llocs de treball a totes administracions públiques catalanes. La RLT es configura com el sistema principal d'ordenació dels llocs de treball, si bé es simplifica el seu contingut obligatori de

3/12



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0THW5AU2FACF8WBVIYWF45MNJI6G7BPN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:51:54

Pàgina 3 de 12

manera que se li resten elements que fan aquest instrument complex pel que fa a la seva gestió i aprovació. Paral·lelament, es preveu un nou instrument d'ordenació més flexible i de més fàcil gestió i aprovació, amb un contingut d'elements que abans formaven part de la RLT (a títol d'exemple, especialitat horària i règim de dedicació). Aquest nou instrument també ha de contenir els llocs de treball de caràcter temporal o conjuntural de les administracions públiques catalanes amb la finalitat d'acomplir amb el principi de màxima transparència.

Així mateix, s'estableix la possibilitat de que les administracions públiques catalanes agrupin els seus llocs de treball en àmbits funcionals d'acord amb els coneixements o competències exigits per al seu desenvolupament (àmbit de recursos humans, àmbit de gestió econòmica, àmbit medi ambiental, etc.). Els àmbits funcionals poden contribuir a ordenar la selecció, la mobilitat i la formació en l'ocupació pública catalana.

Per últim i com a novetat, s'instaura la figura dels llocs de treball de caràcter interadministratiu. Quan les necessitats de prestació del servei públic no justifiquin que un lloc de treball de personal funcionari tingui atribuïda una jornada completa, aquest lloc de treball pot prestar-se a temps parcial entre diferents administracions públiques catalanes. Així mateix, els ens locals poden constituir agrupacions per al sosteniment comú del seu personal, inclosos els llocs de treball reservats a personal funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional.

Àmbit 2

A) Matèries

- Instruments de planificació dels recursos humans (plans de recursos humans, oferta d'ocupació pública) (articles 52 a 56).
- Accés a l'ocupació pública catalana i selecció de personal (articles 57 a 78).
- Pèrdua de la relació de serveis (articles 79 a 84).

B) Principals novetats

Les principals novetats que introdueix l'ALOP en aquest àmbit són les següents:

1. Dotar les administracions públiques catalanes de les eines adequades per una planificació estratègica dels recursos humans.

La planificació dels recursos humans en les administracions públiques catalanes esdevé també un aspecte clau de l'avantprojecte. A més de l'oferta d'ocupació pública, prenen especial rellevància els plans estratègics de recursos humans que, en el cas de l'Administració de la Generalitat, la seva aprovació esdevindrà obligatòria com a mínim cada quatre anys. Així mateix, es preveu la possibilitat d'aprovar plans de recursos humans sectorials per col·lectius específics.

2. Redissenyar les polítiques de selecció en l'ocupació pública catalana.

4/12



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0THW5AU2FACF8WBVIYWF45MNJI6G7BPN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:51:54

Pàgina 4 de 12

En l'àmbit de la selecció, s'han introduït diferents previsions amb l'objectiu final de millorar la qualitat dels professionals que s'incorporen a l'ocupació pública, de forma que els processos de selecció s'han d'adequar a les funcions a desenvolupar i dels llocs de treball a ocupar.

S'han ordenat les diferents tècniques selectives, ampliant-se el ventall de possibilitats per tal d'assegurar una millor adequació del tipus de prova a les places convocades i, en definitiva, ampliar els criteris que ajudin a una millor selecció dels candidats. A més, s'homogeneïtzen els sistemes selectius de les administracions públiques catalanes en tant s'estableix que qualsevol procés selectiu ha d'emprar, com a mínim, els següents instruments selectius: les proves de coneixement orals o escrites i les proves de desenvolupament de supòsits pràctics i simulacions de situacions de la pràctica professional.

Les administracions públiques catalanes poden crear òrgans de selecció de caràcter permanent, amb la finalitat de garantir una aplicació coordinada i homogènia dels criteris comuns als diferents processos selectius en l'àmbit de l'Administració respectiva, i la seva gestió àgil i eficient. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, l'òrgan permanent de selecció és designat pel departament competent en matèria d'Ocupació Pública, i s'adscriu a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

D'altra banda, amb l'objectiu de limitar la temporalitat, dotar d'una major eficiència dels processos selectius i reduir els costos, s'estableix que les convocatòries de proves selectives poden incloure, a més de les places autoritzades a les ofertes d'ocupació pública, un nombre de places addicionals per cobrir futures vacants, a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents. Les places adjudicades per aquesta previsió han de ser descomptades de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents i no es poden adjudicar aquestes places abans de l'any de la seva meritació per tal de garantir que no es superi la taxa de reposició que eventualment continuï fixant la normativa bàsica estatal. Les noves vacants es poden adjudicar a les persones aspirants que hagin aprovat el procés selectiu sense obtenir plaça les quals seran nomenades funcionàries de carrera i destinades amb caràcter provisional amb motiu de l'adjudicació de les vacants que sobrevinguin.

L'avantprojecte de llei recull l'obligatorietat del període de pràctiques en els procediments selectius durant el qual es desenvolupen les funcions pròpies del lloc de treball que s'adjudiqui i serà supervisat per una persona acreditada a l'efecte per l'EAPC que ha d'emetre un informe final d'idoneïtat fonamentat amb criteris objectius.

3. Selecció d'empleats públics temporals

A l'avantprojecte s'estableixen mesures destinades a garantir els principis d'igualtat, mèrit i capacitat en els processos de selecció d'empleats públics temporals. L'esperit de la Llei és disposar de candidats amb perfils competencials adequats per tal que les administracions públiques catalanes puguin comptar amb una reserva ordenada d'efectius per a la provisió, de manera àgil i amb totes les garanties, de les ocupacions temporals i que consisteixen en la superació d'una o diverses proves selectives determinades a la convocatòria respectiva.

D'altra banda, es posa en valor la superació de processos selectius tot i no haver obtingut plaça, de forma que les persones candidates que superin un procés de selecció s'han d'incloure en una relació de reserva (borsa de treball), ordenada d'acord amb la puntuació obtinguda, amb una vigència determinada.

5/12



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0THW5AU2FACF8WBVIYWF45MNJI6G7BPN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:51:54

Pàgina 5 de 12

S'habilita a l'EAPC per convocar periòdicament processos de selecció temporal per als diferents cossos, escales, àmbits funcionals o categories, amb la finalitat de generar relacions de reserva a les quals poden recórrer, d'acord amb el conveni que subscriuguin a aquest efecte, totes les administracions públiques catalanes.

En qualsevol cas, les administracions públiques catalanes han d'informar dels processos de selecció temporal que convoquin al departament competent en matèria d'ocupació pública de la Generalitat de Catalunya amb la finalitat que se'n faci publicitat i difusió en el Portal de l'ocupació pública catalana.

Respecte el personal funcionari interí, cal destacar que les administracions públiques catalanes poden preveure un període de prova, sempre que no s'hagin prestat serveis en el cos o escala amb anterioritat.

D'altra banda, la Llei avança en matèria d'igualtat d'oportunitats de les persones amb discapacitat i, en aquest sentit, estableix un percentatge de reserva per a les convocatòries per a la selecció de personal temporal d'un set per cent dels llocs de treball per a ser coberts per persones amb discapacitat, en la mateixa línia que la reserva actual de l'oferta d'ocupació pública.

Àmbit 3

A) Matèries

- Carrera professional: horitzontal i vertical (Provisió de llocs) (articles 85 a 89).
- Promoció interna: vertical i horitzontal (articles 90 a 92).
- Avaluació de l'acompliment (articles 93 a 95).
- Provisió de llocs. Mobilitat dels funcionaris (articles 96 a 132).

B) Principals novetats

Les principals novetats que introdueix l'ALOP en aquest àmbit són les següents:

1. Impulsar la carrera professional horitzontal.

L'avantprojecte introdueix la carrera professional horitzontal, que consisteix en la progressió professional a través d'un sistema esglaonat de desenvolupament professional del personal funcionari de carrera, sense necessitat de canviar de lloc de treball. Aquest element ha de ser determinant per limitar el fet que la única manera de progressar professionalment sigui necessàriament mitjançant el canvi de lloc de treball la qual cosa pressionar injustificadament les estructures administratives, en concret, els nivells de destinació dels llocs de treball.

Aquest sistema té el seu fonament en la valoració de la trajectòria i actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, així com d'aquells altres mèrits i aptituds que puguin establir-se reglamentàriament per raó de l'especificitat de la funció desenvolupada i de

6/12



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0THW5AU2FACF8WBVIYWF45MNJI6G7BPN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:51:54

Pàgina 6 de 12

l'experiència adquirida i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional.

La regulació reglamentària de la carrera professional de les diferents administracions públiques catalanes haurà de concretar els diversos graus/esglaons de desenvolupament professional, així com el nombre d'anys d'exercici professional necessaris per a accedir-hi i els requisits i el procediment necessari per a aconseguir l'acreditació, si bé l'avantprojecte estableix un marc comú mínim indispensable principalment per facilitar la mobilitat interadministrativa. D'acord amb aquest marc comú, la carrera s'estructura en quatre graus/esglaons de desenvolupament professional i per a l'accés al primer i segon grau/esglaó és necessari com a mínim tres anys d'exercici professional i per als graus/esglaons tercer i quart, com a mínim cinc anys.

A efectes de la carrera professional tindrà especial rellevància la política de formació atès que les administracions públiques catalanes, d'acord amb les seves polítiques de recursos humans, han de proveir la formació necessària perquè el personal pugui progressar en l'acompliment i en les seves expectatives de promoció i desenvolupament professional en el seu lloc de treball o en les agrupacions de llocs de treball que organitzativament es determinin.

2. L'avaluació de l'acompliment.

La Llei preveu l'obligatorietat d'establir sistemes objectius i fiables d'avaluació del desenvolupament professional dels empleats públics, de tal manera que es defineixin els objectius a assolir i es mesuri el grau real d'acompliment. Aquest sistema, que ha de ser senzill d'implementar, ha de permetre gestionar la diferència, incentivant i premiant el desenvolupament professional excel·lent i s'ha d'adequar, en qualsevol cas, als principis de transparència, objectivitat i publicitat, entre d'altres, i el desenvolupament dels quals es difereix a la seva regulació reglamentària en l'àmbit de cada Administració.

L'avaluació de l'acompliment té un impacte rellevant i directe sobre altres aspectes del sistema d'ocupació pública. Així, l'avaluació favorable té efectes sobre la percepció del complement de rendiment, sobre la progressió en la carrera professional horitzontal i, indirectament, sobre la carrera vertical i la promoció interna. L'avaluació desfavorable impedeix la percepció del complement de rendiment i pot tenir conseqüències sobre la carrera horitzontal (regressió en el greu/esglaó), la remoció del lloc de treball i l'autorització de compatibilitats. Així mateix, l'avaluació desfavorable també pot determinar l'obligatorietat de participar en cursos de formació per a l'actualització i perfeccionament de la qualificació professional.

3. Facilitar la mobilitat efectiva entre les diferents administracions públiques catalanes.

La qüestió de la mobilitat interadministrativa constitueix un element vertebrador de l'avantprojecte. La voluntat és facilitar la mobilitat del personal entre les diferents administracions públiques catalanes, de forma que sigui plenament efectiva i en condicions d'igualtat en tot el territori català.

En aquest punt, l'avantprojecte introdueix una important innovació en preveure que aquesta mobilitat interadministrativa, que permetrà la lliure participació en qualsevol dels concursos de provisió que es convoquin, s'articula mitjançant una habilitació que atorga l'EAPC i que es pot obtenir de dues formes. Una primera, superant un procés selectiu d'accés a l'ocupació pública que sigui gestionat per l'EAPC (mitjançant els convenis corresponents amb les administracions públiques interessades) i una segona, mitjançant una acreditació consistent

7/12



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0THW5AU2FACF8WBVIYWF45MNJI6G7BPN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:51:54

Pàgina 7 de 12

en una prova específica que ha de realitzar l'EAPC destinada als funcionaris de carrera que vulguin gaudir de plena mobilitat interadministrativa. D'aquesta manera es garanteix una homologació entre el personal funcionari de carrera de les diferents administracions públiques, abastant tant els que superin processos selectius un cop entri en vigor la nova llei, com els que ja eren funcionaris de carrera anteriorment.

Amb aquesta habilitació o acreditació el personal funcionari té dret a la mobilitat per totes les administracions públiques catalanes sense necessitat que la RLT estigui oberta a personal funcionari de les altres administracions públiques catalanes, sens perjudici que es preveu una disposició transitòria que habilita un termini de 3 anys per acomodar-se a la nova regulació. Per tant, les RLT deixen de tenir el paper clau que tenien fins ara en ordre a la mobilitat interadministrativa.

4. Provisió de llocs de treball i mobilitat.

L'avantprojecte fomenta la mobilitat dels funcionaris de carrera per tal que al llarg de la seva carrera professional puguin enriquir-se amb diferents experiències professionals i, alhora, aportin la seva expertesa a diferents àrees o organitzacions.

Pel que fa a les formes de provisió ordinàries (concurs i lliure designació), es determina que per a la provisió de determinats llocs de treball de major responsabilitat o qualificació professional, pot ser exigible un determinat grau/esglaó de desenvolupament professional, és a dir, es vol evitar que a aquests llocs s'hi pugui accedir directament sense acreditar un grau mínim de carrera professional. Igualment, es preveu una antiguitat mínima en el cos o escala per a la provisió definitiva de llocs de treball per concurs específic o per lliure designació.

D'altra banda, l'avantprojecte introdueix la possibilitat de realitzar concursos generals de caràcter obert i permanent per a proveir llocs base, de forma que la possibilitat de cobrir els llocs vacants de forma definitiva per funcionaris de carrera estigui sempre oberta, sense necessitat d'esperar a la publicació d'una convocatòria cada any o cada dos anys i a la seva corresponent resolució.

Així mateix, les administracions públiques catalanes poden acordar, mitjançant el conveni corresponent, la celebració de processos de provisió de manera unitària per diferents administracions públiques.

L'avantprojecte regula de manera sistemàtica la totalitat de les formes de provisió de caràcter extraordinari, així com noves formes de mobilitat, voluntària i forçosa.

En concret, com a novetat destaca la promoció interna temporal, que permet que els funcionaris de carrera puguin ocupar llocs de treball d'un altre cos o escala immediatament superior per un període màxim de dos anys (sempre que es compleixin els requisits generals de la promoció interna), de forma que s'eviten els nomenaments d'interinitat dels funcionaris de carrera (que impliquen l'excedència voluntària en els cossos d'origen) que vulguin passar a ocupar llocs d'un altre cos o escala i a la vegada es permet que puguin adquirir experiència en aquest cos o escala.

D'altra banda, l'avantprojecte presta especial atenció a la importància del treball per programes i projectes la qual cosa requereix disposar de mecanismes de provisió dels llocs de treball que aportin flexibilitat a la gestió. En aquesta línia, s'innova amb una modalitat de comissió de serveis específica per a l'execució de programes de caràcter temporal, delimitant

8/12



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0THW5AU2FACF8WBVIYWF45MNJI6G7BPN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:51:54

Pàgina 8 de 12

aquesta figura en relació amb la tècnica provisoriosa d'atribució temporal de funcions, que resta com una eina per reforçar les unitats administratives sense incrementar la plantilla. Per tant, es clarifiquen els mecanismes per a la cobertura de les necessitats de recursos humans en els programes: pel que fa al personal funcionari de carrera, amb aquesta modalitat específica de comissió de serveis i, pel que fa al personal funcionari interí, amb nomenaments d'interinitat per a l'execució de programes de caràcter temporal de durada màxima de tres o quatre anys.

Igualment, l'avantprojecte regula la figura de l'atribució temporal de funcions, estableix els límits temporals i determina els supòsits que habiliten la seva utilització. Es preveu que aquesta atribució temporal de funcions cobreixi les necessitats que no estiguin assignades específicament als llocs de treball inclosos en les relacions de llocs de treball o instruments d'ordenació; o per a la realització de tasques que, per causa del seu volum temporal o altres raons conjunturals, no puguin ser ateses suficientment pels funcionaris que desenvolupin amb caràcter permanent els llocs de treball que tinguin assignades aquestes tasques.

D'altra banda, es regula el trasllat del personal a sectors prioritaris de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius, de caràcter voluntari o forçós en funció de la urgència, així com l'anomenada mobilitat intersectorial exclusivament en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat (principalment per habilitar l'ocupació de llocs funcionaris per personal docent o estatutari, o a la inversa).

Finalment, l'avantprojecte presta especial atenció als mecanismes de mobilitat per motius de salut i mobilitat per raó de violència masclista i sexual.

Àmbit 4

A) Matèries

- Drets i deures dels empleats públics (articles 133 a 135).
- Retribucions (articles 139 a 150).
- Jornada de treball, permisos i vacances. Teletreball (articles 151 a 186).
- Formació (articles 187 a 189).
- Registres de personal i relacions dels empleats públics amb les administracions públiques per mitjans electrònics (articles 190 a 191).

B) Principals novetats

Les principals novetats que introdueix l'ALOP en aquest àmbit són les següents:

1. Drets i deures

La Llei actualitza i completa, adequant-los a l'actual context, la regulació dels drets i deures dels empleats públics.

