



Nota valorativa de l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana

4 de gener de 2024

Valoració general

Es valora molt positivament la voluntat de modernitzar, professionalitzar i fer més eficient l'ocupació pública catalana i el fet que, per primer cop, es disposi d'un marc legal comú que abasta totes les administracions públiques catalanes. En aquest sentit, es valora especialment l'aposta per un model de carrera professional i l'impuls decidit per la formació en els plans d'acompanyament professional, així com la prioritització de captació de nous perfils professionals per adequar-los a les necessitats d'un context cada vegada més complex i marcat pel canvi tecnològic o l'avaluació del rendiment dels treballadors públics.

Això no obstant, aquest marc comú no recull determinades especificats pròpies de determinades entitats de dret públic, com són les agències.

En aquest sentit, al seu títol V, la Llei consolida la prioritat del vincle funcional i l'excepcionalitat dels llocs de treball ocupats per personal laboral. Aquesta prioritització es dona, també, dins de les pròpies agències, al determinar un seguit d'activitats que s'han de realitzar per personal funcionari i a la necessitat d'establir processos de funcionarització per a les persones que desenvolupin aquestes actuacions actualment. La coexistència d'un cos funcional i un cos laboral dins una mateixa entitat pot implicar tensions laborals innecessàries i una dificultat en la gestió del personal.

Finalment, existeix contradicció l'article 36 de l'Avantprojecte de Llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional que atorga autonomia en la gestió dels recursos humans a les entitats del sector públic i l'articulat d'aquesta Llei.

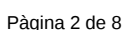
Per exemple:

Article 16: Convocatòria i resolució de processos selectius per part de la Secretaria Sectorial d'ocupació pública.

Article 18: Autoritzar l'inici de la negociació col·lectiva sobre les propostes d'acord, pacte o conveni amb incidència pressupostària per part de la Comissió de retribucions i de despeses de personal.

Article 19: El pla operatiu de recursos humans, l'acomiadament de personal laboral...etc. que segons aquesta Llei l'hauria d'aprovar l'HC i no el Consell d'Administració.

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:45:27 Pàgina 1 de 8
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	



**Article 36. El lloc de treball**

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, els llocs de treball de comandament han de constar als decrets d'estructura dels departaments.

Esmena: En entitats amb múltiples llocs de treball de comandament i amb canvis contents per adaptar-se a les necessitats de ciutadans i empreses, seria de molt difícil aplicació i molt poc pràctic.

Article 38. Llocs de treball de naturalesa funcional

L'article reserva a personal funcionari les següents activitats:

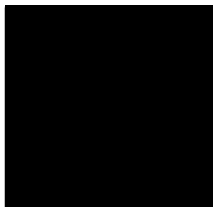
- a) La instrucció i l'elaboració de propostes de resolució d'expedients administratius.
- b) La inspecció, vigilància i control de l'acompliment de normes o resolucions administratives i, en general, l'exercici d'autoritat que comporti l'elaboració i aprovació d'actes limitatius de drets.
- c) Les ordres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

Esmena: es considera adient que algunes d'aquestes activitats puguin ser desenvolupades de manera preferent, però no reservada exclusivament a personal funcionari. Concretament:

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

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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:45:27 Pàgina 3 de 8
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  	



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

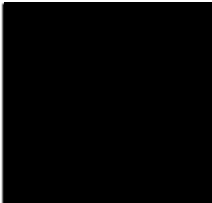
Motivació: Aquestes accions, actualment es poden realitzar per personal laboral i un canvi en el sentit indicat per l'avantprojecte de llei va en detriment del model d'agència pública i generaria tensions innecessàries entre el personal.

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

Article 53. Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana

L'article preveu, a l'apartat 1, que per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir els requisits següents:

- a) Tenir la nacionalitat d'un estat membre de la Unió Europea, sens perjudici del que estableix l'article 54.
- b) Tenir la capacitat funcional per a l'acompliment de les funcions i tasques.
- c) Tenir complerts els setze anys i no passar de l'edat màxima de jubilació forçosa, llevat que per llei s'estableixi una altra edat mínima o màxima diferent a la prevista per a determinats col·lectius d'empleats públics, en funció del sector d'activitat al qual es dediquin i de les tasques a desenvolupar.
- d) Acreditar el coneixement de la llengua catalana, tant en l'expressió oral com en l'escrita. Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar els coneixements adequats de llengua castellana.
- e) No haver estat separat o acomiadat mitjançant expedient disciplinari del servei de qualsevol de les administracions públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris en els darrers sis anys, ni trobar-se en un supòsit d'inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per accedir al cos o escala de personal funcionari, o per exercir funcions similars a les que es desenvolupaven en el cas del personal laboral del qual hagi estat separat o inhabilitat. En el cas de ser nacional d'un altre estat, no trobar-se inhabilitat o en situació equivalent, ni haver estat sotmès a sanció disciplinària o equivalent que impedeixi en el seu estat, en els mateixos termes, l'accés a l'ocupació pública.
- f) Posseir la titulació exigida o estar en condicions d'obtenir-la.

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:45:27 Pàgina 4 de 8
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  	



g) Aquells altres requisits específics previstos en la convocatòria que guardin relació objectiva i proporcionada amb les funcions i tasques a assumir, de conformitat amb la corresponent relació de llocs de treball o els instruments complementaris d'ordenació de l'ocupació pública.

Esmena 1: Es considera adient reformular el punt a) amb el següent redactat.

Sens perjudici del que estableix l'article 54, ser ciutadà espanyol o, ser nacional d'algun dels altres estats membres de la Unió Europea o dels estats als quals, en virtut de tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, els sigui aplicable la lliure circulació de treballadors en els termes que aquesta es troba definida en el Tractat Constitutiu de la Comunitat Europea.

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

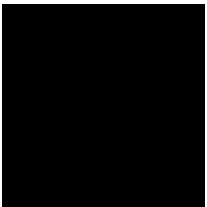
A més dels estrangers a què fan referència els paràgrafs anteriors, també poden participar els estrangers amb residència legal a Espanya.

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

Esmena 2: Es considera adient incorporar una excepció sobre aquest requisit al personal laboral que treballés en oficines exteriors de caràcter sectorial vinculades a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, donades les característiques singular de la seva feina.

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

Motivació: En ocasions, el valor afegit d'aquest personal és el coneixement del mercat i de la cultura del mercat de destinació i el seu contacte és eminentment amb interlocutors de parla no catalana ni castellana. Aquesta funció és especialment rellevant en àmbit de la captació d'inversió estrangera. [\(confirmar Gemma Tàssies/Meritxell Rosich si aplica a alguna OEI pel tipus de relació entre OEI i ACCIÓ/Gencat\)](#)

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:45:27 Pàgina 5 de 8
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  	

**Article 54. Requisits de nacionalitat per l'accés a l'ocupació pública catalana**

Esmena: Es proposa la creació d'un punt nou (6).

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

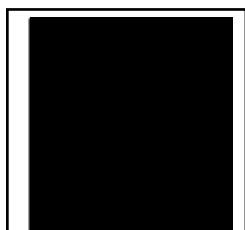
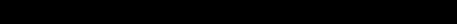
Motivació: Les persones de nacionalitat no comunitària són un actiu fonamental en determinats casos vinculats al suport a la competitivitat de l'empresa i a la internacionalització de l'economia catalana. El coneixement de mercats de destinació i la capacitat d'interlocució amb potencials inversors augmenta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

Disposició addicional quarta. Règim jurídic del personal funcionari adscrit a les entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes

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

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

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

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:45:27 Pàgina 6 de 8
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	
			



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

Disposició addicional desena. Creació, canvi de denominació i funcions i extinció de cossos i escales de l'Administració de la Generalitat

Esmena: Degut a les singularitats de les tasques realitzades per l'agència son necessaris perfils específics de lloc de treball no determinats en aquest articulat.

Es demana una ampliació de termini per poder efectuar la proposta acuradament.

Disposició addicional setzena. Processos de funcionarització del personal laboral

1. En el termini màxim d'un any des de l'entrada en vigor de la Llei, les administracions públiques catalanes han de fer l'estudi i determinar els llocs de treball de personal laboral que, d'acord amb l'establert en aquesta Llei, han de tenir naturalesa funcionarial, als efectes de la seva classificació en els corresponents cossos i escales.

2. El personal laboral fix en servei actiu o en una situació de suspensió contractual que ocupi llocs de treball classificats com de naturalesa funcionarial, pot participar en els processos selectius restringits d'accés als cossos o escales corresponents, sempre que posseeixi la titulació necessària i compleixi els requisits exigits.

El personal que superi el procés selectiu i sigui nomenat funcionari de carrera del cos o escala corresponent, roman en el mateix lloc de treball que ocupava com a personal laboral fix, amb destinació definitiva i els llocs de treball ocupats com a personal laboral fix han de ser reconvertits en llocs del cos o escala corresponent en la relació de llocs de treball. Aquesta reconversió de llocs de treball en cap cas pot suposar una minva retributiva per als seus ocupants de tal manera que, en el seu cas, es té dret a percebre un complement personal transitori absorbible per import equivalent a la diferència entre les retribucions del lloc de treball que ocupava com a personal laboral, inclosos els triennis, i les pròpies de la classificació i la valoració del lloc de treball dins del cos o escala corresponent.

3. El personal laboral fix que no participi en els processos selectius indicats o no els superi manté la seva vinculació amb ocupació d'un lloc a extinguir.

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

Valoració: en el supòsit que una persona que ocupa un lloc a funcionaritzar no guanyi aquesta plaça o no es presenti i s'incorpori una persona funcionària a aquest lloc de treball, s'incrementaria el nombre d'efectius de la organització. Ja que ACCIÓ no té potestat per contractar funcionaris ni per generar places d'aquets tipus. Cal tenir en compte que, segons l'article 165 de LLEI.11/2011, del 29 de desembre, de reestructuració del sector públic per a agilitar l'activitat administrativa, "1. El personal de l'Agència de Suport a l'Empresa Catalana s'hi vincula per mitjà d'una relació de caràcter laboral."



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

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:45:27 Pàgina 8 de 8
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  	

PROPOSTES DE MODIFICACIÓ A L'AVANT-PROJECTE DE LLEI D'OCUPACIÓ PÚBLICA

D'addició:

Primera. Afegir un condicional a la competència sobre selecció a l'Administració local. Aquest va ser un tema sensible amb les entitats municipalistes i creiem que no està de més explicitar que la sobirania és local i que només a iniciativa seva pot cedir-se'n temporalment la competència.

Article 230.2.b

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

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

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

Tercera. Afegir una disposició addicional amb el següent literal, per tal de facilitar l'operativa de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya pel que fa al compliment de la normativa de protecció de dades. Aquesta proposta és una recomanació del delegat de protecció de dades del Departament de la Presidència (i de l'EAPC) per fer front a una problemàtica habitual en què es troba l'EAPC.

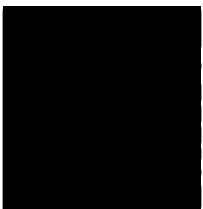
Disposició addicional xxx

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

Quarta. Afegir una disposició addicional que, si més no, en relació a les previsions relatives a l'EAPC, va demanar al seu dia l'Ajuntament de Barcelona, perquè no hi hagi dubte de la vigència de la Carta municipal.

Disposició addicional xxx

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

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:48:14 Pàgina 1 de 2
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	

Generalitat de Catalunya
Escola d'Administració Pública
de Catalunya

De supressió:

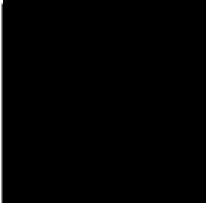
Es proposa la supressió del concepte “coordinació” en l'article 232.2 “L'Estratègia general ha d'identificar, també, els actors preferents per cada àmbit funcional i aquests podran adherir-s'hi institucionalment, de forma directa i integral, o bé mitjançant l'adhesió dels seus propis plans anuals a l'Estratègia general, esdevenint aquesta el marc estable de ~~coordinació~~ i cooperació entre els diferents actors de formació i de desenvolupament.”

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

Consulta:

A l'article 20 AVL no es defineix la naturalesa jurídica de l'EAPC, actualment definida a la seva llei de creació, 4/1987, que l'AVL preveu derogar. Hem d'entendre que la voluntat és que siguin els Estatuts de l'EAPC, de rang reglamentari els que n'estableixin la seva naturalesa jurídica?

Pàg. 2/2

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:48:14 Pàgina 2 de 2
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	

Observacions i proposta d'esmenes a l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana

1. Introducció

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

L'article 3 de l'avantprojecte de llei estableix el seu **àmbit d'aplicació**. El reproduïm:

"Article 3. Àmbit d'aplicació

1. Aquesta Llei és d'aplicació als empleats públics que presten serveis en les administracions públiques catalanes, de conformitat amb el que disposa aquest Títol.

2. Als efectes d'aquesta Llei, s'entén per administracions públiques catalanes:

a) L'Administració de la Generalitat de Catalunya i les seves entitats de dret públic.

b) Les administracions locals de Catalunya i les seves entitats de dret públic.

c) Les universitats públiques catalanes i les seves entitats de dret públic.

d) Els consorcis adscrits a les administracions públiques catalanes o a les seves entitats de dret públic.

e) L'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, l'Autoritat Catalana de la Competència, l'Institut Català de Finances i l'Institut Català per la Pau i qualsevol altre entitat o autoritat administrativa independent que, conforme a la seva legislació específica, estigui sotmesa al règim jurídic d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes.

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

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

5. Les referències a les administracions públiques contingudes en aquesta Llei s'han d'entendre referides les administracions, entitats i ens a què fa referència l'apartat 2 d'aquesta disposició."

En relació amb el **personal laboral** l'article 9 de l'avantprojecte de llei estableix el següent:

"Article 9. Personal laboral

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

Les observacions i propostes del document s'efectuen des de la vessant dels àmbits materials de recerca i universitats competència del Departament de Recerca i Universitats, tenint en compte la legislació sectorial específica en les respectives matèries. No obstant això, les propostes se centren en l'àmbit concret de la recerca. En l'àmbit d'universitats ens remetem a les consideracions que aquestes puguin efectuar en el preceptiu tràmit d'audiència.

Generalitat de Catalunya
Departament de Recerca i Universitats

2. La competència en recerca, desenvolupament i innovació

L'article 149.1.15 CE reconeix a l'Estat la competència exclusiva sobre el foment i la coordinació general de la investigació científica i tècnica.