9/12



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0THW5AU2FACF8WBVIYWF45MNJI6G7BPN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:51:54

Pàgina 9 de 12

Respecte els drets, s'afegeixen de nous com el dret a la intimitat en l'ús de dispositius digitals i front l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització, així com el dret a la desconexió digital en els termes establerts en la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

Una altra novetat, com a dret, és el dret a formular alertes o denúncies sobre pràctiques corruptes o qualsevol altres tipus d'irregularitats mitjançant canals interns que garanteixin la confidencialitat i l'anonimat dels empleats públics i al dret a la protecció en el cas que presenti alertes o denúncies a no ser remogut del lloc de treball ni patir situacions que comportin aïllament, persecució o empitjorament de les condicions del seu entorn laboral o qualsevol forma de perjudici o discriminació basada en aquesta actuació.

2. Retribucions

D'acord amb les previsions de l'avantprojecte, les administracions públiques catalanes poden establir l'estructura de les retribucions complementàries, incorporant tots o alguns dels complements que retribueixin la carrera administrativa, les característiques dels llocs de treball, el resultat de l'activitat professional, així com els serveis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

D'acord amb això, s'introdueix un complement retributiu de carrera professional que compensa la progressió assolida pel personal funcionari dins del sistema de carrera professional horitzontal. A aquest respecte, la Llei té en compte la normativa i jurisprudència europea pel que fa al personal temporal i, si bé la carrera horitzontal no es reconeix amb plenitud d'efectes al personal funcionari interí, sí es reconeix a aquest personal el dret a percebre aquest complement retributiu segons el temps de serveis prestats.

D'altra banda, el complement de rendiment (abans complement de productivitat) es redefineix, atesa la nova regulació de l'avaluació de l'acompliment. Per tant, aquest complement retribueix l'avaluació favorable de la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats, valorats de manera objectiva a través del procediment d'avaluació de l'acompliment previst per aquesta llei.

3. Modalitats de prestació de serveis i permisos

L'avantprojecte incorpora la regulació del teletreball com a modalitat de prestació de serveis, entesa com a forma d'organització del treball, en virtut de la qual una part de la jornada laboral es desenvolupa de manera no presencial i mitjançant l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació.

Pel que fa als permisos, l'avantprojecte tracta d'ordenar i adequar la normativa vigent, tenint en compte els canvis normatius que s'han produït darrerament. S'unifica la regulació dels permisos encara vigents al Decret legislatiu 1/1997 i els establerts a la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de conciliació. En segon terme, s'incorporen les modificacions produïdes en el marc normatiu amb l'aprovació del TREBEP, la Llei per a la igualtat efectiva de dones i homes i la Llei del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Àmbit 5

10/12



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0THW5AU2FAC8WBVIYWF45MNJI6G7BPN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:51:54

Pàgina 10 de 12

A) Matèries

- Situacions administratives (articles 192 a 211).
- Règim d'incompatibilitats dels empleats públics (articles 212 a 229).
- Règim disciplinari (articles 230 a 244).
- Integritat pública i transparència (articles 136 a 138).
- Pla de relleu generacional (disposicions addicionals)

B) Principals novetats

Les principals novetats que introdueix l'ALOP en aquest àmbit són les següents:

1. Situacions administratives

L'avantprojecte inclou, entre els supòsits que donen lloc a la declaració de situacions de serveis especials, la designació com a directiu públic del personal funcionari.

Es recull, així mateix, la possibilitat de que el personal funcionari interí pugui ser declarat en aquelles situacions administratives que donen dret a reserva del lloc de treball, en els termes previstos en l'avantprojecte, mentre es mantingui la causa que va donar lloc al seu nomenament d'interinitat.

L'avantprojecte estableix per a la situació administrativa de serveis especials una limitació temporal a efectes de mantenir la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva (dret a plaça i destinació). Transcorregut aquest termini, es garanteix el dret a la reserva a la destinació (lloc a la mateixa localitat, unitat de destinació i amb garanties retributives). D'aquesta forma, s'eviten reserves de llocs de treball de durada excessivament llarga que provoquen cadenes de provisionalitat en els llocs de treball.

2. Incompatibilitats

S'integra en la Llei les previsions establertes a la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, s'actualitza i s'aclareix el redactat d'algunes disposicions tenint en compte que la normativa bàsica vigent que deixa poc marge de configuració legal. Així mateix, com a novetat, s'estableixen mecanismes destinats a evitar el conflicte d'interessos. L'àmbit d'aplicació del règim d'incompatibilitats previst en aquesta Llei abasta el personal de totes les administracions públiques catalanes i de tot el seu sector públic.

3. Règim disciplinari

S'introdueix en el règim disciplinari una previsió específica per al personal laboral en el sentit que el personal laboral s'ha de regir pel règim disciplinari establert en la Llei, i en allò que no es prevegi en aquesta, per la legislació laboral.

Es tipifiquen noves infraccions disciplinàries com són la infracció o aplicació indeguda dels preceptes continguts en la normativa sobre contractes del sector públic, mitjançant, almenys,

11/12



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0THW5AU2FAC8WBVIYWF45MNJI6G7BPN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:51:54

Pàgina 11 de 12

negligència greu; o la utilització indeguda dels dispositius i els mitjans, inclosos els telemàtics, que l'Administració pública posa a disposició per al compliment de les funcions pròpies del lloc de treball, sempre que comporti un perjudici greu al servei públic, a la seguretat de la informació o que causi descrèdit de la imatge pública de l'Administració.

Es preveu també com a infracció greu l'adopció de decisions o la intervenció en assumptes quan hi ha el deure legal d'abstenir-se o quan es donen les circumstàncies legals de conflicte d'interessos, llevat que constitueixi falta molt greu.

4. Integritat pública i transparència

L'avantprojecte introdueix un capítol específic dedicat a la integritat pública i la transparència, que es vertebra en tres eixos.

Un primer eix, sobre transparència, consisteix en la creació del Portal de l'ocupació pública catalana, que té per finalitat que els ciutadans que vulguin accedir, de forma definitiva o temporal, a l'ocupació pública de qualsevol administració pública catalana puguin conèixer de manera fidedigna totes les ofertes de treball disponibles al territori català.

Un segon eix, referent a la ètica dels empleats públics, defineix els principis ètics que han de regir l'actuació de les administracions públiques catalanes i els seus empleats públics i que han d'inspirar els codis ètics o codis de conducta dels empleats públics. S'estableix l'obligació de totes les administracions públiques catalanes d'adoptar aquests codis, si bé es preveu que el codi ètic pugui ser elaborat per la mateixa administració pública que l'ha d'adoptar o bé, aquesta pugui adherir-se a un codi ètic ja aprovat en un altre àmbit.

Finalment, un tercer eix pivota sobre la necessitat de garantir als empleats públics el dret a formular alertes o denúncies sobre pràctiques corruptes o qualsevol altres tipus d'irregularitats mitjançant canals interns que garanteixin la confidencialitat i l'anonimat dels empleats públics, així com el dret a la protecció en el cas que presenti aquestes alertes o denúncies.

5. Pla de relleu generacional

Les administracions públiques catalanes han d'elaborar plans de relleu generacional que han de contenir un conjunt ordenat de mesures avaluable dirigides a planificar la sortida de les generacions d'empleats públics per jubilació per edat i la incorporació de les noves generacions de forma planificada i garantint el traspàs del coneixement i l'experiència.

L'avantprojecte preveu mesures específiques per facilitar aquest relleu generacional com és el cessament progressiu de la prestació de serveis. En aquest sentit, el personal funcionari de les administracions públiques catalanes als qui manqui menys de tres anys per a complir l'edat de jubilació forçosa poden obtenir, sempre que les necessitats del servei ho permetin, la reducció de la seva jornada de treball i com a contrapartida, una part de la seva jornada de treball l'ha de destinar a la mentorització del personal funcionari de nova incorporació.

12/12



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0THW5AU2FACF8WBVIYWF45MNJI6G7BPN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:51:54

Pàgina 12 de 12



Espai de diàleg de la Llei de l'Ocupació Pública Catalana

Data de la sessió: 26.4.2023

Hora d'inici: 16h

Hora de finalització: 17:15h

Lloc: Districte Administratiu de la Generalitat (Foc, 57 – Barcelona) – sala A3.38

Persones assistents:

Per part de la Secretaria d'Administració i Funció Pública:

Alicia Corral Sola, secretaria d'Administració i Funció Pública
Marta Martorell Camps, directora General de Funció Pública
Isidre Estivill Galdón, subdirector general d'Assessorament Jurídic
Joan Nuñez Abril, subdirector general de Relacions Sindicals i Polítiques Socials
Maria Teresa Álvarez López, responsable d'Assessorament
Arantxa Pérez Martínez, responsable de Negociació
Joana Augé Hien, responsable d'avaluació i tramitació de normativa

Per part de les organitzacions sindicals:

Manuel Fages Marta (CCOO)

Encarna Fernández Martínez (UGT)
Iolanda Adroher Pueyo (UGT)
José Manuel Ruiz (UGT)

Per part de les associacions de les entitats locals:

Albert Guilera Planas – Associació Catalana de Municipis
Lluís Corominas Díaz – Associació Catalana de Municipis
Eugenia Revilla Esteve – Federació de Municipis de Catalunya

Per part de les Universitats:

Mariona Capdevila Bargalló – Universitat de Lleida
Rosa Ma. Pujante Mitjavila – Universitat Pompeu Fabra

La secretària d'Administració i Funció Pública (SAFP) agraeix l'assistència a les persones representants de les organitzacions sindicals, les associacions de les entitats locals i les universitats, i exposa la voluntat de constituir un espai de diàleg compartit per treballar en l'avantprojecte de la Llei de l'ocupació pública catalana, amb la finalitat de consensuar una proposta sobre la Llei de l'ocupació pública de Catalunya.

Als efectes d'aquesta primera reunió, es lliura un document que recull els diferents àmbits de treball que es proposa tractar (5 àmbits) com a metodologia de treball per les diferents reunions, així com una proposta de redactat de l'articulat que correspon a l'Àmbit 1 (articles 1 a 51).

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



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



00MTBE7795H4BMMVNEUDXJSG8LKU8PIN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:52:18

Pàgina 1 de 3

Es recorda a les persones assistents que la documentació lliurada és de caràcter confidencial.

La Directora General de la Funció Pública (DGFP) proposa realitzar diverses sessions de treball quinzenals (dimecres tarda) per treballar cadascun dels àmbits i, com a metodologia de treball, establir un termini de presentació d'aportacions (una setmana) en relació amb la documentació que es lliuri, per tal que es pugui treballar en el retorn en la reunió següent. La voluntat és tenir recollides totes les aportacions a finals d'octubre de 2023.

La DGFP informa, d'altra banda, que és previst establir altres àmbits de participació a nivell territorial i sectorial en el marc de la transparència del procés, en el benentès que seran espais de caràcter deliberatori i d'aportació d'idees, no tècnic.

La SAFP exposa que arran de l'aprovació de la memòria preliminar de l'avantprojecte ja es va establir un procés de participació. D'altra banda, també és prevista la participació d'altres agents, com ara col·legis professionals, associacions de persones discapacitades, etc., tot i que el treball tècnic de revisió de l'articulat es portarà en aquest espai de diàleg. Indica que, així mateix, s'hauran de negociar en la Mesa General dels Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat les condicions de treball que afectin al seu personal.

El subdirector general d'Assessorament Jurídic (SGAJ) explica el contingut dels dos documents lliurats. Pel que fa al document "*Espai de diàleg de la Llei d'Ocupació Pública Catalana - Àmbits de treball*" exposa que s'han estructurat 5 àmbits, i en el mateix document es destaquen les principals novetats de cadascun d'aquests. Quant a l'Àmbit 1, es lliura la proposta d'articulat corresponent a les matèries següents:

- Objecte, principis informadors i àmbit d'aplicació de la Llei (articles 1 a 10).
- Òrgans de l'ocupació pública catalana (articles 11 a 22)
- Classes de personal al servei de les administracions públiques catalanes (articles 23 a 29).
- Estructura de l'ocupació pública catalana (Cossos i escales) (articles 30 a 37).
- Ordenació dels llocs de treball (RLT i agrupació de llocs de treball) (articles 38 a 51).

El SGAJ informa breument sobre els aspectes més rellevants de la regulació, com ara l'àmbit d'aplicació; els òrgans de l'ocupació pública catalana; el personal directiu públic professional; els cossos i escales de funcionaris, amb previsió de supressió del cos auxiliar d'administració i la laboralització de l'agrupació professional del cos subaltern; l'ordenació dels llocs de treball en diversos instruments, etc., aspectes que, tanmateix, es troben subjectes a la seva consideració. D'altra banda, indica que resta pendent la redacció referida a la representació sindical i la negociació col·lectiva.

La SAFP exposa que l'avantprojecte és molt exhaustiu (244 articles), atès que es valora com una oportunitat d'incloure en un únic text tota la regulació que es troba dispersa, però això pot ser objecte de reconsideració.

Tot seguit s'obre una ronda d'intervencions:

L'Associació Catalana de Municipis (ACM) exposa que sempre ha reivindicat la creació d'una llei de la funció pública catalana, es mostra oberta a l'avantprojecte plantejat. En relació amb els grups respecte dels quals s'ha previst la participació, pregunta quins són. D'altra banda,

2/3



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



00MTBE7795H4BMMVNEUDXJSG8LKU8PIN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:52:18

Pàgina 2 de 3

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

exposa l'oportunitat d'identificar els aspectes que hores d'ara resten pendents de regular per incloure'ls en l'articulat.

La DGFP indica que la participació prevista ho és des de la perspectiva de la deliberació del plantejament del projecte, però en cap cas en relació amb el contingut tècnic i l'articulat. En aquest sentit, s'adaptaran les dinàmiques de participació en funció dels diferents interlocutors.

L'organització sindical UGT celebra la creació d'aquest espai de diàleg compartit. Així mateix, reivindica la creació d'una mesa de negociació de tots els empleats públics de les administracions públiques catalanes.

CCOO es manifesta satisfet amb la iniciativa de creació d'un espai de diàleg entorn a la llei de l'ocupació pública catalana, que considera un exercici de diàleg social. Demana, d'altra banda, poder conèixer quan s'obriran els espais deliberatoris per poder participar.

La DGFP informa que s'ha considerat convenient obrir els espais de participació un cop s'hagin portat a terme les eleccions municipals.

La Federació de Municipis de Catalunya (FMC) exposa la dificultat d'encaixar aquest projecte en l'àmbit de les entitats locals, tot i això es mostra oberta a estudiar un nou model de l'ocupació pública catalana.

Les representants de la Universitat de Lleida i de la Universitat Pompeu Fabra valoren positivament la iniciativa de l'espai i consideren l'avantprojecte com una oportunitat de regulació conjunta, sens perjudici que caldrà estudiar la seva adequació en l'àmbit universitari.

D'acord amb l'anterior, i atesa la voluntat i el compromís manifestat per les persones participants en representació de les diferents entitats convocades de col·laborar en l'espai de diàleg proposat, les persones assistents s'emporten a una propera reunió en el termini de 15 dies.

A aquests efectes, la Secretaria d'Administració i Funció Pública es compromet a elaborar el calendari de reunions i a crear una bústia de correu electrònic per tal que es facin arribar les aportacions, de tot el qual s'informarà properament.

3/3



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



00MTBE7795H4BMMVNEUDXJSG8LKU8PIN

Data creació còpia:
20/01/2026 15:52:18

Pàgina 3 de 3



Espai de diàleg de la Llei de l'Ocupació Pública Catalana

Data de la sessió: 12.7.2023

Hora d'inici: 10h

Hora de finalització: 13h

Lloc: Districte Administratiu de la Generalitat (Foc, 57 – Barcelona) – sala PB 13

Persones assistents:

Per part de la Secretaria d'Administració i Funció Pública:

Alicia Corral Sola, secretaria d'Administració i Funció Pública
Anna Molina Cerrato, directora general de Funció Pública
Isidre Estivill Galdón, subdirector general d'Assessorament Jurídic
Maria Teresa Álvarez López, responsable d'Assessorament
Joana Augé Hien, responsable d'Avaluació i Tramitació de Normativa

Per part de les organitzacions sindicals:

Manel Pulido Guerrero (CCOO)
Manuel Fages Marta (CCOO)
Abel López Fernández (CCOO)

Encarna Fernández Martínez (UGT)
Iolanda Adroher Pueyo (UGT)
José Manuel Ruiz (UGT)

Per part de les associacions de les entitats locals:

Albert Guilera Planas – Associació Catalana de Municipis
Pablo Fernández – Associació Catalana de Municipis
Eugenia Revilla Esteve – Federació de Municipis de Catalunya
Isabel Toribio Cazorla – Federació de Municipis de Catalunya
Meritxell Vidal i Bisbal – Federació de Municipis de Catalunya
Josep Manel Abad – Federació de Municipis de Catalunya

Per part de les Universitats:

Mariona Capdevila Bargalló – Universitat de Lleida
Coloma Barceló Fontanals – Universitat Politècnica de Catalunya
Rosa Ma. Pujante Mitjavila – Universitat Pompeu Fabra (excusa la seva absència)

La senyora Anna Molina es presenta a les persones assistents i informa que ha assumit el càrrec de directora general de la Funció Pública (DGFP). D'altra banda, excusa l'absència a l'inici de la reunió de la secretària d'Administració i Funció Pública (SAFP) per un problema de salut.

Tot seguit es fa una ronda de presentació de la resta de persones assistents.