La Llei 9/2022, del 21 de desembre, de la ciència (en endavant Llei de la ciència) s'insereix essencialment en la competència de la Generalitat en recerca, desenvolupament i innovació tecnològica, reconeguda a l'article 158 de l'EAC:

"L'article 158. Recerca, desenvolupament i innovació tecnològica

1. Correspon a la Generalitat, en matèria de recerca científica i tècnica, la competència exclusiva amb relació als centres i les estructures de recerca de la Generalitat i als projectes que aquesta finança, que inclou en tot cas:

- a) L'establiment de línies pròpies de recerca i el seguiment, el control i l'avaluació dels projectes.
- b) L'organització, el règim de funcionament, el control, el seguiment i l'acreditació dels centres i les estructures situats a Catalunya.
- c) La regulació i la gestió de les beques i dels ajuts convocats i finançats per la Generalitat.
- d) La regulació i la formació professional del personal investigador i de suport a la recerca.
- e) La difusió de la ciència i la transferència de resultats.

2. Correspon a la Generalitat la competència compartida sobre la coordinació dels centres i les estructures de recerca de Catalunya.

3. Els criteris de col·laboració entre l'Estat i la Generalitat en matèria de política de recerca, desenvolupament i innovació s'han de fixar en el marc del que estableix el títol V. Així mateix, s'han d'establir els sistemes de participació de la Generalitat en la fixació de les polítiques que afectin aquestes matèries en l'àmbit de la Unió Europea i en altres organismes i institucions internacionals."

A Catalunya la competència exclusiva en matèria de recerca desenvolupament i innovació inclou la competència de regulació del personal investigador, així com del personal de suport a la recerca.

3. Els col·lectius de personal amb normativa específica: una referència al personal investigador

L'article 5 relaciona els **col·lectius de personal amb normativa específica** als quals només se'ls apliquen les disposicions de la Llei quan així ho disposi la seva normativa específica. Els col·lectius de personal són els següents:

"Article 5. Personal amb normativa específica

Als col·lectius de personal següents se'ls apliquen les disposicions d'aquesta Llei quan així ho disposi la seva normativa específica:

- a) Personal funcionari del cos de Mossos d'esquadra.
- b) Personal funcionari dels cossos al servei de l'Administració de Justícia la gestió de la qual correspongui a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
- c) Personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes."

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

Generalitat de Catalunya
Departament de Recerca i Universitats

La incorporació del personal investigador dintre dels col·lectius amb regulació específica ve motivada per la pròpia singularitat de l'activitat investigadora amb independència de la naturalesa de l'entitat del sector públic on la desenvolupa, que fa que els sigui aplicable, com succeeix amb la de la resta de col·lectius que es relacionen a l'article 5, la legislació sectorial reguladora de l'àmbit material específic de l'activitat. En el cas del personal investigador aquesta especificitat abasta, entre d'altres, els drets i deures, les tipologies contractuals, la selecció, les incompatibilitats, la mobilitat i les retribucions. Per posar un exemple força il·lustratiu als efectes de valorar la importància de la incorporació d'aquest col·lectiu a l'article 5 als efectes de garantir la necessària seguretat jurídica, és que no s'apliquen al personal investigador les limitacions establertes als articles dotze. 1.b) i d) i setze de la Llei 53/1984, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, quan prestin els seus serveis en societats creades o participades per l'entitat on prestin serveis (spin off), atès que es considera una activitat d'interès general (article 18.3 LCTI). En trobaríem d'altres.

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

D'acord amb el que s'ha exposat i als efectes de garantir el principi constitucional de seguretat jurídica previst a l'article 9.3 CE **es proposen les següents ESMENES**:

- Modificar **l'article 3.3** d'acord amb el següent redactat destacat en negreta

"Article 3. Àmbit d'aplicació

1. Aquesta Llei és d'aplicació als empleats públics que presten serveis en les administracions públiques catalanes, de conformitat amb el que disposa aquest Títol.
2. Als efectes d'aquesta Llei, s'entén per administracions públiques catalanes:
 - a) L'Administració de la Generalitat de Catalunya i les seves entitats de dret públic.
 - b) Les administracions locals de Catalunya i les seves entitats de dret públic.
 - c) Les universitats públiques catalanes i les seves entitats de dret públic.
 - d) Els consorcis adscrits a les administracions públiques catalanes o a les seves entitats de dret públic.
 - e) L'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya, l'Autoritat Catalana de la Competència, l'Institut Català de Finances i l'Institut Català per la Pau i qualsevol altre entitat o autoritat administrativa independent que, conforme a la seva legislació específica, estigui sotmesa al règim jurídic d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes.
3. En l'aplicació d'aquesta Llei i **de la legislació sectorial aplicable**, es poden dictar normes específiques relatives al personal del cos de bombers, del cos d'agents rurals, dels cossos tributaris de l'Agència Tributària de Catalunya, del cos d'Intervenció, del cos d'Advocacia, dels cossos d'Administració penitenciària, així com respecte al personal de recerca i al personal amb funcions sanitàries o sociosanitàries.
4. Aquesta Llei té caràcter supletori per a tot el personal de les administracions públiques catalanes i dels ens i entitats del seu sector públic no inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

Generalitat de Catalunya
Departament de Recerca i Universitats

5. Les referències a les administracions públiques contingudes en aquesta Llei s'han d'entendre referides les administracions, entitats i ens a què fa referència l'apartat 2 d'aquesta disposició."

➤ Afegir una lletra d) a l'**article 5** amb el següent redactat marcat en negreta:

"Article 5. Personal amb normativa específica

Als col·lectius de personal següents se'ls apliquen les disposicions d'aquesta Llei quan així ho disposi la seva normativa específica:

a) Personal funcionari del cos de Mossos d'esquadra.

b) Personal funcionari dels cossos al servei de l'Administració de Justícia la gestió de la qual correspongui a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

c) Personal docent i investigador de les universitats públiques catalanes."

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

➤ Modificar l'**article 9** introduint el redactat destacat en negreta:

"Article 9. Personal laboral

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

D) Modificar l'**article 19.3** introduint el redactat destacat en negreta:

"Article 19. Els departaments de l'Administració de la Generalitat
(...)

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

4. El règim legal d'autonomia dels centres CERCA i de la ICREA

A l'apartat anterior s'ha sol·licitat incorporar com a col·lectiu amb normativa específica al personal investigador dels centres i les estructures de recerca del sector públic amb independència d'on desenvolupen la seva activitat. L'element rellevant per les raons que s'han exposat és l'activitat investigadora, que comporta l'aplicació de la legislació sectorial específica en matèria d'R+D+I. A l'especificitat del règim aplicable al personal investigador cal sumar-hi, en el cas de Catalunya, la relativa als centres CERCA i a la ICREA que gaudeixen del règim d'autonomia previst a la Llei de la ciència i que també cal tenir en compte a l'analitzar l'abast de l'avantprojecte de llei.

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

Generalitat de Catalunya
Departament de Recerca i Universitats

estableix aquesta llei, i per llurs estatuts. El seu règim jurídic té caràcter especial i prevalent, i és vigent llevat que es derogui expressament.¹

El règim d'autonomia dels centres CERCA i de la ICREA² inclou, en tot cas, les funcions següents:

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

Els centres CERCA i la ICREA gaudeixen d'autonomia pel que fa a la seva estructura i organització i de plena capacitat de gestió. En matèria de **personal** l'autonomia abasta la política de recursos humans, que inclou la selecció, la contractació, el règim retributiu, l'autorització de les compatibilitats del personal i les condicions en què han d'acomplir llurs activitats. **L'òrgan de govern col·legiat** dels centres CERCA i la ICREA:³

- adopta les decisions estratègiques i les relatives a la selecció i contractació de recursos humans amb plena autonomia;
- pot aprovar en la determinació del seu règim retributiu, un sistema objectiu d'avaluació periòdica de l'activitat del seu personal en els àmbits de recerca, desenvolupament tecnològic, direcció, gestió i transferència del coneixement. L'avaluació positiva pot comportar l'assignació d'un complement d'avaluació de l'activitat o d'un concepte retributiu anàleg. L'assoliment de nous períodes d'avaluació positiva pot comportar l'increment del complement d'avaluació de l'activitat o del concepte retributiu anàleg;
- aprova les previsions de contractes d'investigador laboral fix, de personal tècnic de suport a la recerca fix, i de personal de suport i d'administració fix, amb assignació

¹ Article 45 Llei de la ciència.