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



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0B6HTJ4U4QOTAOWJESI0CN1NZE9BF8

Data creació còpia:
20/01/2026 15:52:42

Pàgina 1 de 9

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

La DGFP exposa que s'està fent una revisió de l'avantprojecte de la llei de l'ocupació pública catalana per la millora del text. Pel que fa a l'espai de diàleg, informa que s'ha creat un espai compartit en el qual consta la documentació lliurada. Als efectes del coneixement d'aquesta eina, es fa una breu presentació i es mostra la documentació que hi consta, inclòs l'articulat de l'àmbit 2, respecte del qual únicament UGT ha presentat aportacions.

ACM indica que, pel que a aquest document (àmbit 2), no s'ha pogut treballar encara de forma compartida amb FMC.

CCOO exposa que ha demanat disposar de tot l'avantprojecte, entenia que l'objectiu era negociar un text que arribi al Parlament amb l'aval dels agents socials implicats. Considera que realitzar aportacions en relació amb l'articulat és complicat i per aquest motiu plantejava negociar els principis generals. Si no és així, es replantejarà la seva participació en aquest espai.

FMC comenta també la dificultat de treballar sense disposar de tot el text de l'avantprojecte. Per la seva part, entén aquest espai de diàleg com un grup de treball de caràcter tècnic i exposa la dificultat de compartir-lo amb agents socials amb altres punts de vista. Planteja els seus dubtes quant a encaixar aquest grup de treball amb la negociació sindical.

ACM creu que és positiu seguir treballant en el text, però no està segur si aquest espai és el format adequat si l'avantprojecte després es negociarà amb els representants sindicals de l'Administració de la Generalitat.

UGT exposa també la dificultat de treballar amb un text parcial. Quant a la negociació, indica que pensava que havia quedat clar que calia portar-la a terme.

La representació de les Universitats comparteix la opinió de les entitats locals. Agraïeix l'oportunitat de compartir aquest espai i poder traslladar les seves especificitats, però també vol parlar sobre el model d'ocupació pública catalana i, per aquest motiu, considera necessari disposar del text sencer de l'avantprojecte per tenir una visió global.

La DGFP indica que s'estan fent esforços per lliurar el text sencer de l'avantprojecte, en aquests moments resta pendent la redacció de l'articulat referit a la representació i negociació sindical.

El subdirector general d'Assessorament Jurídic (SGAJ) indica que les línies bàsiques es coneixen per part dels membres de l'espai, atès que consten en el document sobre els àmbits de treball que es va compartir inicialment.

Universitats confirma que les línies bàsiques les coneixen i comparteixen, però creuen que s'apunta una regulació molt exhaustiva.

La DGFP, sens perjudici que traslladarà i es valoraran les consideracions plantejades pels membres de l'espai, proposa seguir la sessió d'acord amb el planificat, proposta que és acceptada per les persones assistents.

2/9



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0B6HTJ4U4QOTAOWJESI0CN1NZE9BF8

Data creació còpia:
20/01/2026 15:52:42

Pàgina 2 de 9

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

El SGAJ informa que, a la vista de les aportacions presentades en relació amb l'articulat de l'àmbit 1, s'han detectat algunes qüestions que es volen compartir:

Funció pública local i universitària: sistema de fonts

Les aportacions presentades indiquen que es posa en qüestió els sistema de fonts de la funció pública local.

El SGAJ admet que la regulació que es fa a l'article 92 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, que determina que *"els funcionaris al servei de l'Administració local es regeixen, en el que no es disposi en aquesta llei, per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, per la restant legislació de l'Estat en matèria de funció pública, així com la legislació de les Comunitats Autònomes, en els termes de l'article 149.1.18 de la Constitució"* pot ser interpretable. Entén que l'avantprojecte suposa una oportunitat de concreció, tot respectant l'autonomia local i universitària, i en sentit informa que l'avantprojecte, quant als funcionaris de l'administració local, s'ha redactat des de la perspectiva que *"la restant legislació de l'Estat en matèria de funció pública"* es refereix únicament a la normativa bàsica.

Funció pública local i universitària: cossos i escales

Les aportacions presentades semblen indicar que es qüestiona que la regulació de cossos i escales sigui ajustada a la normativa estatal respecte del personal funcionari local i del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats. També sembla que hi ha desacord en que es fixi que el règim laboral sigui excepcional i que la regla general sigui el règim de funcionaris.

Quant als cossos i escales, el SGAJ indica que en l'avantprojecte s'intenta encaixar, com a mínim, els cossos generals de les diferents administracions públiques catalanes, als efectes de afavorir la mobilitat. D'altra banda, s'aposta pel manteniment del règim funcional, amb caràcter general, tal com ha vingut mantenint el Tribunal Suprem, sens perjudici de la laboralització del cos subaltern per entendre que les funcions corresponen a oficis. Així mateix, es preveu la supressió del cos auxiliar pel fet que les funcions han restat obsoletes, establint el corresponent règim transitori en les disposicions transitòries.

Funció pública local i universitària: llocs de treball

Pel que fa als instruments de gestió dels llocs de treball, de les aportacions presentades es dedueix que hi ha dubtes quant a la seva aplicació i gestió per part de les entitats locals. Es planteja que hi ha administracions locals que no tenen relació de llocs de treball (RLT) i sí d'altres instruments de gestió. D'altra banda, no queda clar el caràcter preceptiu o voluntari de la RLT i de l'instrument complementari de gestió de llocs de treball i hi ha discrepància sobre alguns conceptes, com el de plantilla.

El SGAJ indica que, respecte a la RLT, la voluntat és que sigui d'obligat compliment, si bé amb possibilitat d'establir també altres instruments menys rígids, i sens perjudici que es pugui preveure una regulació específica més ajustada quant a les entitats locals de municipis petits per facilitar la seva gestió.

3/9



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0B6HTJ4U4QOTAOWJESI5I0CN1NZE9BF8

Data creació còpia:
20/01/2026 15:52:42

Pàgina 3 de 9

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

Tot seguit s'obre una ronda d'intervencions:

CCOO exposa que no forma part dels seus objectius debatre sobre els aspectes que s'han exposat en els termes plantejats. Si la voluntat és aprovar una llei per totes les administracions públiques catalanes hi estarà d'acord, altrament no donarà el seu suport. Creu que cal trobar objectius comuns i arribar a un consens i, per tant, negociar.

La DGFP vol aclarir que l'espai de diàleg no és un espai de negociació sinó de treball amb contingut tècnic. La intenció és seguir en aquesta línia, llevat que la resta de participants no ho considerin.

FMC considera que el treball de l'espai no és estrictament tècnic, també té afectació en el model, atès que s'hi tracten temes rellevants, si bé és cert que no s'ha produït un debat sobre el model. Exposar que potser s'hauria d'haver plantejat primer el model i després el treball tècnic, tot i que reconeix que és complicat. D'altra banda, posa de manifest que el moment és políticament incert.

La DGFP demana un posicionament clar per part dels participants.

AMC indica que, a nivell de les entitats locals, no hi ha un criteri predeterminat o consensuat quant al model d'ocupació pública i per això indica que el debat tècnic resta condicionat. Tot i això, està d'acord amb que la llei sigui un text d'aplicació a totes les administracions públiques catalanes. En aquest sentit, exposa la seva conformitat amb seguir treballant en l'espai de diàleg, amb les limitacions exposades.

UGT considera que aquest espai és de caràcter tècnic però també polític. En tot cas, considera que no és possible abordar un projecte d'aquesta envergadura sense disposar de tot l'avantprojecte, sens perjudici que la voluntat de treballar-hi no és motiu de discussió.

El SGAJ reitera que el model d'ocupació pública ja està determinat, tot i que cal compartir-lo i confrontar-lo amb els diferents agents implicats.

CCOO considera que els models es determinen políticament, però en aquest espai s'està fent a l'inrevés.

Universitats vol deixar clar el seu posicionament, no es tracta que cada administració tingui una regulació específica i valora com una oportunitat establir un model per totes les administracions públiques catalanes, amb consideració de les seves singularitats. Entén que no s'ha de desapropiar l'ocasió i probablement els diferents posicionaments no estaran tan allunyats. Considera que en l'espai de diàleg es pot parlar de tots els temes, tot i que caldrà elevar-ho posteriorment. Al seu entendre, tanmateix, la regulació és massa exhaustiva. Està d'acord en establir un llistat de idees força i proposa treballar els temes per blocs.

CCOO proposa que cada part faci constar per escrit i de forma breu els objectius que considera que ha d'assolir la llei.

S'incorpora en aquest punt de la reunió la secretària d'Administració i Funció Pública (SAFP), que es compromet a lliurar el text de l'avantprojecte el mes de setembre. Pel que fa a les qüestions que s'han presentat avui, demana als representats de l'espai de diàleg un exercici

4/9



Doc. original signat per:
Serveis Administratius
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0B6HTJ4U4QOTAOWJESI5I0CN1NZE9BF8

Data creació còpia:
20/01/2026 15:52:42

Pàgina 4 de 9

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

de concreció per visualitzar els diferents posicionaments. Quant a les decisions polítiques, entén que es debatran en el Parlament, si bé la voluntat és que quan s'arribi a debatre el projecte de llei tothom hagi pogut fer aportacions.

Universitats pregunta si l'objectiu de l'avantprojecte és homologar les condicions de totes les administracions públiques catalanes o únicament establir un marc, atès que d'una primera lectura s'apunta la primera opció.

La SAFP exposa que pensava que la mobilitat entre les diferents administracions públiques catalanes era un objectiu compartit per totes les administracions, conjugat amb el respecte a la seva autonomia.

CCOO indica que el seu posicionament és que la llei sigui d'aplicació directa a totes les administracions públiques catalanes, sens perjudici de les seves singularitats, en cap cas supletòria, i que estableixi la màxima regulació.

FMC creu que, a la vista de les qüestions plantejades, les seves aportacions no s'han entès, exposa que la seva voluntat és posar de manifest algunes alertes quant al règim d'aplicació a les entitats locals i valorar com encaixa l'avantprojecte, en clau constructiva.

El SGAJ demana concreció sobre l'àmbit d'aplicació pel que fa al personal de les entitats locals, pregunta si hi ha consens en entendre que la remissió a la normativa estatal s'entén referida a la normativa bàsica.

ACM està d'acord que els límits són les normes bàsiques, no ho interpreta d'altra manera.

FMC també està d'acord en què la regulació de l'avantprojecte està limitada per la normativa bàsica estatal, no altra.

Universitats indica que la Llei orgànica del sistema universitari deixa un marge per establir el model organitzatiu, que és diferent al de les entitats locals i al de l'administració de l'Estat. Pel que fa a la vinculació del personal, considera que el de les universitats ha seguir sent laboral, la contractació generalment és per programes amb finançament extern. També fa referència al personal laboral fix discontinu, que no s'esmenta en l'avantprojecte, però es una opció prevista a l'article 30 del Decret legislatiu 1/1997 que caldria mantenir.

La SAFP indica com a possibilitat acotar el vincle en funció de l'origen del finançament.

Universitats no ho comparteix, el vincle l'haurien de determinar els Estatuts de cada Universitat, no la llei de l'ocupació pública catalana, considera que són aspectes que incideixen en l'autonomia i el pressupost universitaris.

La SAFP exposa que aquesta qüestió té afectació en la mobilitat interadministrativa, sol·licita un posicionament clar per part d'Universitats. Pel que fa a la proposta de laboralització del cos subaltern, la SAFP demana també el posicionament dels representants de l'espai.

UGT considera que caldria avançar en el sentit contrari, es a dir en la funcionarització del personal laboral, i posa de manifest la tendència a l'equiparació entre ambdós col·lectius, funcionaris i laborals. En tot cas, sol·licita que s'ofereixin alternatives a les persones que

5/9



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0B6HTJ4U4QOTAOWJESI5I0CN1NZE9BF8

Data creació còpia:
20/01/2026 15:52:42

Pàgina 5 de 9

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Personel Públic

resultin afectades. D'altra banda, a efectes de la mobilitat, considera que caldrà homologar els cossos i escales de les diferents administracions, però també les categories del personal laboral, inclòs el del sector públic, tot i que ho veu complex.

CCOO exposa que li és difícil manifestar-se en relació amb la laboralització del cos subaltern, atès que li manca informació sobre les mesures que es preveu adoptar. Quant a la supressió del cos auxiliar, no acceptarà que hi hagi persones que no puguin accedir a l'ocupació pública per manca de titulació.

FMC exposa que la proposta de laboralització pot suposar un problema pels municipis petits, (ho vincula al reduït nombre d'efectius i als supòsits d'accidentalitat en cas d'absència d'altres funcionaris). Indica que la supressió del cos auxiliar també pot suposar dificultats a nivell pressupostari.

La SAFP exposa que les dificultats pressupostàries no haurien de ser un escull quant a la determinació del model, però ho compartirà amb la Secretaria de Governos Locals i de Relacions amb l'Aran.

ACM fa referència a un acord sobre l'equiparació de les condicions del personal laboral i funcionari.

Pel que fa a la RLT i altres instruments de gestió, la SAFP indica que també s'han fet aportacions posant de manifest algunes dificultats, demana que s'exposin.

ACM indica que hi ha ajuntaments petits que no tenen RLT, la seva proposta és la seva simplificació.

FMC indica que la gestió de la RLT requereix una tramitació llarga i feixuga. D'altres banda, fa referència al fet que en l'avantprojecte no es faci esment al perfil competencial. Pel que fa als llocs temporals, considera inviable aquesta gestió, pregunta si és preceptiva.

La Responsable d'Assessorament de la DGFP (RA) exposa que la intenció és que la RLT tingui un contingut mínim essencial i que s'utilitzin instruments complementaris més àgils que permetin gestionar amb transparència els llocs de treball. Pel que fa als ajuntaments petits, exposa que es podria incloure en l'avantprojecte una regulació específica.

FMC indica que la gestió dels llocs en els ens locals es porta a terme per plantilles i no es contemplen els llocs temporals.

Universitats veu bé la utilització d'instruments complementaris de gestió per als llocs conjunturals de programes.

CCOO reconeix i accepta la realitat dels municipis petits, però creu que la llei hauria de comportar una oportunitat d'establir el caràcter preceptiu de les RLT en un termini determinat. D'altra banda, reivindica la participació sindical en aquests instruments.

FMC està d'acord que la llei vagi en la línia de l'harmonització dels instruments de gestió dels llocs de treball, fa referència a les retribucions.

6/9



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0B6HTJ4U4QOTAOWJESI5I0CN1NZE9BF8

Data creació còpia:
20/01/2026 15:52:42

Pàgina 6 de 9

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

UGT considera que aquests instruments d'ordenació dels llocs també haurien de ser d'aplicació al sector públic de l'Administració de la Generalitat, tots els organismes públics haurien de disposar, com a mínim, de la plantilla estructural.

El SGAJ informa que en l'avantprojecte es contemplen aquests instruments per totes les entitats de dret públic de l'Administració de la Generalitat i altres administracions, llevat les societats mercantils i fundacions, tot i que s'hi podrien incloure.

Universitats està d'acord amb establir criteris homogenis mínims en relació amb la RLT o, si més no, referencials, entén que es fa esment a la valoració dels llocs de treball i, per tant, a les retribucions.

FMC també està d'acord en que caldria establir un contingut mínim.

El SGAJ planteja que l'establiment dels sistemes homogenis es podria incloure com una funció de la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana.

CCOO hi està d'acord.

FMC exposa la dificultat d'homologació de les retribucions en els municipis petits.

La SAFP indica que caldria fomentar la col·laboració i assessorament en aquestes matèries.

FMC informa que la Diputació de Barcelona disposa d'un marc referencial per a la valoració dels llocs de treball.

CCOO proposa sessions temàtiques per tractar aquestes àmbits, de forma que puguin assistir persones especialitzades.

Òrgans de l'ocupació pública catalana: participació sindical als òrgans

En les aportacions presentades es planteja per part de les organitzacions sindicals la seva participació en els òrgans de governança de l'ocupació pública catalana i, en concret, en el Consell Català de l'Ocupació Pública.

El SGAJ exposa que aquesta proposta afecta al model, l'àmbit de negociació de les organitzacions sindicals es porta a terme en altres òrgans.

La SAFP fa referència a la creació d'una mesa de negociació de tots els empleats públics catalans, considera, per tant, que no escau replicar la participació en el Consell Català de l'Ocupació Pública.

CCOO reivindica la representació sindical en l'esmentat Consell, atès que hi ha funcions que afecten les condicions de treball dels empleats públics, i creu que no és incompatible aquesta representació amb el fet de formar part d'una mesa de negociació.

UGT reivindica la inclusió de la negociació sindical en els diferents àmbits de l'avantprojecte, tal com s'ha inclòs en altres lleis.

7/9



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0B6HTJ4U4QOTAOWJESI5I0CN1NZE9BF8

Data creació còpia:
20/01/2026 15:52:42

Pàgina 7 de 9

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Persones

La SAFF es compromet a la revisió del text en aquest sentit.

Òrgans de l'ocupació pública catalana: Consell Català de l'Ocupació Pública.

En les aportacions presentades es plantegen dubtes quant a la funció del Consell Català de l'Ocupació Pública pel que fa a la proposta de mesures d'homologació de diferents aspectes aplicables a totes les administracions públiques catalanes, i també quant al seu encaix amb l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, així com respecte al fet que l'Administració de la Generalitat tingui representació majoritària.

Òrgans de l'ocupació pública catalana: Govern com a òrgan comú

D'acord amb algunes aportacions presentades, es qüestiona que el Govern de la Generalitat es configuri com un òrgan comú de l'ocupació pública catalana.

El SGAJ indica que aquesta consideració d'òrgan comú respon a concretar les funcions que corresponen al Govern en relació amb l'àmbit de l'ocupació pública de les administracions públiques. Tot i això, no hi ha inconvenient en suprimir-ho si així es considera.

Tipus de personal: personal funcionari interí

D'acord amb les aportacions presentades, s'assenyala que l'aplicació pràctica de la regulació del personal funcionari interí no és possible per a les entitats locals.

FMC considera que la regulació podria ser més pròpia d'un reglament, però per la resta no hi troba objeccions, és transcripció del TREBEP. Considera que cal regulació sobre la borsa de treball, el SOC i la limitació de la durada dels contractes temporals a 3 anys.

UGT no està d'acord amb la limitació de la durada de 3 anys dels contractes laborals.

Tipus de personal: personal eventual

En les aportacions es qüestiona que la regulació de l'avantprojecte no es respecta la normativa bàsica de les entitats locals i d'universitats pel que fa al personal eventual i, d'altra banda, es detecten dos supòsits específics que requereixen una solució jurídica: els Gerents comarcals i els Vicegerents i/o directors d'Àrea d'universitats.

ACM considera que caldria incloure en l'avantprojecte els Gerents comarcals com a personal eventual.

Universitats indica que, pel que fa a Vicegerents i/o directors d'Àrea d'universitats, la realitat és que fan funcions de direcció pública.

Tipus de personal: personal directiu públic professional

En les aportacions es planteja que no es defineix de forma clara el model de personal directiu ni la seva aplicació en l'àmbit de les diferents administracions públiques catalanes.

8/9



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0B6HTJ4U4QOTAOWJESI5I0CN1NZE9BF8

Data creació còpia:
20/01/2026 15:52:42

Pàgina 8 de 9

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

La SAFP indica que és un aspecte a treballar. Fa referència a una proposta de llei del directiu públic i també a l'avantprojecte de llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional, que hi fan referència. En tot cas, pren nota que tothom està d'acord en que s'ha de regular.

Universitats considera que la regulació que fa la llei de la funció pública andalusa pot ser un referent.

ACM indica que hi ha un buit legal en la llei organització comarcal que s'hauria de regular. També fa referència a una sentència del Tribunal Suprem en relació amb el personal directiu públic de les diputacions provincials.

FMC indica que li sorprèn que no es reguli aquesta figura en l'avantprojecte.

Universitats planteja la possibilitat d'establir una RLT de personal directiu públic professional.

Sense més temes a tractar, la SAFP emplaça als assistents a una nova reunió el mes setembre. A aquest efecte, s'acorda que no sigui el dia 6, sinó més endavant.

9/9



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0B6HTJ4U4QOTAOWJESI5I0CN1NZE9BF8

Data creació còpia:
20/01/2026 15:52:42

Pàgina 9 de 9



Espai de diàleg de la Llei de l'Ocupació Pública Catalana – Reunió amb ens locals

Data de la sessió: 25.10.2023
Hora d'inici: 10h
Hora de finalització: 11:30h
Lloc: Reunió telemàtica

Persones assistents:

Per part de la Secretaria d'Administració i Funció Pública:

Alicia Corral Sola, secretaria d'Administració i Funció Pública
Anna Molina Cerrato, directora general de Funció Pública
Isidre Estivill Galdón, subdirector general d'Assessorament Jurídic
Maria Teresa Álvarez López, responsable d'Assessorament
Joana Augé Hien, responsable d'Avaluació i Tramitació de Normativa

Per part de les associacions dels ens locals:

Albert Guilera Planas – Associació Catalana de Municipis
Àlex Tarroja – Associació Catalana de Municipis
Eugenia Revilla Esteve – Federació de Municipis de Catalunya
Isabel Toribio Cazorla
Joan Vilà Pujolràs
Elena Ramos Carrasco
Belén Jové Martínez

L'objecte de la reunió és l'abordatge de l'avantprojecte de Llei d'Ocupació Pública de Catalunya, partint de les línies principals de model proposades per la Secretaria d'Administració i Funció Pública (SAFP), compartides en un document lliurat. La SAFP posa en valor a aquest efecte l'opinió dels agents implicats, atès que la llei serà d'aplicació a totes les administracions públiques catalanes.

La senyora Revilla, com a portaveu de les associacions i entitats locals assistents, agraeix el format de la reunió, considera que les reunions conjuntes en l'espai de diàleg amb la resta d'interlocutors dificulten el tractament dels temes. Indica que, per part dels ens locals, hi ha consens en que s'aprovi una llei d'aplicació a totes les administracions públiques catalanes, el que preocupa és la seva materialització.

Tot seguit es passa a tractar el contingut concret de les línies principals proposades per la SAFP:

1.- Establir un marc legal de l'ocupació pública comú a totes les administracions públiques catalanes.

Els ens locals fan referència als micropobles, els consta que s'està tramitant un Decret que preveu algun aspecte sobre funció pública, cal veure en seu encaix amb l'ALOPC.

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



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0GL1M5JK8UVS5VHR70A861G4Q1TO9292

Data creació còpia:
20/01/2026 15:53:09

Pàgina 1 de 5

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

Consideren que, des de la perspectiva de la Generalitat, hi ha una visió monolítica de l'àmbit local i es parteix del model d'ocupació pública propi de la Generalitat, que no és aplicable (fan referència, per exemple, a la planificació dels recursos humans).

Quant al sector públic, entenen que la regulació que s'estableix a l'ALOPC va en consonància amb l'EBEP.

Pel que fa a la tipologia de personal i delimitació de funcions, cal tenir en compte que en l'àmbit local predomina el personal laboral, en tant que l'avantprojecte aposta de forma clara per la funcionarització. ACM exposa la conveniència de plasmar la delimitació, hi ha dubtes sobre les funcions que corresponen a funcionaris i laborals.

En relació amb aquestes observacions la SAFP indica la conveniència d'intensificar la coordinació amb la Secretaria de Guberns Locals. Pel que fa a la planificació dels recursos humans, és necessària la seva implementació i no es pot renunciar a la regulació, si be cal facilitar als ens locals el suport corresponent.

La DGFP indica que l'ALOPC fa una definició de les funcions que corresponen als llocs de funcionari i als llocs de laboral, demana la col·laboració per definir-los adequadament si no resten suficientment clars.

El SGAJ informa que a l'ALOPC s'aposta per la funcionarització, d'acord amb la doctrina del Tribunal Suprem.

ACM considera que la dificultat no és de tipus legal, sinó de la dinàmica actual dels ens locals, fa referència en concret a les funcions d'auxili.

La Diputació de Girona posa de manifest que, d'acord amb la darrera reforma laboral, s'han intensificat les dificultats per la contractació laboral en les administracions, sobretot la temporal, les necessitats no encaixen amb la nova regulació (es refereix, per exemple, a determinat professorat).

El SGJA exposa que, quant als micropobles, la idea és modular les obligacions establertes a l'ALOPC en una disposició addicional.

La SAFP considera que en comptes de modular o excepcionar, caldria preveure mecanismes de suport als ens locals.

2.- Redissenyar les polítiques de selecció en l'ocupació pública catalana.

Preocupa en l'àmbit local el paper de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC). Recorda que va haver consens respecte a l'avantprojecte de llei de l'EAPC, creu que l'ALOPC no va en la mateixa línia i és més invasiu respecte de les competències locals, tenint en compte que algunes funcions se li atribueixen de forma exclusiva. Manifesten la seva discrepància, cal tenir en compte que en l'àmbit local hi ha institucions que desenvolupen actualment funcions que en l'ALOPC s'atribueixen únicament a l'EAPC. D'altra banda, si es vol impulsar el paper de l'EAPC en l'ocupació pública, caldrà dotar-la de més recursos, la situació actual consideren que no permetrà assumir les funcions que se li atribueixen a

2/5



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0GL1M5JK8UVS5VHR70A861G4Q1T09292

Data creació còpia:
20/01/2026 15:53:09

Pàgina 2 de 5

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

l'ALOPC. S'apunta la possibilitat d'adoptar un model similar a l'establert actualment en matèria de política lingüística.

Quant a les tècniques selectives previstes a l'ALOPC, els ens locals demanen que la regulació no sigui tant restrictiva. Entenen que cal transitar de les proves memorístiques a altres tècniques selectives més adients, però els recursos de les entitats locals són limitats. També consideren que preveure un curs selectiu de caràcter obligatori pot ser complicat.

La SAFP exposa que l'obligatorietat del curs selectiu es restringeix a l'àmbit de la Generalitat, pels ens locals és opcional. Pel que fa a l'EAPC, indica que la regulació establerta en l'avantprojecte que es va consensuar ja s'ha incardinat en l'ALOPC. En tot cas, exposa la vocació de futur de la llei d'ocupació i la voluntat de potenciar el paper de l'EAPC, dotant-la dels recursos necessaris.

Pel que fa als òrgans de selecció permanents, els ens locals hi estan d'acord, sempre que sigui possible incardinar-ho en el seu àmbit.

En relació amb el personal funcionari interí, els ens locals consideren que caldria regular el contingut mínim dels processos selectius i que aquest sigui compatible amb la necessitat de celeritat. Consideren que l'establiment d'una prova obligatòria no permetrà atendre les necessitats d'urgència.

El SGAJ exposa que en l'ALOPC s'ha fet un esforç per regular la selecció dels empleats públics temporals i també per definir el règim del personal funcionari interí, també en altres aspectes, com ara els permisos, situacions administratives, etc. Pel que fa a la selecció, hi ha una previsió específica sobre les borses d'ocupació temporal, si bé el més innovador és la previsió d'un període de prova. Informa, d'altra banda, que a criteri del sr. Jiménez Asensio, la regulació del personal funcionari interí en l'ALOPC és massa extensa, la qual cosa posa de manifest la importància que se li dona a la temporalitat, que considera una irregularitat.

La Diputació de Tarragona indica que preocupa l'aplicabilitat en l'àmbit local de les acreditacions de l'EAPC per a la mobilitat i sobre les competències dels directius públics. Pel que fa a les tècniques selectives, està d'acord amb una regulació de mínims, però l'obligatorietat d'una prova selectiva complica molt la gestió. Quant al personal funcionari interí, exposa la necessitat d'encaixar totes les possibles situacions i fa referència la selecció de policies locals sense cap procediment per raons de màxima urgència, avalat per la normativa específica.

La SAFP exposa que, quant a les acreditacions de l'EAPC, tot i que sigui aquesta institució qui les expedeixi, requerirà necessàriament de la col·laboració de les administracions i àmbits afectats.

3.- Simplificar l'actual estructura de cossos i escales i homogeneïtzar-les entre les diferents administracions públiques.

Els ens locals consideren aquest objectiu el més complicat. Estan d'acord amb fusionar el cos administratiu i el cos auxiliar i en laboralitzar el personal del cos subaltern, sens perjudici que caldria establir un règim de transitorietat i valorar la repercussió econòmica.

3/5



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0GL1M5JK8UVS5VHR70A861G4Q1T09292

Data creació còpia:
20/01/2026 15:53:09

Pàgina 3 de 5

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Personel Públic

Quant a la creació de cossos dintre del grup B, els ens locals manifesten la seva conformitat, si be desconeixen com està dissenyada per valorar la seva aplicació en l'àmbit local.

Pel que fa a l'homogeneïtzació dels cossos i escales ho veuen molt complex, indiquen que la regulació que s'estableixi ha de tenir encaix amb la normativa bàsica local.

En relació amb els nous perfils professionals, principalment científics i tecnològics, els ens locals veuen difícil la seva implantació en el seu àmbit.

La Diputació de Tarragona va entendre que la regulació dels cossos generals és comuna per totes les administracions catalanes, en tant que la regulació dels cossos especials s'ha de portar a terme per llei, pregunta si és així.

La DGFP indica que es valorarà l'encaix dels cossos de les administracions locals en l'ALOPC, s'ha identificat la seva complexitat.

4.- Establir mecanismes que facilitin la mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes.

La Diputació de Lleida té dubtes quant a la mobilitat interadministrativa entre les administracions catalanes per l'encaix entre els diferents cossos i escales i, d'altra banda, posa de manifest les reticències dels ens locals d'obrir els llocs de treball a personal funcionari d'altres administracions.

El SGAJ indica que l'ALOPC preveu mantenir el model vigent de mobilitat entre administracions, en el sentit que es pot portar a terme si està previst en la RLT, amb un nou sistema que operarà en paral·lel, basat en una acreditació expedida per l'EAPC i que permetrà la mobilitat interadministrativa, amb independència del que estableixin les RLT. Per tant, posa de manifest la conveniència d'homogeneïtzar els cossos i escales de totes les administracions públiques catalanes als efectes de la mobilitat.

La Diputació de Girona creu que la vigència dels dos sistemes de mobilitat és complexa, la SAFP aclareix que l'acreditació s'aplicarà quan la RLT no estigui oberta.

La SAFP indica que l'acreditació s'ha assignat a l'EAPC, però s'haurà de fer en col·laboració de les administracions implicades.

Les entitats locals posen de manifest que l'avantprojecte de llei de l'EAPC no preveu aquesta acreditació.

El SGAJ apunta la possibilitat d'establir un règim transitori.

La Diputació de Girona fa referència a la mobilitat del personal laboral entre administracions públiques, indica que hi ha alguna previsió en aquest sentit en alguna llei de pressupostos. Proposa, per tant, preveure la mobilitat de tots els empleats públics, atès que, tot i que es pot establir mitjançant conveni, seria convenient que constés la previsió a nivell legal.

El SGAJ exposa que hi ha dificultats de caràcter competencial per regular la mobilitat del personal laboral entre les diferents administracions. Tot i això, indica que l'ALOPC recull

4/5



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0GL1M5JK8UVS5VHR70A861G4Q1T09292

Data creació còpia:
20/01/2026 15:53:09

Pàgina 4 de 5

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

previsiones quant a la possibilitat de reassignacions temporals d'empleats públics per portar a terme determinats projectes.

La Diputació de Tarragona exposa que la mobilitat proposada pot ser un risc pels municipis petits pel que fa a l'estabilitat personal, atès que generalment les condicions laborals són pitjors.

La SAFP demana propostes per evitar que es produeixin aquestes situacions.

El SGAJ indica que en l'ALOPC s'ha previst la creació de llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu, de forma que es poden constituir agrupacions de llocs per al sosteniment comú del seu personal, i també la prestació de serveis a temps parcial en diferents administracions públiques.

5.- Introduir la planificació estratègica dels recursos humans.

Els ens locals no veuen convenient establir en l'ALOPC un termini d'un any per publicar la convocatòria de selecció des de l'aprovació de l'oferta d'ocupació pública, és molt restrictiu.

La responsable d'Assessorament informa que això ja s'ha suprimit del redactat.

El SGAJ exposa que la dificultat rau en la interpretació que es fa quant al termini de 3 anys per executar l'oferta pública d'ocupació.

Els ens locals consideren que hi ha consens en que el termini d'execució es refereix a la resolució del corresponent procés selectiu a comptar des de la publicació de l'oferta d'ocupació pública.

En tot cas, el SGAJ indica que el termini de 3 anys és molt llarg, i previsiblement les necessitats hauran canviat quan es resolgui la convocatòria.

ACM exposa que els requeriments normatius són molts i dilaten els processos selectius, s'ha de tenir en compte la realitat.

La SAFP exposa que cal avançar i millorar en la gestió dels processos selectius, la DGFP exposa la necessitat de la seva simplificació.

Quant al Registre de personal, els ens locals estan d'acord en la seva regulació, però sempre que els ens disposin dels mitjans necessaris.

La SAFP confirma que cal articular mecanismes i facilitar les eines per donar suport.

S'acorda en aquest punt la finalització de la reunió i, atès que no s'han abordat totes les línies del model, s'acorda una nova reunió el dia 8 o 9 de novembre de 2023, que es portarà a terme de forma telemàtica, a petició dels ens locals. En breu es farà l'oportuna convocatòria.

5/5



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0GL1M5JK8UVS5VHR70A861G4Q1TO9292

Data creació còpia:
20/01/2026 15:53:09

Pàgina 5 de 5

**Espai de diàleg de la Llei de l'Ocupació Pública Catalana – Reunió amb les organitzacions sindicals****Data de la sessió:** 30.10.2023**Hora d'inici:** 16h**Hora de finalització:** 18:15h**Lloc:** Reunió presencial**Persones assistents:**

Per part de la Secretaria d'Administració i Funció Pública:

Alicia Corral Sola, secretaria d'Administració i Funció Pública

Anna Molina Cerrato, directora general de Funció Pública

Isidre Estivill Galdón, subdirector general d'Assessorament Jurídic

Maria Teresa Álvarez López, responsable d'Assessorament

Excusa la seva assistència Joana Augé Hien, responsable d'Avaluació i Tramitació de Normativa.

Per part de les organitzacions sindicals:

Manel Pulido, de COO

Manel Fages, de CCOO

Anna Plou, de CCOO

Excusen la seva assistència els representants d'UGT.

L'objecte de la reunió és l'abordatge de l'avantprojecte de Llei d'Ocupació Pública de Catalunya, partint de les línies principals de model proposades per la Secretaria d'Administració i Funció Pública (SAFP), compartides en un document lliurat. La SAFP comenta que UGT ha excusat la seva assistència.