² El règim jurídic dels centres CERCA és aplicable a la ICREA que té el mateix grau d'autonomia, el mateix règim específic, i se li apliquen les mateixes excepcions que als centres CERCA del sector públic (art. 63 Llei de la ciència).

³ Article 48 Llei de la ciència.

Generalitat de Catalunya
Departament de Recerca i Universitats

pressupostària, que s'hagin de proveir per promoció professional. En els processos de promoció professional s'avaluen la qualitat i rellevància de l'activitat duta a terme, els seus resultats i, si escau, l'aplicació i l'impacte d'aquests resultats.

Amb la finalitat de reforçar la seva singularitat una de les novetats destacades que incorpora la Llei de la ciència és el “**principi de garantia de l'autonomia dels centres CERCA**”⁴ com a eix vertebrador del règim que els és aplicable, atesa la singularitat i no homologació de l'activitat científica. Aquest principi comporta que l'Administració de la Generalitat vetlli perquè, en el seu àmbit de competència, no els siguin aplicables règims jurídics, requisits, procediments, condicions o restriccions que comportin una minoració de llur autonomia o que suposin l'impacte de càrregues administratives que no siguin estrictament necessàries per a aconseguir millor les activitats. Aquest principi actua en correlació amb els principis d'eficiència i retiment de comptes.

La secció segona del Capítol 2 del Títol IV de la Llei de la ciència es destina als **centres CERCA del sector públic de la Generalitat**. La Llei de la ciència determina que “la normativa i els acords del Govern aplicables al conjunt del sector públic de la Generalitat han d'establir les regulacions específiques i les exempcions necessàries per a facilitar el ple exercici de les activitats dels centres CERCA, sens perjudici de la normativa bàsica estatal”. El mateix article destaca que “el règim d'autonomia de gestió, supervisió i control dels centres CERCA ha de permetre un control dels recursos públics aplicats en termes legals, d'eficiència, d'eficàcia i d'ètica pública, i s'ha d'inspirar en termes d'analogia, sens perjudici de les seves especificitats, en els aplicables a les universitats públiques, com a paràmetre d'interpretació quan escaigui.”⁵

La **Moció 266/XIV del Parlament de Catalunya**, sobre la situació de la recerca insta el Govern a complir plenament el principi de garantia de l'autonomia dels centres CERCA.⁶

D'acord amb el que s'ha exposat es proposa **addicionar un article destinat al personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca i el personal d'administració amb funcions de col·laboració i assistència en recerca, desenvolupament i innovació**, en termes semblants al que l'avantprojecte de llei preveu per al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques, d'acord amb el següent redactat destacat en negreta:

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

⁴ Article 45.4 Llei de la ciència.

⁵ Article 50.

⁶ “a) Complir plenament el principi de garantia de l'autonomia dels centres CERCA, que estableix la Llei 9/2022, de 21 de desembre, de la ciència, com a eix vertebrador del règim que els és aplicable, que té caràcter especial i prevalent, atesa la singularitat i no homologació de l'activitat científica. D'acord amb aquest principi, l'Administració de la Generalitat ha de vetllar perquè:

1r. En el seu àmbit de competència no siguin aplicables als centres CERCA règims jurídics, requisits, procediments, condicions o restriccions que comportin una minoració de llur autonomia o l'impacte de càrregues administratives que no siguin estrictament necessàries per a aconseguir millor les activitats.

2n. La normativa i els acords del Govern aplicables al conjunt del sector públic de la Generalitat estableixin les regulacions específiques i les exempcions necessàries per a facilitar el ple exercici de les activitats dels centres CERCA.

3r. La supervisió i el control dels CERCA s'inspirin en termes d'analogia en els aplicables a les universitats públiques, com a paràmetre d'interpretació.” (BOPC núm. 694, 2 de novembre de 2023).

Generalitat de Catalunya
Departament de Recerca i Universitats

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

L'article 129 de l'avantprojecte de llei determina **les competències per autoritzar les compatibilitats del personal** en els termes següents:

“Article 129. Competències per autoritzar compatibilitats

1. Les autoritzacions de compatibilitat corresponen: a) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, a les persones titulars de les secretaries generals dels departaments respecte del personal adscrit al seu departament i als ens i entitats del sector públic dependents o vinculats, d'acord amb les directrius i els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública.
 - b) En l'àmbit de les corporacions locals, al ple de la corporació.
 - c) En l'àmbit universitari, al rector o rectora de la Universitat.
 - d) En l'àmbit del ens i entitats de sector públic dependents o vinculades a les administracions locals i les universitats, a l'òrgan que determini la normativa local o universitària i, en el seu defecte, les seves normes de creació.
2. Totes les resolucions de compatibilitat per ocupar un segon lloc o exercir una segona activitat en el sector públic o per a l'exercici d'activitats privades s'han d'inscriure en els Registres de personal corresponents. Aquest requisit és indispensable en el cas d'ocupar un segon lloc de treball o d'exercir una activitat en el sector públic a efectes d'acreditar retribucions.
3. Les administracions públiques catalanes, d'acord amb les previsions de la legislació en matèria de transparència, accés a la informació pública i bon govern i els reglaments de desenvolupament, han de fer públiques les resolucions d'autorització de compatibilitat en la forma i les condicions que s'hi determinin.”

L'article 46.1 de la Llei de la ciència contempla dintre de les funcions que corresponen als centres CERCA en exercici del seu règim d'autonomia, aplicable també a la ICREA, la relativa a l'autorització de les compatibilitats del seu personal, sense distingir de si es tracte o no de personal investigador: “d) *La política de recursos humans, que inclou la selecció, la contractació, el règim retributiu, l'autorització de les compatibilitats del personal i les condicions en què han d'acomplir llurs activitats.*” Per aquest motiu, i llevat que es consideri que l'article 19.3 de l'avantprojecte de llei ja hi dona cobertura, es proposa afegir per raons de seguretat jurídica una lletra e) a l'article 129.1 d'acord amb el següent redactat destacat en negreta:

“Article 129. Competències per autoritzar compatibilitats

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

Finalment, caldria adaptar l'Exposició de Motius de l'Avantprojecte de llei a les observacions d'aquest document.

Barcelona, 17 de gener de 2024

Esmena a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (v1_20.12.2023)**Títol I Objecte, principis informadors i àmbit d'aplicació**

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

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

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

"Canvi de les funcions del personal docent

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

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

En conseqüència, proposem que l'article 4.1 lletra c) de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana, quedi redactat en el sentit següent:

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

La secretària general

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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:49:58

Pàgina 1 de 1

Nota en relació amb l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana

En relació amb l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana es fan les consideracions següents:

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

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

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

Article 38:

A l'article 38 es concreten les funcions reservades a llocs de treball de personal funcionari, com preveu l'article 9.2 de l'EBEP. Tanmateix, el redactat d'algunes funcions entenen que impliquen el desplaçament de funcions que actualment exercita personal amb la consideració d'alt càrrec, en cap cas funcionaris, en base a la normativa sectorial.