Tot seguit es passa a tractar el contingut concret de les línies principals proposades per la SAFP:

1.- Establir un marc legal de l'ocupació pública comú a totes les administracions públiques catalanes.

CCOO exposa que les referències a les especialitats i, en concret, als micropobles no es pot convertir en què tinguin via lliure sense subjecció a les previsions de la llei.

Pel que fa al personal de les universitats públiques catalanes, consideren que el redactat de l'àmbit d'aplicació s'ha d'enfocar de forma que la regla general sigui que la llei és aplicable a tot aquest personal llevat del que sigui legislació bàsica. Cal tenir en compte que a les universitats hi ha personal laboral i personal laboral investigador, no només personal docent funcionari.

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



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



02QMAKD7XB7BOXNMRUPM0TKA5VWFBX2U

Data creació còpia:
20/01/2026 15:53:33

Pàgina 1 de 6

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

Amb caràcter general consideren que cal anar a màxims amb la competència per legislar i, per tant, respecte de l'àmbit d'aplicació de la llei. Les especialitats han de subsidiàries d'aquesta llei.

El SGAJ respon que amb la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema universitari, no es pot aplicar la futura llei d'ocupació pública catalana al personal funcionari universitari.

Hi ha acord en què és necessari que la nova llei defineixi molt bé el seu àmbit d'aplicació, fins on s'apliquen les seves previsions. P.ex. és aplicable a Ferrocarrils de la Generalitat de Catalunya?

La SAFP exposa que la llei s'ha de poder aplicar amb les especialitats necessàries.

El SGAJ manifesta que s'ha de tenir en compte que en matèria laboral les competències de la Generalitat són executives, no té competència en legislació laboral. Sí té marge en relació amb qüestions més organitzatives de la llei.

Finalment, la SAFP comenta que s'està revisant el tema dels micropobles, atès que hi ha diferents grandàries de municipis, no només estan els micropobles; precisament així ho van assenyalar els representants de les administracions locals en la sessió que es va fer amb ells. La voluntat és parlar amb la Secretaria de Guberns Locals i de Relació amb l'Aran per tractar aquesta qüestió. La llei ha de dibuixar un model i preveure que l'Administració de la Generalitat i les diputacions han de donar suport als municipis.

2.- Redissenyar les polítiques de selecció en l'ocupació pública catalana.

CCOO exposa que aquest és un dels camps de batalla de la llei. Les proves han de ser el màxim objectives possibles i ajustades a les funcions a desenvolupar i les excepcions han d'estar justificades i s'han de negociar amb els sindicats. Totes les proves han d'estar previstes dins dels processos selectius. P. ex. no es pot fer una entrevista fora i amb posterioritat del procés selectiu que determini quins aspirants són finalment seleccionats.

La DGFP manifesta que les tècniques de selecció han de ser objectives però no s'han de limitar o rebutjar determinades tècniques sempre que es garanteixi aquesta objectivitat.

CCOO insisteix que volen posar límits en aquesta qüestió, la necessitat de realitzar entrevistes ha d'estar ben justificada.

La SAFP diu que pren nota d'aquesta aportació.

El SGAJ explica que la llei conté una bateria de tècniques de selecció, de les quals dos són obligatòries per a tots els processos selectius: prova de coneixements i supòsit pràctic. La llei preveu que si es preveu entrevista al procés selectiu, en qualsevol cas aquesta entrevista ha de ser l'última prova, com a garantia del bon ús d'aquesta tècnica de selecció.

CCOO veu bé que l'EAPC sigui l'òrgan de selecció dels empleats públics de les administracions públiques catalanes.



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



02QMAKD7XB7BOXNMRUPM0TKA5VWFBX2U

Data creació còpia:
20/01/2026 15:53:33

Pàgina 2 de 6

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

CCOO manifesta que voldria que el model fos el contrari de l'actual: ara les administracions locals tenen els seus òrgans de selecció i l'EAPC envia algun membre.

La SAFP diu que precisament la voluntat és que tota l'expertesa i l'assessorament en selecció es trobi ubicat en l'EAPC.

3.- Simplificar l'actual estructura de cossos i escales i homogeneïtzar-les entre les diferents administracions públiques.

CCOO exposa que no estan d'acord amb la laboralització dels subalterns, es podria parlar però amb molts condicionants.

Plantegen que caldrà veure com s'articula la promoció del subgrup C1 a l'A2 sense passar pel grup B.

En relació amb els subalterns, la SAFP manifesta que l'Administració està evolucionant i s'ha de buscar encaix per a aquest personal. El plantejament és una especialització com a personal laboral, si no la solució serà finalment la seva extinció.

CCOO manifesta que s'haurien d'internalitzar oficis del grup E: neteja, etc.

La SAFP li respon que és un tema de model.

CCOO exposa que està d'acord que el cos d'auxiliars, del subgrup C2, s'extingeixi i només hi hagi el cos d'administratius, del subgrup C2.

Així mateix, consideren que el subgrup A2 també hauria d'extingir-se i haurien de passar a l'A1, no veuen motius perquè es mantingui l'A2. Respecte de cossos generals no veuen que hi hagi raons diferents per a la supressió del C2 i la de l'A2.

CCOO insisteix que es va crear l'A2 només per raó de l'existència de la titulació de diplomatura, ara no li veuen sentit. Des del seu punt de vista, a cossos generals (no a cossos especials) la classificació de grups i subgrups hauria de ser: A, B, C i D (subalterns).

La SAFP i la DGFP responen que l'existència de l'A1 i l'A2 respon a les diferents funcions i responsabilitats que els hi correspon, l'A2 té funcions tècniques però de suport i auxiliars de l'A1. La DGFP explica que als processos selectius dels A1 i A2 no són determinants les titulacions, sinó les funcions, les funcions dels cossos de l'A2 són de suport i auxili de l'A1.

4.- Establir mecanismes que facilitin la mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes.

CCOO exposa que estan d'acord amb la mobilitat interadministrativa però que abans d'aquesta mobilitat s'ha de garantir que primer es faci la promoció interna dins de la pròpia administració.

EL SGAJ explica que la llei introdueix una important innovació en preveure que aquesta mobilitat interadministrativa s'articula mitjançant una acreditació que atorga l'EAPC i que es



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



02QMAKD7XB7BOXNMRUPM0TKA5VWFBX2U

Data creació còpia:
20/01/2026 15:53:33

pot obtenir de dues formes. Una primera, superant un procés selectiu gestionat per l'EAPC. I una segona, mitjançant una acreditació consistent en una prova específica que ha de realitzar l'EAPC destinada als funcionaris de carrera que vulguin gaudir de plena mobilitat interadministrativa. Amb aquesta acreditació el personal funcionari té dret a la mobilitat per totes les administracions públiques catalanes sense necessitat que la RLT estigui oberta a personal funcionari de les altres administracions públiques catalanes. La mobilitat mitjançant RLT quedaria com un sistema residual i excepcional.

CCOO comenta que fins ara no hi havia model, s'atenia a criteris molts subjectius, especialment a les administracions petites.

També fa referència a la inclusió a la nova llei de la regulació de les permutes.

El SGAJ manifesta que a la llei està regulada la permuta, si bé no comparteix el parer sobre aquesta figura i recorda que un antic DGFP va portar al Tribunal Constitucional la regulació de la permuta –atès que és un acord entre particulars en detriment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat-, si bé per raons formals no va prosperar la impugnació.

5.- Introduir la planificació estratègica dels recursos humans.

CCOO planteja que s'hauria de limitar molt més el termini per executar l'oferta pública d'ocupació, voldrien un redactat com el de l'article 55 de la llei valenciana. L'oferta s'hauria d'executar com a molt tard l'any posterior a l'aprovació de l'oferta, entenent que vol dir resolta la convocatòria.

D'altra banda, això farà que les administracions catalanes tinguin interès en què l'EAPC les hi gestioni els processos selectius i que es faci planificació estratègica.

La DGFP comenta que perquè això sigui possible caldria simplificar les normes de procediment i els terminis, els tribunals haurien de ser professionals, etc.

6.- Definir un marc regulador comú de l'ordenació dels llocs de treball.

CCOO exposa respecte de l'eina de gestió per projectes que podrien estar d'acord si es compta amb la interlocució sindical. Consideren que si hi ha possibilitat que unes persones passin per davant d'altres ha d'haver negociació.

La SAEP explica que és una mesura per evitar programes amb nomenaments de personal interí i que no veu àmbit negociador, és una nova figura de gestió per projectes mitjançant atribució temporal de funcions als funcionaris de carrera.

La DGFP precisa que és de caràcter voluntari i des del propi lloc de treball, amb la finalitat d'optimitzar recursos.

El SGAJ comenta que és una mesura de caire organitzatiu.

CCOO respon que almenys haurien de ser informats i escoltats.

7.- Introduir la carrera professional horitzontal.



CCOO demana que cal clarificar bé com queda el grau personal i la configuració del complement retributiu de carrera. Així mateix, és necessari homogeneïtzar entre els nivells mínims i màxims de cada grup.

8.- Implantar l'avaluació de l'acompliment.

CCOO manifesta que és un dels temes estrella de la llei i que és complicat; consideren que no es poden negar a què es reguli aquest tema però ha d'haver control sindical, al final l'acompliment no és només individual sinó també col·lectiu. Demanen que hi hagi índexs no només individuals si no també col·lectius i que s'apliquin criteris objectius. Comenten que ja hi ha models actualment, com el de la Seguretat Social.

La SAFP respon que són coneixedors d'aquests models.

9.- Introduir la perspectiva de gènere i mesures per a garantir la igualtat efectiva.

CCOO planteja la necessitat de buscar acords aplicables a totes les administracions públiques i que aprovar els plans d'igualtat és obligatori sense excepció a les administracions.

La SAFP exposa que precisament s'ha aprovat ara per la Generalitat un Acord marc que poden fer servir els ajuntaments. A més per part de DIFE hi ha un pla per facilitar-ho i implantar-ho.

CCOO comenta que els consells comarcals també estan donant suport en aquesta matèria. La llei hauria d'obligar a dotar de recursos als ajuntaments per poder donar compliment a la llei.

10.- Establir mesures d'integritat pública i transparència.

CCOO manifesta que les administracions públiques han de rendir comptes i ha d'haver un control.

11.- Preveure mesures per rejuvenir les plantilles i el relleu generacional.

CCOO demana que ha d'haver acord sindical per a tot el que tingui a veure amb aquest tema. D'altra banda, planteja la possibilitat de regular el premi de jubilació i recorda que l'Acord Marc per a una Administració del segle XXI contemplava la jubilació parcial.

12.- Redefinir l'actual òrgan comú de les administracions públiques catalanes i el paper de l'EAPC.

CCOO exposa que les organitzacions sindicals han d'estar a l'òrgan de govern, al Consell, a més de a la Mesa que es crea a la llei per a totes les administracions públiques catalanes.

La SAFP respon que ja tenen aquesta Mesa i que l'òrgan previst a la llei és un fòrum per parlar entre totes les administracions públiques catalanes i poder-se coordinar.

CCOO comenta que en aquest cas proposarien que aquest òrgan no s'anomeni "consell" i que aquest sigui un òrgan de participació institucional, diferenciat del de la negociació i, a



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

banda, es creï un òrgan més de participació sociopolítica amb participació dels usuaris i dels ciutadans. Aquest seria un àmbit d'interlocució social de les administracions públiques catalanes, donant veu als ciutadans.

13.- Regular una mesa general per a la negociació col·lectiva de les condicions de treball comunes.

CCOO proposa que aquest Títol s'anomeni "Drets sindicals". S'han de definir els drets bàsics laborals dels empleats públics i la intervenció de les organitzacions sindicals en determinats temes: RLT, mobilitat, salut laboral...

Es planteja la conveniència d'un òrgan de resolució extrajudicial de conflictes individuals i col·lectius amb participació sindical, per evitar la judicialització dels assumptes. Per exemple, el CEMICAL és un model de mediació.

CCOO entén que els conflictes col·lectius s'haurien de poder resoldre amb la negociació col·lectiva. I respecte dels conflictes individuals s'evitaria que hagin d'anar a la jurisdicció contenciosa.

La DGFP manifesta que s'ha de ser molt curós i estudiar molt bé les matèries que poden ser objecte de resolució extrajudicial, atès el principi de legalitat al què es troba subjecte l'Administració.

El SGAJ exposa que a la llei hi ha prevista l'actuació d'un òrgan tècnic que substitueix el recurs de reposició, en relació amb determinats temes: l'avaluació de l'acompliment i la carrera professional. Així mateix comenta que actualment el 60% dels assumptes contenciosos del Gabinet Jurídic són en matèria de personal.

CCOO assenyala que en aquest òrgan tècnic hauria d'haver participació de les organitzacions sindicals en la designació dels membres.

D'altra banda, comenta que en l'àmbit laboral ja existeix la figura dels arbitratges, com és el cas del Tribunal Laboral de Catalunya, amb representació de patronals i sindicats.

S'acorda en aquest punt la finalització de la reunió i la SAFP comenta que, un cop analitzades i tractades en aquesta sessió les principals línies de l'avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, es revisarà les aportacions realitzades per CCOO amb l'objecte d'incorporar-les al text. Quan es disposi de totes les aportacions dels diferents interlocutors de l'Espai de Diàleg, s'enviarà el text de l'avantprojecte de llei.



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



02QMAKD7XB7BOXNMRUPM0TKA5VWFBX2U

Data creació còpia:
20/01/2026 15:53:33



Espai de diàleg de la Llei de l'Ocupació Pública Catalana – Reunió amb ens locals

Data de la sessió: 8.11.2023
Hora d'inici: 10h
Hora de finalització: 11:45h
Lloc: Reunió telemàtica

Persones assistents:

Per part de la Secretaria d'Administració i Funció Pública:

Alicia Corral Sola, secretaria d'Administració i Funció Pública
Anna Molina Cerrato, directora general de Funció Pública
Isidre Estivill Galdón, subdirector general d'Assessorament Jurídic
Maria Teresa Álvarez López, responsable d'Assessorament
Joana Augé Hien, responsable d'Avaluació i Tramitació de Normativa

Per part dels ens locals:

Albert Guilera Planas – Associació Catalana de Municipis
Àlex Tarroja – Associació Catalana de Municipis
Eugenia Revilla Esteve – Federació de Municipis de Catalunya
Isabel Toribio Cazorla – Diputació de Tarragona
Joan Vilà Pujolràs – Diputació de Girona
Elena Ramos Carrasco – Diputació de Girona
Belén Jové Martínez – Diputació de Lleida
Nicolasa Pérez Sánchez – Diputació de Barcelona
Meritxell Vidal Bisbal – Diputació de Barcelona

L'objecte de la reunió és prosseguir l'anàlisi iniciat en la reunió del 25 d'octubre de les línies principals del model d'ocupació pública de Catalunya proposades per la Secretaria d'Administració i Funció Pública (SAFP), a l'efecte de l'avantprojecte de llei en fase d'elaboració:

6.- Definir un marc regulador comú de l'ordenació dels llocs de treball.

La representant de la Diputació de Tarragona exposa els seus dubtes en relació amb els llocs de caràcter conjuntural, pregunta si són els llocs de programes i per acumulació de tasques. Pel que fa a la relació de llocs de treball (RLT), si bé s'ha informat que l'objectiu és simplificar, quan es va al detall sembla que no és així. Quant a l'instrument de gestió complementari, tot i que és potestatiu, s'estableix un contingut mínim que creu que no serà viable.

AMC demana concreció sobre la possibilitat d'agrupació dels llocs de treball en àmbits funcionals.

El subdirector general d'Assessorament Jurídic (SGAJ) indica que l'àmbit funcional no és preceptiu, es tracta d'una agrupació de llocs de treball de diferents cossos o escales en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions, que poden condicionar el contingut dels processos selectius i de provisió. Quant al fet que els llocs de caràcter

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



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0M8LM0YZOA9Y7CBNKU5AU1ZYDFF51ZMA

Data creació còpia:
20/01/2026 15:55:25

Pàgina 1 de 5

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

conjuntural o temporal s'hagin de relacionar en l'instrument de gestió de llocs de treball, el SGAJ indica que es tracta d'una previsió que es considera convenient a efectes de transparència i creu que la seva gestió pot ser àgil, l'aprovació es podria dur per òrgans de menor rang. La idea és descarregar la RLT i fer un instrument més flexible.

La secretària d'Administració i Funció Pública (SAFP) indica que es tracta de quadrar el pressupost amb la gestió dels recursos humans.

La representant de la Diputació de Barcelona exposa que quan s'aprova el pressupost els ajuntaments presenten una relació valorada. Creu que és viable relacionar els llocs adscrits a projectes, però en ajuntaments petits hi hauria dificultats per relacionar els llocs per acumulació de tasques per manca de capacitat de gestió.

ACM exposa que la major part d'Ajuntaments hores d'ara no disposen de RLT, els instruments de gestió de llocs de treball haurien de ser molt àgils i flexibles.

La representant de la Diputació de Tarragona indica que si el motiu és la transparència, les convocatòries ja es publiquen. D'altra banda, en els municipis, la competència per a l'aprovació d'aquests instruments recauria en tot cas en l'alcalde o alcaldessa.

La SAFP indica que no és vol complicar la gestió i que es prenen en consideració les aportacions exposades per a la seva valoració.

7.- Introduir la carrera professional horitzontal.