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

El mateix es pot dir respecte dels actes que impliquen l'*exercici d'autoritat*. -lletra b)-. En aquest sentit, l'article 5 de la Llei 18/2009, del 22 d'octubre, de salut pública, reconeix la condició d'autoritat sanitària, en el marc de llurs funcions respectives, els òrgans següents:

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

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

Disposició addicional tercera:

Es proposen les següents alternatives:

- A- Se'n proposa la supressió.
- B- Es proposa afegir la següent previsió: "Queda exclosa d'aquesta previsió la negociació col·lectiva del sector salut".

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

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

Addició d'una nova disposició addicional:

Es proposa addicionar la disposició addicional següent:

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

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

El Servei Català de la Salut, d'acord amb l'article 4 de la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya (LOSC) és *un ens públic de naturalesa institucional, dotat de personalitat jurídica pròpia i plena capacitat per al compliment de les seves finalitats, que resta adscrit al Departament de Salut i es regeix pels preceptes d'aquesta Llei i les seves disposicions complementàries de desenvolupament*".

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

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

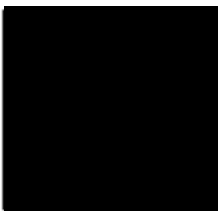
Com a precedent, s'ha d'indicar que la Llei 7/1996, de 5 de juliol, d'organització dels serveis jurídics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ja va incloure una

disposició addicional quarta, establint que el personal del Servei Català de la Salut pogués assumir la seva representació, defensa i assessorament.

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

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

Barcelona, 5 de febrer de 2024

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:51:35 Pàgina 3 de 3
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	

AVANTPROJECTE DE LLEI DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA

FERROCARRILS DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

2024.02.02.

En resposta al teu correu de 21 de desembre i després d'un primer anàlisi de l'avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana ens preocupa, en termes generals, l'encaix de les seves previsions en una organització com FGC, amb una activitat industrial tant específica i tecnificada. Particularment, ens preocupa l'encaix del personal funcionari dins de l'estructura d'FGC atès que, d'acord amb la norma, només es podran exercir les funcions identificades en l'article 38 de l'Avantprojecte per aquest tipus de personal, també en allò relatiu a l'accés als llocs de treball, si bé la proposta de l'EAPC pot ser bona per garantir una funció pública de qualitat en relació amb llocs de treball ambivalents, traslladat a FGC podria arribar a ser ineficient ja que la nostra activitat i els seus llocs de treball no són els típics del sector públic i finalment, la pèrdua de la capacitat negociadora, doncs resta condicionada per les meses de negociació i pels convenis que la Generalitat estableixi als seus treballadors.

Atesa la transcendència de l'impacte de la norma en l'organització d'FGC creiem necessari valorar singularment aquests impactes per conèixer com es materialitzaran. En cas que puguem comptar amb més temps podem fer una anàlisi més detallada o en tot cas veure'ns per poder comentar el que ens sembla que genera més incerteses.

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

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

PORTS GENERALITAT DE CATALUNYA

06.02.2024

Vist l'Avantprojecte de llei tramès de l'Ocupació pública catalana (v2, 31.01.2024), fem palesa la nostra preocupació per l'impacte de determinades disposicions en l'organització i funcionament de la nostra empresa pública, pel que fa referència concretament als llocs de treball reservats a personal funcionari per a l'exercici d'autoritat o de potestats públiques (art.38 en connexió DA 4ª, DA 16ª i DT 2ª.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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:52:10 Pàgina 1 de 3
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	

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

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

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

Al respecte, observem que l'article 38 AVP reserva a favor exclusivament de funcionaris determinades tasques que actualment es podrien entendre desenvolupades, de forma parcial amb altres activitats, per personal laboral:

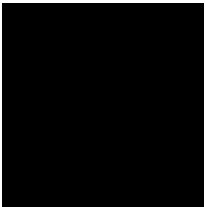
Per exemple:

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

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

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

Al respecte, s'observa que l'article 38 contempla les següents reserves per: a) la instrucció i l'elaboració de propostes de resolució d'expedients administratius; c) les ordres de policia; i) l'exercici de la potestat sancionadora, així com la col·laboració en la imposició de sancions; k) la gestió, protecció i defensa del patrimoni de l'administració pública; l) les funcions d'autorització.

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:52:10 Pàgina 2 de 3
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  	

- El control intern econòmic financer es duu a terme per personal laboral. Al respecte, l'apartat d) de l'article 38 contempla com a reservat el control i la fiscalització de la gestió econòmica, financera i pressupostària, la comptabilitat i tresoreria.

Atès l'exposat, i sens perjudici de l'estudi i anàlisi al detall de cada lloc de treball que requereix l'assumpte, s'observa amb caràcter desfavorable el grau d'afectació de la reserva de funcions prevista que implicarà la necessitat d'adscriure i fer constar en la RLT llocs de treball reservats a personal funcionari en convivència amb els llocs de treball laborals a extingir, segons casuística.

Així mateix, en relació al procés de funcionarització del personal laboral es plantegen els següents dubtes:

a) L'anàlisi dels llocs de treball que puguin realitzar funcions reservades a personal funcionari i la seva reestructuració, pot suposar la modificació de la descripció i relació de llocs de treball modificant la valoració del lloc de treball de l'actual plantilla, aprovada al darrer trimestre de 2021.

b) D'acord amb la disposició addicional setzena.

"El personal laboral fix que no participi en els processos selectius indicats o no els superi manté la seva vinculació amb ocupació d'un lloc a extingir."

- Afectació pressupostària en els casos que en el procés de funcionarització el lloc de treball sigui ocupat per un funcionari/a i un personal laboral fix que no participi o no hagi superat el procés selectiu.

Per una altra part, fer palès que Ports de la Generalitat també resultaria afectada per la introducció del model d'agències previst en l'Avantprojecte de Llei d'organització de l'administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional, impulsat amb la finalitat de reduir l'excessiva tipologia i heterogeneïtat d'entitats del sector públic. Concretament seria d'aplicació, dins el grup d'entitats de dret públic, la figura de l'agència empresarial.

Al respecte, constatem que caldrà dur a terme un procés de transformació i adaptació important a la nova tipologia organitzativa, en els termes que s'aprovi, tot mantenint les pròpies singularitats així com la disposició de personalitat jurídica, capacitat d'obrar i autonomia de gestió en el marc de la nova governança corporativa del sector públic institucional proposada.

Al respecte, fer palesa la dificultat de fer front a les reformes i/o adaptacions que se'n derivarien d'ambdues iniciatives legislatives en el marc d'una possible coincidència temporal d'execució i l'encaix d'ambdues reconversions atesos els diferents objectius i interessos que les motiven.

**SIG23PRE1915 - Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.
Observacions de la Direcció de Serveis.**

En relació amb l'avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (versió de data a SIGOV 31.1.34), des de la Direcció de Serveis es fan les observacions següents:

1. Article 209 relatiu a la tipificació de les faltes lleus (apartat h) es fa constar el següent:

“h) Utilitzar indegudament els dispositius digitals i els mitjans, inclosos els telemàtics, que l'administració posa a la seva disposició per al compliment de les funcions i tasques pròpies del lloc de treball assignat, quan no constitueixi falta greu. “

Es proposa valorar la inclusió de la retenció indeguda de l'equipament lliurat per a la prestació de serveis, una vegada finalitzada la vinculació laboral, com a falta lleu o greu, als efectes que es pugui instruir, s' escau, expedient disciplinari corresponent.