Els ens locals, a través del representant de la Diputació de Girona, exposen la seva conformitat amb la carrera professional horitzontal, però cal veure la manera d'implementar-la. Pregunten si serà obligatòria. Quant al complement retributiu, pregunten si és consolidable o be es preveu que sigui un mèrit i també un demèrit.

El SGAJ informa que si be els trams de carrera són consolidables, es poden perdre per demèrit en determinades circumstàncies. Indica que la carrera professional horitzontal es preveu com a obligatòria per a totes les administracions públiques catalanes, amb un sistema màxim de trams i un complement retributiu vinculat al tram reconegut.

8.- Implantar l'avaluació de l'acompliment.

Els ens locals estan d'acord en que cal gestionar la diferència i incentivar el desenvolupament professional, però posen de manifest les dificultats de l'avaluació en el seu àmbit, cal tenir en compte que bona part d'ajuntaments tenen una estructura plana. Pregunten si els avaluadors hauran d'estar acreditats.

La SAFP exposa que es poden facilitar eines per fer l'avaluació, i que s'és conscient que aquesta funció requerirà formació.

La Diputació de Barcelona exposa que les administracions locals grans ja disposen d'aquests sistemes d'avaluació, si be a la pràctica la seva implementació comporta dificultats per la pressió sindical.

2/5



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0M8LM0YZOA9Y7CBNKU5AU1ZYDFF51ZMA

Data creació còpia:
20/01/2026 15:55:25

Pàgina 2 de 5

**9.- Introduir la perspectiva de gènere i mesures per garantir la igualtat efectiva.
10.- Establir mesures d'integritat pública i transparència.**

Els ens locals indiquen que els preocupa que sobre aquestes matèries s'estableixin en la llei més càrregues per les diferents administracions. Quant als Plans d'igualtat, pregunten quines mesures s'estableixen en concret. Pel que fa a la publicitat de les ofertes de treball, demanen mecanismes àgils per a la seva implementació.

La SAFP indica que la voluntat és recollir en la llei les mesures que ja son actualment vigents i posar a disposició les eines necessàries per a la seva implementació. Pel que fa als Plans d'igualtat, fa referència a l'Acord marc aprovat en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

Els ens locals manifesten la seva conformitat si, com indica la SAFP, es tracta de recollir en el text totes les disposicions d'aplicació i establir els mecanismes de suport per la gestió. Informen que en el seu àmbit s'està treballant també en els Plans d'Ocupació.

Pel que fa a la publicació de les ofertes de treball de totes les administracions catalanes, la Diputació de Barcelona informa que ja ho estan fent en el seu àmbit territorial mitjançant el Cercador d'Informació i Documentació Oficials (CIDO). En aquest sentit, planteja la possibilitat de posar en comú aquesta eina per a tot el territori de Catalunya.

La SAFP en pren nota, la idea és compartir les eines que ja existeixen.

11.- Preveure mesures per rejevenir les plantilles i el relleu generacional.

La Diputació de Barcelona considera molt interessants les mesures orientades al relleu generacional i informa que en el seu àmbit ja s'hi ha treballat, es disposa d'una guia (*Guia de relleu generacional per als Ens Locals*). Quant a la reducció de jornada bonificada, demana més concreció i si està vinculada amb la transferència del coneixement.

La directora general de la Funció Pública (DGFP) indica que es preveu la reducció de jornada bonificada únicament per a llocs crítics, bàsicament llocs de treball no base, i la mesura de transferència del coneixement s'estableix a més a més. Està prevista la elaboració d'un mapa de jubilacions i de llocs crítics.

12.- Redefinir l'actual òrgan comú de les administracions públiques catalanes i el paper de l'EAPC.

Els ens locals estan d'acord amb la substitució del Consell Català de la Funció Pública pel Consell de l'Ocupació Pública Catalana i exposen la possibilitat que hi hagi representació no únicament de les entitats municipalistes sinó també de les Diputacions.

Quant a la Comissió de Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana, hi estan d'acord també amb la seva funció tècnica i proposen que es puguin crear grups de treball especialitzats per raó de la matèria a tractar.

Pel que fa a l'EAPC, indiquen la necessitat que l'ALOPC s'ajusti al contingut de l'avantprojecte de llei de l'EAPC.

3/5



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0M8LM0YZOA9Y7CBNKU5AU1ZYDFF51ZMA

Data creació còpia:
20/01/2026 15:55:25

Pàgina 3 de 5

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

La SAFP manifesta que efectivament aquesta és la pretensió quant a l'EAPC, incardinar els dos textos.

El SGAJ ressalta, quant al Consell de l'Ocupació Pública Catalana, la manca de representació en el mateix de les organitzacions sindicals, atès que la negociació es vehicularà mitjançant una Mesa general de totes les administracions públiques catalanes. Igualment fa esment a la rellevància del Consell, tenint en compte que algunes iniciatives només podran instar-se per aquest òrgan.

13.- Regular una mesa general per a la negociació col·lectiva de les condicions de treball comunes.

Els ens locals estan d'acord amb la creació d'aquesta mesa general, posen de manifest les dificultats de la negociació sindical en l'àmbit local.

D'altra banda, els ens locals proposen posar en valor en l'ALOPC la seva capacitat negociadora per a la determinació de les condicions de treball en determinats àmbits (fan referència a l'Acord comú de condicions per als empleats públics dels ens locals de Catalunya de menys de 20.000 habitants), així com la capacitat de negociació de les entitats municipalistes.

La Diputació de Barcelona també mostra la seva conformitat amb la creació d'aquesta mesa i posa de manifest les especificitats d'alguns col·lectius (polícies locals).

La SAFP indica que la voluntat no és fer una regulació molt exhaustiva en aquesta matèria, de forma que es pugui anar modulant.

En altre ordre de coses i finalitzat l'anàlisi de les línies proposades, la SAFP exposa que s'està valorant la incorporació al text de previsions en relació amb la mediació i arbitratge i, en aquest sentit, demana propostes.

Els ens locals fan referència al Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'administració local – CEMICAL (entitat pública de naturalesa associativa integrada per la Diputació de Barcelona, la Federació de Municipis de Catalunya (FMC), l'Associació Catalana de Municipis i Comarques (ACM), la Federació de Serveis Públics de la Unió General de Treballadors (FSP-UGT) i la Federació de Serveis a la Ciutadania de Comissions Obreres (FSC-CCOO). Intervé, a petició de les parts, per trobar vies de solució mitjançant procediments fixats de mutu acord, en els conflictes laborals o les controvèrsies que es produeixen en l'àmbit local, en concret:

- Conflictes col·lectius d'interessos i d'aplicació i d'interpretació de norma.
- Conflictes plurals d'interessos i d'aplicació i d'interpretació de norma sempre que, per l'especial naturalesa o significació del conflicte, el CEMICAL estimi que pot ultrapassar l'interès individual dels afectats.
- Conflictes individuals, sempre que el CEMICAL estimi que el conflicte pot tenir transcendència o incidència en un interès col·lectiu).

4/5



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0M8LM0YZOA9Y7CBNKU5AU1ZYDFF51ZMA

Data creació còpia:
20/01/2026 15:55:25

Pàgina 4 de 5

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Personel Públic

Àlex Tarroja, de l'AMC, informa que va participar en un grup de treball sobre arbitratge i mediació i exposa que en l'àmbit administratiu és molt difícil encaixar, llevat pel que fa a les matèries de recursos humans. Considera que el CEMICAL és una bona eina.

El SGAJ indica que s'està valorant en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat la creació d'un òrgan de resolució de conflictes en matèria de selecció i provisió, substitutiu dels recursos administratius.

Finalitza la reunió, agraint la SAFP la col·laboració dels ens locals i indicant que es valoraran i incorporaran al text les propostes plantejades, esperant poder trametre el text de l'esborrany a finals del mes de novembre.

5/5



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0M8LM0YZOA9Y7CBNKU5AU1ZYDFF51ZMA

Data creació còpia:
20/01/2026 15:55:25

Pàgina 5 de 5



Línies principals de l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana

(v.15.11.2013)

La Secretaria d'Administració i Funció Pública del Departament de la Presidència ha presentat el document sobre 'les línies principals de l'avantprojecte de la Llei d'Ocupació Pública Catalana' (ALOPC) en el marc de l'espai de diàleg creat per a tractar sobre el contingut d'aquest avantprojecte amb els representants de les organitzacions sindicals, administracions locals i universitats públiques catalanes.

S'han realitzat dues sessions de treball amb les administracions locals (AALL) i una sessió amb les organitzacions sindicals (OOSS) i s'han recollit i valorat les aportacions realitzades als efectes de la seva incorporació al text. Resta pendent la sessió de treball amb les universitats, que tindrà lloc en breu.

Aquest document té per objecte recollir les línies principals de l'ALOPC i les aportacions efectuades per les AALL i les OOSS més rellevants.

LÍNIA 1. Establir un marc legal de l'ocupació pública comú a totes les administracions públiques catalanes.

1.1 L'avantprojecte avança cap al model del personal empleat públic català i, amb aquest objecte, estableix un marc legal comú per als empleats públics de totes les administracions públiques catalanes amb respecte a l'autonomia local i universitària i la legislació bàsica:

- Administració de la Generalitat
- Ens locals de Catalunya
- Universitats públiques (personal no docent)
- Sector públic

1.2 Es regulen especialitats, amb especial atenció als micropobles.

1.3 Resten excloses les societats mercantils i les fundacions públiques (llevat de determinades previsions essencials sobre selecció, igualtat...).

1.4 Es delimiten les funcions que corresponen a llocs de treball de naturalesa funcional i les que corresponen a llocs de treball de naturalesa laboral.

1.5 Es desenvolupen les previsions del TREBEP.

AALL:

Els ens locals manifesten que cal tenir present les **especificitats dels municipis de menor població**.

La SAFP indica que al text de l'avantprojecte de Llei s'ha incorporat una disposició addicional als efectes del reconeixement de les especificitats d'aquests municipis sense eximir-los de l'aplicació de la Llei i s'ha introduït la previsió d'assessorament i assistència tècnica a aquests municipis per part de l'Administració de la Generalitat, les diputacions i altres organitzacions

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



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 1 de 19

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

supramunicipals. Així mateix, la SAFP es compromet a intensificar la coordinació amb la Secretaria de Governos Locals (s'està tramitant l'avantprojecte de Llei de l'Estatut de municipis rurals).

Pel que fa a la **delimitació de les funcions que corresponen a llocs de treball de naturalesa funcional i les que corresponen a llocs de treball de naturalesa laboral**, els ens locals posen de manifest que en l'àmbit local predomina el personal laboral.

La SAFP informa que la llei aposta per la funcionarització d'acord amb la doctrina del Tribunal Constitucional.

OOSS:

CCOO considera que el redactat de l'**àmbit d'aplicació** s'ha d'enfocar de forma que la regla general sigui que la llei abasti a tot el personal de les administracions catalanes, llevat de l'exclòs per la legislació bàsica. En concret, vol que s'apliqui expressament al personal docent de les universitats públiques catalanes. Així mateix, la llei ha de ser aplicable als municipis de dimensions reduïdes, que no haurien de quedar exempts.

La SAFP manifesta que l'avantprojecte ha de respectar les competències legislatives en matèria d'universitats, legislació laboral, etc. I, per altra banda, el text s'ha de poder aplicar als municipis de dimensions reduïdes amb les especificitats que siguin necessàries.

Valoració de les aportacions:

1.1 Àmbit d'aplicació de la llei:

OOSS: demanen que s'apliqui l'avantprojecte de llei als funcionaris docents de les universitats públiques (exceptuant el regulat per normativa bàsica).

SAFP: No s'accepta, a aquest personal se li aplica la normativa estatal.

1.2 Aportacions sobre els municipis de dimensions reduïdes:

AALL: demanen que es tingui en compte les especificitats dels municipis de dimensions reduïdes.

OOSS: demanen que no s'eximeixi els municipis de dimensions reduïdes de l'aplicació de la llei.

SAFP: Sí s'accepta aportació AALL. També aportació OOSS, en tant es preveu modulació, no exempció. SAFP està d'acord en el reconeixement de les especificitats d'aquests municipis. La llei ja contempla aquesta qüestió des de diferents vessants:

a) Matèries de la llei que poden ser modulades en la seva aplicació en funció de les dimensions dels municipis (municipis de dimensions reduïdes, mitjanes...segons la població i altres factors d'acord amb la normativa local). S'està acabant de definir quines matèries serien modulables; en principi inclouria planificació estratègica, RLT i instrument de gestió de llocs

2/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 2 de 19

de treball complementari, Registre de Personal, tècniques selectives, Registre d'òrgans de representació.

b) Previsió d'assessorament i assistència tècnica a aquests municipis per part de l'Administració de la Generalitat, les diputacions i altres organitzacions supramunicipals.

c) Mesures específiques per a zones rurals, en consonància amb l'avantprojecte de Llei de l'Estatut de municipis rurals (previsió d'incentivació econòmica o de condicions de treball).

Així mateix, la SAFP es compromet a intensificar la coordinació amb la Secretaria de Governos Locals (s'està tramitant l'avantprojecte de Llei de l'Estatut de municipis rurals).

1.4 Funcionarització de personal laboral com a conseqüència de la delimitació de funcions dels llocs de naturalesa funcional i laboral.

AALL: posen de manifest que en l'àmbit local predomina el personal laboral.

SAFP: es mantindrà la previsió de la llei sobre la funcionarització, si bé es farà d'acord amb un règim transitori i amb garanties, respectant la voluntarietat.

LÍNIA 2. Redissenyar les polítiques de selecció en l'ocupació pública catalana.

2.1 S'ordenen les tècniques selectives i s'estableix que qualsevol procés selectiu ha d'emprar, com a mínim, les proves de coneixement orals o escrites i les proves de desenvolupament de supòsits pràctics i simulacions de situacions de la pràctica professional.

2.2 A l'Administració de la Generalitat, els processos selectius inclouran un curs selectiu obligatori.

2.3 S'habilita la creació d'òrgans de selecció de caràcter permanent.

2.4 L'Escola d'Administració Pública de Catalunya passa a tenir un paper rellevant en matèria de selecció: s'encarrega de gestionar els processos selectius del personal de l'Administració de la Generalitat i pel que fa a la resta d'administracions, gestiona els processos selectius quan aquestes li encomanin.

2.5 Respecte del personal interí, es pot establir un període de prova llevat que prèviament hi hagi un temps mínim de serveis prestats.

AALL:

Els ens locals consideren important l'encaix el **paper de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC)** i recorden que va haver consens respecte a l'avantprojecte de llei de l'EAPC. Manifesten que alguns aspectes de la llei podrien ser invasius respecte de les competències locals, tenint en compte que algunes funcions se li atribueixen de forma exclusiva quan en l'àmbit local ja hi ha institucions que desenvolupen actualment aquestes funcions. D'altra banda, si es vol impulsar el paper de l'EAPC en l'ocupació pública, caldrà dotar-la de més recursos perquè en la situació actual no podria assumir les noves funcions que li atribueixen l'avantprojecte.

3/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 3 de 19

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

La SAFP indica que la regulació establerta en l'avantprojecte de l'EAPC ja s'ha tingut en compte en la redacció de la llei i exposa la vocació de futur de la llei d'ocupació i la voluntat la de potenciar el paper de l'EAPC, dotant-la dels recursos necessaris, sens perjudici del reconeixement de les funcions atribuïdes a altres organismes d'altres administracions.

Quant a les **tècniques selectives** previstes a la llei, els ens locals demanen que la regulació no sigui tan rígida, atesos els recursos limitats de les entitats locals.

En relació amb el **personal funcionari interí**, els ens locals consideren que caldria regular el contingut mínim dels **processos selectius** i que aquest sigui compatible amb la necessitat de celeritat. Consideren, d'altra banda, que l'establiment d'una prova obligatòria no permetrà atendre les necessitats d'urgència.

Des de la SAFP s'exposa que en l'avantprojecte de llei s'ha fet un esforç per regular la selecció dels empleats públics temporals i també per definir el règim del personal funcionari interí i pel que fa a la selecció, hi ha una previsió específica sobre les borses d'ocupació temporal, si bé el més innovador és la previsió d'un període de prova.

Els ens locals mostren la seva reserva respecte de l'aplicabilitat en l'àmbit local de les **acreditacions de l'EAPC per a la mobilitat** i sobre les competències dels directius públics.

La SAFP exposa que, quant a les acreditacions de l'EAPC, tot i que sigui aquesta institució qui les expedeixi, requerirà necessàriament de la col·laboració de les administracions i àmbits afectats.

OSS:

CCOO exposa que les **tècniques selectives** han de ser el màxim objectives possibles i ajustades a les funcions a desenvolupar i les excepcions han d'estar justificades i s'han de negociar amb els sindicats i qüestionen la tècnica selectiva de l'entrevista.

Des de la SAFP es manifesta que no s'han de limitar o rebutjar determinades tècniques selectives sempre que es garanteixi aquesta objectivitat i s'explica que la llei conté una bateria de tècniques de selecció, de les quals dos són obligatòries per a tots els processos selectius: prova de coneixements i supòsit pràctic. La llei preveu que si s'inclou en el procés selectiu l'entrevista, en qualsevol cas aquesta ha de ser l'última prova, com a garantia del bon ús d'aquesta tècnica de selecció.

CCOO veu bé que l'**Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC)** sigui l'òrgan de selecció dels empleats públics de les administracions públiques catalanes.