Justificació: punt 12 de la Instrucció 8/2020, de 24 de novembre, sobre l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, estableix que en el supòsit de pèrdua de la vinculació del personal amb l'Administració de la Generalitat, el personal ha de lliurar a l'àrea TIC o serveis de gestió TIC els dispositius digitals i suports externs que custodii segons el procediment establert per cada departament o entitat.

2. A l'annex 1 de la pàgina 141 trobem a faltar l'escala d'inspecció financera, que sí consta a l'annex 2 (equivalències).

Barcelona, 7 de febrer de 2024

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

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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:52:38

Pàgina 1 de 1

Consideracions de la Intervenció General sobre l'avantprojecte de llei d'ocupació pública catalana (Exp. SIG23PRE1915)

1. Antecedents

S'ha tramés a aquesta intervenció General l'avantprojecte de llei d'ocupació pública catalana (versió 2 de 31 de gener de 2024).

L'avantprojecte configura un nou model d'ocupació pública per a totes les administracions públiques catalanes i estableix el seu marc jurídic, d'acord amb les competències atribuïdes a la Generalitat de Catalunya, donant compliment, d'altra banda, al desplegament de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic en els termes previstos en aquest.

Els objectius de la iniciativa són:

- Establir un marc legal de l'ocupació pública comú a totes les administracions públiques catalanes per tal d'adaptar-lo a l'entorn social, econòmic i cultural i a l'actual context tecnològic i científic.
- Reforçar les capacitats executives, ètiques i professionals de l'ocupació pública catalana.
- Redissenyar les polítiques de selecció en l'ocupació pública catalana, amb la finalitat d'eleva la capacitat i els resultats de gestió del sector públic, així com atraure talent cap a les administracions públiques catalanes per rejevenir les plantilles.
- Dotar les administracions públiques catalanes de les eines adequades per una planificació estratègica dels recursos humans. Redissenyar les eines tradicionals de gestió de personal, com són les relacions de llocs de treball i les ofertes d'ocupació pública per fer-les més àgils i flexibles, per dotar-les poder d'adaptació i capacitat de respostes ràpides i immediates a les necessitats de l'administració pública en cada context.
- Prioritzar la captació de nous perfils professionals, principalment científics, tecnològics, i els requerits per pal·liar la situació d'emergència climàtica que són els demandats en nombrosos sectors on la tecnologia i la digitalització tenen un paper fonamental.
- Aprofundir en la necessitat de professionalitzar els sistemes de selecció, aplicar mecanismes per agilitzar-los i adequar les proves a les funcions que han de ser efectivament desenvolupades.
- Establir eines per reduir la temporalitat en l'ocupació pública agilitzant els processos selectius i al mateix temps, preveure mecanismes d'exigència de responsabilitat en cas d'abús d'aquesta situació.
- Simplificar i racionalitzar l'actual estructura de cossos i escales adequant-los als àmbits competencials necessaris i redefinir els llocs de treball públics per dotar-los de molta més polivalència.
- Facilitar mecanismes de mobilitat i d'ajustament temporal per poder atendre eficaçment les necessitats sobrevingudes superant les actuals rigideses que la crisi pandèmica ha posat de manifest.
- Detectar i captar talent dins l'organització, per mitjà de sistemes efectius de promoció interna i de provisió de llocs de treball o de formació.
- Establir mecanismes per permetre una mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes.
- Impulsar la carrera professional en el propi lloc de treball basada en itineraris professionals amb diferents graus o esglaons als quals pugui accedir-se sense tenir en compte exclusivament l'antiguitat sinó per l'avaluació continuada de l'acompliment amb una acreditació prèvia de competències.

Fontanella, 6
08010 Barcelona
Telèfon 93 316 20 81

intervencio_general.eco@gencat.cat
<http://economia.gencat.cat>

1/2

Doc. original signat per:
David Canadà Zapater
05/02/2024,
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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:53:25

Pàgina 1 de 2

Generalitat de Catalunya
Intervenció General

- Donar un fort impuls a la formació amb plans d'acompanyament professional que incloguin la renovació de coneixements i habilitats.
- Implementar un sistema objectiu i fiable d'avaluació del desenvolupament de la feina dels empleats públics que defineixi els objectius a assolir i mesuri el grau real d'acompliment. Aquest sistema ha de permetre gestionar la diferència, incentivant i premiant el desenvolupament professional excel·lent.
- Redefinir les funcions i potenciar el paper de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, que esdevé cabdal en l'impuls del nou model d'ocupació pública.

2. Consideracions

A la vista del text aportat, aquesta Intervenció General fa les consideracions següents:

1. Aquesta Intervenció considera que seria adequat incorporar a l'article 10 de la proposta, relatiu a les entitats de dret privat, el donar publicitat de la relació de llocs de treball. Aquesta publicitat potser no ha de tenir el requisit previst a l'article 41.2 per a les entitats de dret públic, però garantiria el principi de publicitat i transparència.
2. L'article 188.2 preveu que el temps transcorregut en situació de serveis especials computi als efectes de reconeixement de triennis, promoció interna, carrera professional i drets del règim de Seguretat Social.

Aquesta Intervenció considera que el període en situació de serveis especials no hauria de computar a efectes de participar en els processos selectius de promoció interna, ni com a període computable en el reconeixement individualitzat de la progressió en el desenvolupament professional de la persona (carrera professional).

3. S'informa d'un error tipogràfic a l'article 204.1 (principis generals del règim disciplinari), atès que a la llista alfabètica que hi figura, al punt g) li segueix, per error, el punt c).

Barcelona,

Interventor general

2/2

Doc. original signat per:
David Canadà Zapater
05/02/2024,
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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:53:25

Pàgina 2 de 2

Observacions a l'expedient SIG23PRE1915 - Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

Ref: K0678 OR00010-2024-01
Assumpte: observacions SIG23PRE1915

I. Antecedents

- El 20 de desembre de 2023, el Departament de la Presidència ha incorporat al Fòrum del SIGOV l'expedient SIG23PRE1915 - Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana. Quant als cossos d'administració especial, l'Avantprojecte preveu la creació del cos superior facultatiu de la Generalitat de Catalunya (grup A, A1), amb dues escales vinculades directament a l'exercici de les competències que té atribuïdes el Departament de Cultura: l'escala de patrimoni artístic i l'escala d'arxivística i biblioteconomia. La creació d'aquestes escales comporta l'agrupació de les especialitats actuals d'arqueologia, conservació de museus, patrimoni històric i arts plàstiques i la de restauració de béns mobles en la primera i d'arxivística i biblioteconomia en la segona.
- L'1 de febrer de 2024 el Servei de Museus i Protecció de Béns Mobles, el Servei d'Arqueologia i Paleontologia i la Subdirecció General d'Arxius i Gestió Documental, totes tres unitats de la Direcció General de Patrimoni Cultural, presenten a través del sistema de gestió d'expedients de Govern (SIGOV) tres escrits d'observacions a l'Avantprojecte de Llei. En resum, els serveis esmentats proposen mantenir les quatre especialitats vigents al cos de titulació superior, patrimoni artístic i la Subdirecció d'Arxius i Gestió Documental demana mantenir la diferenciació entre l'especialitat d'arxivística i la de biblioteconomia. En tots dos casos les propostes s'argumenten en raó de les titulacions requerides per l'exercici de les funcions atribuïdes a cada especialitat.
- El 5 de febrer de 2024 la Secretaria General demana a la Direcció de Serveis que s'estudiïn les propostes d'al·legacions esmentades.

II. Consideracions generals

- No es coneix si es disposa d'algun estudi o informe que hagi elaborat el Departament promotor de l'Avantprojecte de llei on es justifiquin els motius pels quals es proposen les agrupacions d'especialitats exposades punt 1 dels antecedents. En aquest sentit, entenem que la proposta es fa seguint els criteris fixats als articles 30.2 i 31.3 de l'Avantprojecte:

"30.2. Dins dels cossos, per raó de l'especialització de les funcions atribuïdes, es poden crear escales, quan les funcions que es desenvolupin requereixin de la possessió d'una titulació oficial determinada o el coneixement d'una matèria específica adquirit des de diversos camps d'estudi.

31.3. Correspon als cossos d'administració especial l'exercici de determinades funcions que, malgrat que puguin estar incloses entre les dels cossos d'administració

La Rambla, 8
08002 Barcelona
Telèfon 933 162 700

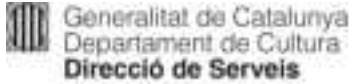
Doc. original signat per:
Marta Garsaball Pujol
21/02/2024,
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:54:53



general, estiguin vinculades a una professió determinada o per a les quals es requereixin coneixements o titulacions específics, segons es determini en la llei de creació del cos o escala.”

2. De l'anàlisi de les funcions que es duen a terme des dels cossos afectats per la proposta i a la vista dels requisits de titulació o coneixements d'una matèria específica adquirits en diversos camps d'estudi necessaris per a realitzar-les, considerem que cal revisar el text de l'Avantprojecte, atès que les agrupacions que es proposen no s'ajustarien al que preveu la normativa que regula l'exercici de les funcions dels cossos afectats ni als criteris esmentats.

III. Consideracions específiques

1. El Cos de Titulació Superior de l'Administració de la Generalitat de Catalunya es crea amb la Llei 9/1986, de 10 de novembre, de Cossos de Funcionaris de la Generalitat de Catalunya.

Les diverses especialitats del Cos de Titulació Superior s'estableixen mitjançant un procediment complex que s'inicia amb l'aprovació de l'Ordre del conseller de Governació de 17 d'agost de 1987, per la qual s'aproven els programes de temes específics de les proves selectives per a l'accés als cossos de funcionaris de la Generalitat creats per la Llei 9/1996, de 10 de novembre. Els temaris es presenten ordenats mitjançant àmbits sectorials que, en alguns casos, com ara el del patrimoni artístic, comporten també un segon nivell de desagregació: arqueòlegs, conservadors de museus, patrimoni històric i arts plàstiques i restauradors de béns mobles.

El model sectorial es consolida a través de l'Ordre de 2 de juny de 1988, per la qual es dona publicitat al catàleg aprovat de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i la Resolució de 31 de maig de 1990, per la qual es dona publicitat a l'Acord del Consell Executiu de 28 de maig, d'aprovació de l'oferta pública d'ocupació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per a l'any 1990.

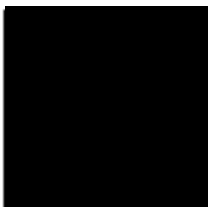
En el cas de, l'àmbit sectorial de patrimoni artístic, la primera descripció de les funcions que s'atribueixen a cadascuna de les especialitats es fa a la Resolució de 28 de novembre de 1990, de convocatòria de proves selectives per a l'ingrés al cos de titulats superiors de la Generalitat de Catalunya, patrimoni artístic.

A partir de 1990, les especialitats de cada àmbit sectorial del Cos de Titulació Superior han acabat configurant-se com a cossos d'administració especial de caràcter independent. En el cas de l'àmbit sectorial del patrimoni artístic, s'han definit els cossos següents:

- A015 Patrimoni Artístic, Arqueologia
- A016 Patrimoni Artístic, Conservació de Museus
- A017 Patrimoni Artístic, Patrimoni Històric i Arts Plàstiques
- A024 Patrimoni Artístic, Restauració de Béns Mobles

2. Pel que fa al Cos de titulació superior, patrimoni artístic, arqueologia, les funcions que es duen a terme estan vinculades a la realització d'activitats professionals que comporten l'acompliment de tasques de caràcter superior de concepció, innovació,

La Rambla, 8
08002 Barcelona
Telèfon 933 162 700



Doc.original signat per:
Marta Garsaball Pujol
21/02/2024,
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

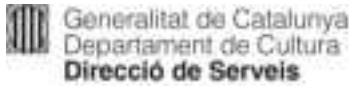
Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ

Data creació còpia:
20/01/2026 17:54:53

Pàgina 2 de 8



assessorament, estudi, elaboració d'informes, control i inspecció del patrimoni arqueològic en els termes previstos per la Llei 9/1993, de 30 de setembre, del Patrimoni Cultural Català i pel Decret 78/2002, de 5 de març, del Reglament de protecció del patrimoni arqueològic i paleontològic, entre altres. Aquest Decret regula la realització d'intervencions arqueològiques i, en conseqüència, l'exercici de l'arqueologia a Catalunya.

D'acord amb el que preveu 4.1 a) de l'esmentat Decret, per dirigir una intervenció arqueològica cal estar en possessió de la llicenciatura en Història i les altres titulacions homologades a aquesta segons la normativa estatal. D'acord amb el règim jurídic dels estudis universitaris vigents, aquestes titulacions són: el Grau en Història i el Grau en Arqueologia.

Pel que fa al dimensionament del Cos de titulació superior, patrimoni artístic, arqueologia, el Departament de Cultura compta amb 22 llocs de treball que tenen com a requisit d'ocupació exclusiu la pertinença a aquest cos, 3 llocs de col·lectiu EX (alguns cossos d'administració especial) 1 lloc del col·lectiu GX (tots els cossos d'administració general i alguns cossos d'administració especial) als quals es pot accedir des d'aquest cos. Així mateix, el Departament de Cultura compta amb 24 efectius en servei actiu que integren el cos, 15 funcionaris i 9 interins.

3. Quant al Cos de titulació superior, patrimoni artístic, conservació de museus, les funcions que es duen a terme estan vinculades a la realització d'activitats professionals que comporten l'acompliment de tasques de caràcter superior de concepció, innovació, assessorament, estudi, elaboració d'informes, control i inspecció de museus i del patrimoni moble en els termes previstos per la Llei 9/1993, de 30 de setembre, del Patrimoni Cultural Català, el Decret 35/1992, de 10 de febrer, de desplegament parcial de la Llei 17/1990, de 2 de novembre, de museus, i pel Decret 232/2001, de 28 d'agost, sobre el personal tècnic i directiu de museus, entre altres.

D'acord amb el que preveu l'article 3.1 de l'esmentat Decret, el personal tècnic superior de museus ha de tenir una titulació superior universitària i els coneixements específics en museologia següents:

- Museologia i museografia. Conceptes generals. Història. Noves tendències.
- Funcions i serveis del museu. Organigrames de funcions. Serveis interns i externs.
- Organismes internacionals: normes i recomanacions.
- El públic del museu. Mètodes per a l'estudi del públic. Estadística. Avaluació de la demanda i correcció de programes. Limitacions ètiques.
- Públics especialitzats: escolars, tercera edat, turistes.
- Organització de la difusió. Departaments d'educació i acció cultural.
- Sistemes de documentació. Tipologies. Recursos de la informàtica.
- Mètode de documentació: llibre de registre, fitxes, marcatge d'objectes.
- Conservació preventiva de les col·leccions museístiques: seguretat i conservació. Tècniques
- Criteris i sistemes de restauració. Tècniques bàsiques.
- Institucionalització del museu. Organització i gestió. Fonts i formes de finançament. Pressupostos.