La SAFP diu que la voluntat és que tota l'expertesa i l'assessorament en selecció resideixi en l'EAPC.

Valoració de les aportacions:

2.1 Tècniques selectives:

AALL: exposen que hi ha massa rigidesa en la regulació de les tècniques selectives.

4/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 4 de 19

SAFP: No s'accepta. La llei posa a disposició de les administracions públiques catalanes un seguit d'instruments o tècniques de selecció però marca un model de mínims per a garantir els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, que consisteix en què tots els processos selectius han de preveure, almenys, la realització d'una prova de coneixements i d'un supòsit pràctic.

CCOO: demana que les bases de les convocatòries de selecció s'han de negociar amb les OOSS.

SAFP: s'accepta estudiar fins a on ha d'arribar la negociació en matèria de selecció d'acord amb el que estableix el TREBEP (en principi serien els criteris generals).

CCOO: qüestiona l'entrevista com a tècnica selectiva.

SAFP: No s'accepta. L'entrevista s'ha de mantenir com a tècnica selectiva. Sí s'està d'acord –ja ho estableix la llei– que amb garanties: ha de ser sempre l'última prova del procés selectiu i ha de tenir fiabilitat i validesa.

2.4 Paper de l'EAPC:

AALL: demanen revisar el text de l'avantprojecte de llei perquè el paper de l'EAPC s'adeqüi al màxim al que es va recollir a l'avantprojecte de llei de l'EAPC.

SAFP: Sí s'accepta. Es revisarà el text per adequar-lo. L'EAPC no exercirà les seves competències amb caràcter exclusiu, les administracions locals i les universitats tindran marge per a exercir les seves competències en matèria de formació, selecció, etc., si bé en algunes matèries caldrà l'homologació de l'EAPC.

AALL: es dona a l'EAPC un paper respecte de l'acreditació, mitjançant els processos selectius o una prova específica que realitza l'EAPC, a efectes de mobilitat administrativa, que no hauria de exercir en exclusiva. El mateix succeeix respecte altres funcions d'acreditació que té atribuïdes l'EAPC.

SAFP: Sí s'accepta parcialment. En la línia de la col·laboració sol·licitada, s'habilitarà a l'EAPC a la subscripció de convenis amb altres administracions públiques perquè puguin exercir funcions d'acreditació (membres d'òrgans selectius, competències de directius públics professionals, proves d'acreditació a efectes de mobilitat).

2.5 Selecció de personal interí:

AALL: La previsió de les tècniques selectives per a la selecció de personal temporal als ajuntaments no és assumible.

SAFP: s'accepta parcialment. S'han de garantir els principis d'igualtat, mèrit i capacitat en la selecció del personal funcionari interí i a aquest efecte s'ha de mantenir la previsió que s'ha de fer, almenys, o una prova de coneixement o bé un supòsit pràctic. Ara bé, s'introduirà una excepció per a substitucions de curta durada en el sentit que podran triar la tècnica selectiva.

5/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 5 de 19

LÍNIA 3. Simplificar l'actual estructura de cossos i escales i homogeneïtzar-les entre les diferents administracions públiques.

3.1 Pel que fa a cossos generals, s'unifica el cos administratiu i el cos d'auxiliar administratiu (C1). Es laboraltitzen les funcions de l'agrupació de funcionaris del cos de subalterns. S'estableixen previsions específiques, com promocions internes especials, per atendre aquesta qüestió.

3.2 S'introdueix, d'acord amb el TREBEP, el grup B de classificació professional per als quals s'exigeix tenir el títol de tècnic superior (formació professional). Es crea un cos d'aquest grup B en els cossos especials.

3.3 Per facilitar la mobilitat interadministrativa, s'homogeneïtza la denominació dels cossos d'administració general de totes les administracions públiques catalanes.

3.4 Es clarifica i simplifica la regulació dels cossos i escales especials.

3.5 S'aposta per introduir nous perfils professionals, principalment científics i tecnològics.

AALL:

Els ens locals estan d'acord amb **fusionar el cos administratiu i el cos auxiliar i en laboraltitzar el personal del cos subaltern**, sens perjudici que caldria establir un règim de transitorietat i valorar la repercussió econòmica.

Quant a la creació de cossos d'administració especial dintre del **grup B**, els ens locals manifesten la seva conformitat, si bé desconeixen com està dissenyada per valorar la seva aplicació en l'àmbit local.

Pel que fa a l'**homogeneïtzació dels cossos i escales de les diferents administracions catalanes** ho veuen molt complex, indiquen que la regulació que s'estableixi ha de tenir encaix amb la normativa bàsica local.

En relació amb els **nous perfils professionals**, principalment científics i tecnològics, els ens locals veuen difícil la seva implantació en el seu àmbit.

La SAFP indica que es valorarà l'encaix dels cossos de les administracions locals en l'avantprojecte de llei atès que és un tema complex.

OOSS:

CCOO exposa que no estan d'acord amb la **laboraltització dels subalterns**, només ho admetrien amb molts condicionants.

La SAFP manifesta que l'Administració està evolucionant i que s'ha de buscar encaix per a aquest personal subaltern mitjançant una especialització com a personal laboral.

CCOO planteja que caldrà veure com s'articula la **promoció del subgrup C1 a l'A2** sense passar pel grup B.

6/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 6 de 19

També manifesta que s'haurien **d'internalitzar oficis i serveis** del grup E: neteja, etc.

La SAFP exposa que és un tema de model, no es contempla aquesta internalització a la llei.

CCOO exposa que està **d'acord que el cos d'auxiliars, del subgrup C2, s'extingeixi i només hi hagi el cos d'administratiu, del subgrup C2.**

Així mateix, consideren que **el subgrup A2 també hauria d'extingir-se i haurien de passar a l'A1.** Des del seu punt de vista, a cossos generals (no a cossos especials) la classificació de grups i subgrups hauria de ser: A, B, C i D (subalterns).

La SAFP exposa que l'existència de l'A1 i l'A2 respon a les diferents funcions i responsabilitats que els hi correspon, l'A2 té funcions tècniques però de suport a l'A1 i es seleccionen amb processos selectius de diferent exigència i dificultat.

Valoració de les aportacions:

3.1 Laboralització de les funcions de l'agrupació de funcionaris del cos de subalterns:

CCOO: no estan d'acord.

SAFP: No s'accepta. És una qüestió de model, actualment les funcions que té aquest personal son d'oficis i, per tant, és necessària la seva laboralització. La llei ho preveu amb garanties, respectant la voluntarietat.

Grups A1 i A2:

CCOO: els funcionaris del cos general del subgrup A2 han de passar al subgrup A1.

SAFP: NO s'accepta. Els funcionaris de l'A2 tenen funcions tècniques però de suport a l'A1 i es seleccionen amb processos selectius de diferent exigència i dificultat. A banda, això tindria un impacte pressupostari gran que impediria assumir altres matèries previstes a la llei, com és el complement de carrera professional.

3.3 Homogeneïtzació dels cossos i escales de les diferents administracions catalanes:

AALL: ho veuen molt complex, indiquen que la regulació que s'estableixi ha de tenir encaix amb la normativa bàsica local.

SAFP: és un procediment complex però s'ha d'apostar per aquesta línia si es vol que la mobilitat interadministrativa sigui efectiva. S'està treballant en aquest encaix.

LÍNIA 4. Establir mecanismes que facilitin la mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes.

4.1 S'introdueix un nou model de mobilitat interadministrativa que s'articula mitjançant un sistema d'acreditació que atorga l'EAPC i que es pot obtenir superant un procés selectiu

7/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 7 de 19

Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria d'Administració
i Personel Públic

d'accés a l'ocupació pública que sigui gestionat per l'EAPC o bé mitjançant la superació d'una prova específica que realitza l'EAPC. S'estableix un règim transitori.

4.2 Es manté la mobilitat interadministrativa mitjançant obertura de la RLT si bé de forma residual.

4.3 Es regula la possibilitat de realitzar un concurs general de caràcter obert i permanent per a proveir llocs base de manera que la cobertura de llocs de treball de forma definitiva resta sempre oberta a mesura que es produeixen vacants, sense necessitat d'esperar a la publicació d'una convocatòria cada any o cada dos anys i a la seva resolució.

4.4 Les administracions públiques catalanes poden acordar, mitjançant conveni, la celebració de processos de provisió de manera unitària per diferents administracions públiques.

AALL:

Els ens locals tenen dubtes quant a la **mobilitat interadministrativa** per l'encaix entre els diferents cossos i escales de les diferents administracions catalanes i, d'altra banda, posen de manifest les reticències dels ens locals d'obrir els llocs de treball a personal funcionari d'altres administracions.

Des de la SAFP s'indica que la llei preveu mantenir el model vigent de mobilitat entre administracions, en el sentit que es pot portar a terme si està previst en la RLT de manera residual. El nou i pioner sistema, que operarà en paral·lel, està basat en una acreditació expedida per l'EAPC que permetrà la mobilitat interadministrativa amb independència del que estableixin les RLT. Per tant, és convenient homogeneïtzar els cossos i escales de totes les administracions públiques catalanes als efectes de la mobilitat interadministrativa.

La SAFP indica que l'**acreditació** s'ha assignat a l'EAPC, però s'haurà de fer en col·laboració de les administracions implicades i la llei estableix un règim transitori.

Els ens locals proposen preveure la **mobilitat del personal laboral** entre administracions públiques.

Des de la SAFP s'exposa que hi ha dificultats de caràcter competencial per regular la mobilitat del personal laboral entre les diferents administracions. Tot i això, indica que la llei recull previsions quant a la possibilitat de reassignacions temporals d'empleats públics per portar a terme determinats projectes.

Els ens locals assenyalen que la **mobilitat proposada pot ser un risc per als municipis de dimensions reduïdes** pel que fa a l'estabilitat del personal, atès que generalment les condicions laborals són pitjors.

La SAFP demana propostes per evitar que es produeixin aquestes situacions.

OOSS:

CCOO exposa que estan d'acord amb la **mobilitat interadministrativa** però que s'ha de garantir que primer es faci la promoció interna dins de la pròpia administració. També

8/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 8 de 19

manifesten que fins ara no hi havia model, s'atenia a criteris molts subjectius, especialment a les administracions de dimensions reduïdes.

Des de la SAFP s'explica que la llei introdueix una important innovació en preveure que aquesta mobilitat interadministrativa s'articula mitjançant una acreditació que atorga l'EAPC i es pot obtenir de dues formes. Una primera, superant un procés selectiu gestionat per l'EAPC. I una segona, mitjançant una acreditació consistent en una prova específica que ha de realitzar l'EAPC destinada als funcionaris de carrera que vulguin gaudir de plena mobilitat interadministrativa.

Valoració de les aportacions:

Mobilitat del personal laboral

AALL: demanen que la llei reguli la mobilitat del personal laboral.

SAFP: No s'accepta. La legislació laboral és competència exclusiva de l'Estat.

Problemàtica de la mobilitat per als municipis de dimensions reduïdes:

AALL: Els ens locals assenyalen que la mobilitat proposada pot ser un risc per als municipis de dimensions reduïdes pel que fa a l'estabilitat del personal, atès que generalment les condicions laborals son pitjors.

SAFP: s'accepta parcialment. El model de la llei s'ha de mantenir, però s'estan estudiant mesures que ha de contemplar la llei per evitar que es produeixin aquestes situacions, d'acord amb el plantejament que s'ha fet respecte de l'aportació a la LÍNIA 1 sobre municipis de dimensions reduïdes.

LÍNIA 5. Introduir la planificació estratègica dels recursos humans.

5.1 S'introdueix la **planificació dels recursos humans** en les administracions públiques catalanes en atenció als marcs pressupostaris i a la cartera de serveis públics (plans estratègics i plans operatius).

5.2 En el cas de l'Administració de la Generalitat, l'aprovació d'un **pla estratègic de recursos humans** esdevé obligatori.

5.3 Les administracions públiques catalanes han d'aprovar anualment l'**oferta d'ocupació pública** i l'oferta s'ha d'executar mitjançant la publicació de les convocatòries dels processos selectius en el termini màxim d'un any des de la seva publicació. Les convocatòries han d'executar-se en el termini de dos anys des de la seva publicació, llevat que concorri una causa justificada que ho impedeixi.

5.4 Les administracions públiques catalanes han de disposar d'un **registre de personal** en el qual han d'estar inscrites les dades administratives relatives a tots els empleats públics. Les entitats del sector públic han de disposar d'un registre de personal gestionat directament per cadascuna d'elles, que haurà d'estar coordinat amb el registre personal de cada administració.

9/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 9 de 19

AALL:

Els ens locals no veuen convenient establir en la llei un termini d'un any per publicar la convocatòria de selecció des de l'aprovació de l'oferta d'ocupació pública, atès que els requeriments normatius són molts i dilaten els processos selectius. Consideren que el termini d'execució es refereix a la resolució del corresponent procés selectiu a comptar des de la publicació de l'oferta d'ocupació pública.

La SAFP indica que el termini de 3 anys és molt llarg i, previsiblement, les necessitats hauran canviat quan es resolgui la convocatòria; cal avançar i millorar en la gestió dels processos selectius i la seva simplificació.

Quant al Registre de personal, els ens locals estan d'acord en la seva regulació, però sempre que els ens disposin dels mitjans necessaris.

La SAFP confirma que cal articular mecanismes i facilitar les eines per donar suport als municipis.

OOSS:

CCOO planteja que el termini per executar l'oferta pública d'ocupació s'hauria de reduir al màxim, de manera que l'oferta s'executi com a molt tard l'any posterior a la seva aprovació. D'altra banda, això farà que les administracions catalanes tinguin interès en què l'EAPC gestioni els processos selectius i que es faci planificació estratègica.

La SAFP exposa que perquè això sigui possible caldria simplificar les normes de procediment i els terminis, els tribunals haurien de ser professionals, etc.

Valoració de les aportacions:**5.3 Termini d'execució de l'oferta d'ocupació pública:**

AALL i OOSS: tenen postures oposades.

AALL: consideren que és un termini molt curt, especialment en cas que la llei estableixi 1 any màxim per a la publicació de la convocatòria des de la publicació de l'oferta i 2 anys següents per a la resolució de la convocatòria.

OOSS: demanen que la llei estableixi un termini més breu.

SAFP: Sí s'accepta parcialment. Està clar amb la jurisprudència més recent que l'execució de l'oferta en el termini de 3 anys d'acord amb el que estableix el TREBEP comporta que en finalitzar aquest termini s'ha d'haver resolt el procés selectiu. La llei incorporarà la previsió que en el termini de 3 anys s'ha d'executar l'oferta i aquesta execució comprèn la resolució del procés selectiu. L'Administració de la Generalitat, mitjançant desenvolupament reglamentari, s'obligarà a complir amb els terminis d'1 any màxim per a la publicació de la convocatòria des de la publicació de l'oferta i 2 anys següents per a la resolució de la convocatòria.

10/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 10 de 19

5.4 Registre de personal:

AALL: estan d'acord en la seva regulació, però sempre que els ens locals disposin dels mitjans necessaris.

SAFP: Sí s'accepta. S'ha de dotar de suport tècnic als municipis de dimensions reduïdes.

LÍNIA 6. Definir un marc regulador comú de l'ordenació dels llocs de treball.

6.1 Es regula la tipologia de llocs de treball i s'introdueix el concepte de lloc de treball conjuntural.

6.2 S'impulsa l'ús de les relacions de llocs treball (RLT), com a instrument d'ordenació a totes administracions públiques catalanes i es simplifica el seu contingut obligatori.

6.3 Es preveu un nou instrument de gestió de llocs més flexible i de més fàcil gestió i aprovació, que inclou els llocs de treball conjunturals.

6.4 Es regulen els llocs de treball de caràcter interadministratiu, així com que els ens locals puguin constituir agrupacions per al sosteniment comú del seu personal.

6.5 Es regula la possibilitat que les administracions públiques agrupin els seus llocs de treball en àmbits funcionals, que es conformen com a instruments per a l'ordenació dels processos de selecció i provisió de llocs de treball, així com per a la formació, la carrera professional i la mobilitat del personal.

6.6 S'introdueix la regulació d'eines de gestió flexibles, els projectes, que responen a les necessitats que l'Administració no pot abordar amb el model clàssic d'estructura departamental i d'unitat directiva i es preveu la creació d'equips pluridisciplinats i l'adscripció del personal funcionari a aquests projectes mitjançant una atribució temporal de funcions.

AALL:

Els ens locals, pel que fa a la **relació de llocs de treball (RLT)**, indiquen que cal revisar l'objectiu de simplificació de la RLT. Quant a l'**instrument de gestió complementari**, s'estableix un contingut mínim que dificultarà la gestió dels municipis de dimensions reduïdes. La inclusió dels llocs conjunturals per acumulació de tasques en aquest instrument és inviable. Assenyalen, a més, que la major part d'ajuntaments ho desistiren ara no disposen de RLT.

La SAFP indica que el fet que els llocs de treball de caràcter conjuntural s'hagin de relacionar en l'instrument de gestió de llocs de treball és una previsió convenient a efectes de transparència, la seva gestió és més simple i es podria aprovar per òrgans de menor rang. La idea és descarregar la RLT i fer un instrument més flexible i quadrar el pressupost amb la gestió dels recursos humans.

OSS:

11/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 11 de 19

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

CCOO exposa respecte de **l'eina de gestió per projectes** que per a la seva aplicació ha d'haver negociació amb les organitzacions sindicals o almenys haurien de ser informades i escoltades.

La SAFP explica que és una mesura de caire organitzatiu no susceptible de negociació per evitar nomenaments de personal interí per programes. És una nova figura de gestió per projectes que té per finalitat optimitzar recursos.

Valoració de les aportacions:

6.2 RLT i instrument de gestió de llocs de treball complementari:

AALL: les previsions de la Llei sobre el contingut de la RLT i l'instrument de gestió complementari dificultarà la gestió dels municipis de dimensions reduïdes, més tenint en compte que la major part d'ajuntaments hores d'ara no disposen de RLT.

SAFP: Sí s'accepta parcialment. La Llei ha d'establir la modulació de l'aplicació d'aquesta regulació als municipis de dimensions reduïdes i el suport tècnic adequat.

AALL: la inclusió dels llocs conjunturals per acumulació de tasques en aquest instrument de gestió és inviable.

SAFP: Sí s'accepta. Es modificarà la previsió de la llei en els sentit que aquest instrument de gestió pel que fa als llocs conjunturals només haurà d'incloure els llocs de programa i quedaran fora els llocs per acumulació de tasques.

OOSS: cal garantir la negociació col·lectiva de la RLT i l'instrument de gestió de llocs de treball complementari.

SAFP: s'estudiarà fins on arriba la negociació col·lectiva en aquest àmbit.

6.6 Gestió per projectes:

OOSS: demanen que es negociï la seva aplicació.

SAFP: la Llei respecta la negociació col·lectiva, però aquesta no opera en qüestions organitzatives. S'estudiarà si cal negociació en els supòsits concrets d'aplicació d'aquesta mesura, la Llei ja preveu que les resolucions d'atribució de funcions en la gestió per projectes s'han de comunicar als sindicats.

LÍNIA 7. Introduir la carrera professional horitzontal.

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

7.2 S'estableixen les regles transitòries per a facilitar la transició del sistema vigent de grau personal a la carrera professional horitzontal.

12/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 12 de 19

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

7.3 La carrera professional horitzontal té per objecte la valoració de la trajectòria i actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, entre d'altres.

7.4 Els diferents trams de carrera professional donen dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional.

AALL:

Els ens locals exposen la seva conformitat amb la **carrera professional horitzontal**, però cal veure la manera d'implementar-la. Pregunten si serà obligatòria. Quant al complement retributiu, pregunten si és consolidable o bé es preveu que sigui un mèrit i també un demèrit.

La SAFP indica que si bé els trams de carrera són consolidables, es poden perdre per demèrit en determinades circumstàncies. Indica que la carrera professional horitzontal es preveu com a obligatòria per a totes les administracions públiques catalanes, amb un sistema màxim de trams i un complement retributiu vinculat al tram reconegut.

OOSS:

CCOO demana que cal clarificar bé com queda el **grau personal** i la configuració del **complement retributiu de carrera**. Així mateix, és necessari homogeneïtzar els nivells mínims i màxims de cada grup.

Valoració de les aportacions:

7.1 Carrera professional horitzontal:

OOSS: demanen que cal clarificar com queda el grau personal i la configuració del complement retributiu de carrera. És necessari homogeneïtzar els nivells mínims i màxims de cada grup.

SAFP: La llei preveu un règim transitori per passar del grau personal a la carrera professional horitzontal. Estableix un nombre de trams de la carrera comuns per a cada grup o subgrup. La quantia del complement de carrera professional l'haurà de fixar cada administració.

LÍNIA 8. Implantar l'avaluació de l'acompliment.

8.1 Es regula l'avaluació de l'acompliment com el sistema que ha de permetre gestionar la diferència, incentivant i premiant el desenvolupament professional i l'excel·lència, amb respecte als principis de transparència, objectivitat i publicitat. Substitueix el model de complement de productivitat tradicional.

8.2 L'avaluació de l'acompliment té un impacte rellevant i directe sobre altres aspectes de l'ocupació pública, com la carrera horitzontal, la formació, la permanència en els llocs de treball, etc.

8.3 L'avaluació favorable de l'acompliment dona dret al complement retributiu de rendiment.

AALL:

13/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 13 de 19

Els ens locals estan d'acord en que cal gestionar la diferència i incentivar el desenvolupament professional, però posen de manifest les **dificultats de l'avaluació en el seu àmbit**. Cal tenir en compte que bona part d'ajuntaments tenen una estructura plana sense jerarquies. Pregunten si els avaluadors hauran d'estar acreditats. La Diputació de Barcelona exposa que les administracions locals grans ja han implantat aquests sistemes d'avaluació, si bé a la pràctica comporten dificultats per la pressió sindical.

La SAFP exposa que es poden facilitar eines per fer l'avaluació, i que s'és conscient que aquesta funció requerirà formació.

OOSS:

CCOO manifesta que és un tema complex i que no es poden oposar a què es reguli aquest tema però exigeix control sindical. L'acompliment no ha de ser només individual sinó també col·lectiu i s'han d'aplicar criteris objectius.

Valoració de les aportacions:

AALL i OOSS: mantenen postures oposades.

AALL: veuen molt complex aplicar d'avaluació de l'acompliment als municipis de dimensions reduïdes, atesa la seva estructura plana.

OOSS: demanen un model d'avaluació amb objectius individuals i col·lectius i amb una avaluació no només del superior jeràrquic.

SAFP: la llei ha de contenir una regulació mínima comuna de l'avaluació de l'acompliment que han d'aplicar totes les administracions. No obstant, cada administració haurà de regular el seu model reglamentàriament.

LÍNIA 9. Introduir la perspectiva de gènere i mesures per a garantir la igualtat efectiva.

9.1 Es dedica un títol de la llei específic a les mesures per a garantir la igualtat efectiva.

9.2 S'introdueix la perspectiva de gènere en el text legal.

9.3 Les administracions públiques catalanes han d'elaborar plans d'igualtat. S'estableixen mesures per a les administracions de dimensions més reduïdes.

9.4 S'impulsa l'aprovació de protocols d'assetjament psicològic i d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

AALL:

Els ens locals indiquen que els preocupa que sobre aquestes matèries s'estableixin en la llei més càrregues per a les diferents administracions. Quant als **Plans d'igualtat**, pregunten quines mesures s'estableixen en concret i informen que en el seu àmbit s'està treballant també en els Plans d'igualtat.

14/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 14 de 19

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

La SAFF indica que la voluntat és recollir en la llei les mesures que ja son actualment vigents i posar a disposició les eines necessàries per a la seva implementació. Pel que fa als Plans d'igualtat, fa referència a l'Acord marc aprovat en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

OOSS:

CCOO planteja la necessitat de buscar acords aplicables a totes les administracions públiques i que aprovar els **plans d'igualtat** és obligatori sense excepció a les administracions.

La SAFF exposa que precisament s'ha aprovat ara per la Generalitat un Acord marc que poden fer servir els ajuntaments. A més per part del Departament d'Igualtat i Feminismes hi ha un pla per facilitar-ho i implantar-ho.

CCOO comenta que els consells comarcals també estan donant suport en aquesta matèria. La llei hauria d'obligar a dotar de recursos als ajuntaments per poder donar compliment a la llei.

Valoració de les aportacions:

9.3 Plans d'igualtat:

AALL: demanen que les previsions de la llei en aquest àmbit no impliqui més càrregues per a les diferents administracions.

OOSS: els Plans d'igualtat són obligatoris per a totes les administracions i així s'ha de establir a la llei.

SAFF: a la llei es recullen les mesures que ja son actualment vigents, els plans d'igualtat són obligatoris per a totes les administracions i es posa a la seva disposició les eines necessàries per a la seva implementació. En aquest sentit, aquesta és la línia que ja està seguint la Generalitat, que, pel que fa als Plans d'igualtat, ha aprovat un Acord marc.

LÍNIA 10.- Establir mesures d'integritat pública i transparència.

10.1 S'estableix un sistema perquè la ciutadania pugui conèixer de manera fidedigna totes les ofertes de treball disponibles al territori català.

10.2 Es disposa l'obligatorietat d'aprovar codis ètics de conducta. S'estableixen mesures per a facilitar la seva aprovació a les administracions de dimensions més reduïdes.

10.3 Es reconeix el dret dels empleats públics a formular alertes o denúncies sobre pràctiques corruptes o qualsevol altres tipus d'irregularitats mitjançant canals interns que garanteixin la confidencialitat i l'anonimat, així com el dret a la protecció en el cas que es presentin aquestes alertes o denúncies.

AALL:

15/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 15 de 19

Els ens locals demanen mecanismes àgils per a la implementació de la **publicitat de les ofertes de treball**. La Diputació de Barcelona informa que ja ho estan fent en el seu àmbit territorial mitjançant el Cercador d'Informació i Documentació Oficials (CIDO). En aquest sentit, planteja la possibilitat de posar en comú aquesta eina per a tot el territori de Catalunya.

La SAFP en pren nota, la idea és compartir les eines que ja existeixen.

OOSS:

CCOO manifesta que les administracions públiques han de rendir comptes i ha d'haver un control.

Valoració de les aportacions:**10.1 Publicitat ofertes de treball:**

AALL: demanen que es busqui sistemes àgils i eficients que no dupliquin càrregues.

SAFP: cal garantir la transparència de les ofertes de treball, el sistema no implicarà càrregues addicionals per a les administracions.

LÍNIA 11. Preveure mesures per rejevenir les plantilles i el relleu generacional.

11.1 Es preveu que les administracions públiques catalanes elaborin plans de relleu generacional amb l'objectiu de planificar la sortida de les generacions d'empleats públics per jubilació i la incorporació de les noves generacions de forma planificada i garantint el traspàs del coneixement i l'experiència.

11.2 Es preveuen mesures específiques per facilitar aquest relleu generacional com és una reducció de jornada bonificada per facilitar el cessament progressiu de la prestació de serveis i el traspàs d'aquest coneixement i experiència quan el lloc de treball sigui crític per a l'organització.

AALL:

La Diputació de Barcelona informa que en el seu àmbit es disposa d'una guia (*Guia de relleu generacional per als Ens Locals*). Quant a la **reducció de jornada bonificada**, demana més concreció i si està vinculada amb la transferència del coneixement.

La SAFP indica que es preveu la reducció de jornada bonificada únicament per a llocs crítics sens perjudici de les mesures per a la transferència del coneixement.

OOSS:

CCOO demana que ha d'haver acord sindical per a tot el que tingui a veure amb aquest tema. D'altra banda, planteja la possibilitat de regular el **premi de jubilació** i recorda que l'Acord Marc per a una Administració del segle XXI contempla la **jubilació parcial**.

Valoració de les aportacions:

16/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 16 de 19

11.2 Reducció de jornada bonificada:

AALL: demanen més concreció sobre la reducció de jornada bonificada i si està vinculada amb la transferència del coneixement.

SAFP: s'acabarà d'estudiar com es configura a la llei aquesta reducció de jornada bonificada, així com la seva repercussió pressupostària. En qualsevol cas, aquesta reducció es troba incardinada en el pla de relleu generacional. A més la llei contempla altres mesures, com la possibilitat d'aplicar incentius a la jubilació com a part de la planificació estratègica dels recursos humans.

OOSS: demanen que la llei reguli el premi de jubilació i la jubilació parcial.

SAFP: s'estudiarà la possibilitat d'incorporar el premi de jubilació. Pel que fa a la jubilació parcial, la seva regulació és competència del l'Estat.

LÍNIA 12.- Redefinir l'actual òrgan comú de les administracions públiques catalanes i el paper de l'EAPC.

12.1 Es transforma el Consell Català de la Funció Pública, que és substituït pel Consell de l'Ocupació Pública Catalana, com a òrgan de col·laboració entre les diferents administracions públiques catalanes. En la seva composició hi estan representades totes les administracions.

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

12.3 Es redefineix el paper de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya: se li atribueixen noves funcions en relació amb la selecció, la formació i la recerca en matèria de gestió i política pública, l'acreditació a efectes d'habilitar la mobilitat interadministrativa i l'acreditació de les competències dels directius públics professionals.

AALL:

Els ens locals estan d'acord amb la substitució del Consell Català de la Funció Pública pel **Consell de l'Ocupació Pública Catalana** i exposen la possibilitat que hi hagi representació no únicament de les entitats municipalistes sinó també de les Diputacions.

Quant a la Comissió de **Coordinació Tècnica de l'Ocupació Pública Catalana**, hi estan d'acord també amb la seva funció tècnica i proposen que es puguin crear grups de treball especialitzats per raó de la matèria a tractar.

Pel que fa a l'**EAPC**, indiquen la necessitat que la llei s'ajusti al contingut de l'avantprojecte de llei de l'EAPC.

La SAFP manifesta que efectivament aquesta és la pretensió quant a l'EAPC, incardinar els dos textos. Quant al Consell de l'Ocupació Pública Catalana, assenyala que en aquest òrgan no es preveu la representació sindical, atès que la negociació es vehicularà mitjançant una Mesa comuna de totes les administracions públiques catalanes. Igualment fa esment a la

17/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 17 de 19

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

rellevància del Consell, tenint en compte el seu paper en algunes iniciatives comunes en matèria d'ocupació pública catalana.

OOSS:

CCOO exposa que les organitzacions sindicals han d'estar al **Consell**, a més de a la Mesa que es crea a la llei per a totes les administracions públiques catalanes.

La SAFP indica que ja tenen aquesta Mesa i que l'òrgan previst a la llei és un fòrum per parlar entre totes les administracions públiques catalanes i poder-se coordinar.

CCOO comenta que en aquest cas proposarien que aquest òrgan no s'anomeni "consell" i que aquest sigui un òrgan de participació institucional, diferenciat del de la negociació i, a banda, es creï un òrgan més de participació sociopolítica amb participació dels usuaris i dels ciutadans.

Valoració de les aportacions:

AALL: demanen que al Consell de l'Ocupació Pública Catalana tinguin representació també les diputacions.

SAFP: Sí s'accepta. Es pot distribuir la representació de les administracions locals entre les associacions i federacions de municipis i les diputacions.

OOSS: Volen tenir representació al Consell, a més de a la Mesa que es crea a la llei per a totes les administracions públiques catalanes. I si no, que es canviï el nom del Consell. Demanen un òrgan de participació institucional diferenciat. I un altre òrgan que seria de participació social.

SAFP: No s'accepta que els sindicats tinguin participació al Consell, si bé s'estudiaran altres noms alternatius. S'estudiarà i es valorarà la possibilitat de crear un espai participació institucional diferenciat, com un fòrum de diàleg social o bé si és més convenient que aquest espai de diàleg social es trobi vinculat a la Mesa general. No s'accepta la creació d'un òrgan de participació social.

LINIA 13. Regular una mesa general per a la negociació col·lectiva de les condicions de treball comunes.

13.1 La Llei conté una regulació de la negociació col·lectiva en el marc del previst al TREBEP.

13.2 Es crea una mesa general per a la negociació de les condicions de treball comunes a totes les administracions públiques catalanes.

AALL:

Els ens locals estan d'acord amb la creació d'aquesta **mesa general** perquè posen de manifest les dificultats de la negociació sindical en l'àmbit local. Proposen posar en valor en la llei la seva capacitat negociadora

18/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 18 de 19

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

La SAFP exposa que s'està valorant la incorporació al text de previsions en relació amb la **mediació i arbitratge** i, en aquest sentit, demana propostes.

Els ens locals fan referència a l'experiència del Consorci d'Estudis, Mediació i Conciliació a l'administració local – CEMICAL, que es considera que és una bona eina.

La SAFP indica que s'està valorant en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat la creació d'un òrgan de resolució de conflictes en matèria d'avaluació de l'acompliment i carrera professional, substitutiu dels recursos administratius.

OOSS:

CCOO proposa que aquest Títol s'anomeni "Drets sindicals". S'han de definir els **drets bàsics col·lectius dels empleats públics i la intervenció de les organitzacions sindicals** en determinats temes: RLT, mobilitat, salut laboral...

CCOO planteja la conveniència d'un **òrgan de resolució extrajudicial de conflictes individuals i col·lectius amb participació sindical**, per evitar la judicialització dels assumptes.

La SAFP manifesta que s'ha de valorar molt bé les matèries que poden ser objecte de resolució extrajudicial, atès el principi de legalitat al què es troba subjecte l'Administració i que a la llei hi ha prevista l'actuació d'un òrgan tècnic que substitueix el recurs de reposició.

CCOO assenyalava que en aquest òrgan tècnic hauria d'haver participació de les organitzacions sindicals en la designació dels membres. D'altra banda, comenta que en l'àmbit laboral ja existeix la figura dels arbitratges, com és el cas del Tribunal Laboral de Catalunya, amb representació de patronals i sindicats.

Valoració de les aportacions:

AALL: demanen que es posi en valor la capacitat negociadora directe de les entitats municipalistes sense necessitat d'adhesió dels municipis de dimensions reduïdes.

SAFP: s'estudiarà aquesta proposta.

OOSS: demanen que la llei incorpori òrgans de resolució extrajudicial de conflictes col·lectius i individuals.

SAFP: s'accepta parcialment. S'incorporarà a la llei un òrgan de resolució extrajudicial de conflictes col·lectius. Pel que fa als conflictes individuals, és més complex, no està clara la seva incorporació i no es veu que hagin de participar els sindicats.

19/19



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



0CD6FMLRXE3OHULJWCIS4UVXNJ3QIHSE

Data creació còpia:
20/01/2026 15:54:14

Pàgina 19 de 19