La Rambla, 8
08002 Barcelona
Telèfon 933 162 700

Doc. original signat per:
Marta Garsaball Pujol
21/02/2024,
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

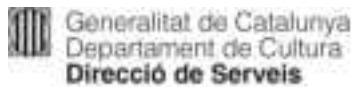
Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ

Data creació còpia:
20/01/2026 17:54:53

Pàgina 3 de 8



- Obtenció de patrimoni museístic. Política d'adquisicions. Criteris de selecció. Objecte i entorn original.
- Arquitectura museística. Relació continent contingut.
- Realització de projectes museogràfics.
- Presentació de l'objecte. Tipus d'exposicions.
- Legislació museística.
- Gestió de personal. Tipus de contractes. Organigrames de funcionament.
- Ètica professional. Normes internacionals.

L'article 3.2 d'aquest Decret determina, a més, que en els museus d'administració pública, els processos de selecció del personal tècnic superior de museus han de contenir les proves adients per acreditar la possessió dels coneixements específics de museologia previstos.

Aquests coneixements i el desenvolupament del perfil professional per exercir les funcions pròpies del cos de Cos de titulació superior, patrimoni artístic, conservació de museus formen part de l'itinerari curricular de titulacions oficials de màster universitari (nivell 3 MECES) en museologia i gestió del patrimoni cultural impartides per nombroses universitats de l'Estat i europees.

Pel que fa al dimensionament del Cos de titulació superior, patrimoni artístic, conservació de museus, el Departament de Cultura compta amb 16 llocs de treball que tenen com a requisit d'ocupació exclusiu la pertinença a aquest cos, 4 llocs de col·lectiu EX (alguns cossos d'administració especial) i 3 llocs del col·lectiu GX (tots els cossos d'administració general i alguns cossos d'administració especial) als quals es pot accedir des d'aquest cos. Així mateix, el Departament de Cultura compta amb 21 efectius en servei actiu que integren el cos, 18 funcionaris i 3 interins.

4. Pel que fa al Cos de titulació superior, patrimoni artístic, patrimoni històric i arts plàstiques, les funcions que es duen a terme estan vinculades a la realització d'activitats professionals que comporten l'acompliment de tasques de caràcter superior de concepció, innovació, assessorament, estudi, elaboració d'informes, control i inspecció del patrimoni cultural en els termes previstos per la Llei 9/1993, de 30 de setembre, del Patrimoni Cultural Català i amb la gestió i administració d'iniciatives culturals. Les activitats que es realitzen des d'aquest cos estan vinculades específicament a l'execució del règim jurídic de protecció de béns culturals, la gestió d'infraestructures culturals i la planificació, execució, control i seguiment d'activitats culturals amb caràcter general.

Els coneixements i el desenvolupament del perfil professional per exercir les funcions pròpies del cos de Cos de titulació superior, patrimoni artístic, patrimoni històric i arts plàstiques requereixen la possessió d'una titulació oficial de grau universitari, preferentment en els àmbits de coneixement d'Història, Història de l'Art, Filologia o Humanitats, i el coneixement específic de la gestió i administració pública aplicada a l'àmbit de la cultura.

Pel que fa al dimensionament del Cos de titulació superior, patrimoni artístic, patrimoni històric i arts plàstiques, el Departament de Cultura compta amb 2 llocs treball que tenen com a requisit d'ocupació exclusiu la pertinença a aquest cos, 3 llocs del col·lectiu EX (alguns cossos d'administració especial) i 2 llocs del col·lectiu GX (tots els cossos d'administració general i alguns cossos d'administració especial)

La Rambla, 8
08002 Barcelona
Telèfon 933 162 700

Doc. original signat per:
Marta Garsaball Pujol
21/02/2024,
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

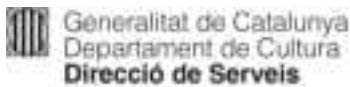
Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ

Data creació còpia:
20/01/2026 17:54:53

Pàgina 4 de 8



als quals es pot accedir des d'aquest cos. Així mateix, el Departament de Cultura compta amb 6 efectius en servei actiu que integren el cos, 4 funcionaris i 2 interins.

Sobre la distribució d'aquest personal, cal remarcar que 3 funcionaris ocupen en forma definitiva llocs de treball de caràcter singular dels col·lectius GE o GX i un funcionari ocupa en comissió de serveis un lloc singular del col·lectiu GX. Els 2 únics llocs de la relació de llocs de treball que tenen com a requisit d'ocupació exclusiu la pertinença al cos estan ocupats per personal interí. Els darrers anys, el Departament de Cultura ha anat amortitzant els llocs vacants d'aquest cos atès que les funcions que duen a terme han estat assumides pel personal del Cos superior d'Administració General.

5. Quant al Cos de titulació superior, patrimoni artístic, restauració de béns mobles, cal tenir present que el darrer lloc de treball amb requisit d'ocupació d'aquest cos es va amortitzar l'1 de juliol de 2009, sense que hagi estat necessari crear-ne cap d'altre, atès que les funcions pròpies de personal funcionari que es duen a terme des d'aquest cos es duen a terme des del cos superior d'administració general i les específiques de restauració, a través de personal laboral.

6. Pel que fa al Cos de titulació superior, arxivística, les funcions que es duen a terme estan vinculades a la realització d'activitats professionals que comporten l'acompliment de tasques de caràcter superior de concepció, innovació, assessorament, estudi, elaboració d'informes, control i inspecció d'arxius i gestió de documents en els termes previstos per la Llei 9/1993, de 30 de setembre, del Patrimoni Cultural Català, la Llei 10/2001, de 13 de juliol, d'arxius i documents, el Decret 190/2009, de 9 de desembre, dels requisits dels arxius del Sistema d'Arxius de Catalunya, del procediment d'integració i del Registre d'Arxius de Catalunya i el Decret 76/1996, de 5 de març, pel qual es regula el sistema general de gestió de la documentació administrativa i l'organització dels arxius de la Generalitat de Catalunya, entre altres.

D'acord amb el que preveu l'article 8.2 de l'esmentat Decret, la direcció i el personal tècnic dels arxius han de tenir una titulació universitària de grau, i s'han de garantir les competències suficients en arxivística i gestió documental necessàries per dur a terme les seves funcions. El mateix article preveu l'elaboració d'una ordre conjunta dels departaments competents en matèria de cultura i de funció pública per determinar els ensenyaments universitaris que garanteixen les competències suficients en arxivística i gestió documental. Fins al present, aquesta previsió no s'ha materialitzat.

En qualsevol cas, l'arxivística és una professió singularitzada i consolidada a totes les administracions públiques i per exercir les funcions pròpies del cos de Cos de titulació superior, arxivística, es requereixen uns coneixements específics i el desenvolupament d'un perfil professional que formen part de l'itinerari curricular de titulacions oficials de màster universitari (nivell 3 MECES) en arxivística i gestió documental, impartides per nombroses universitats de l'Estat i europees.

Pel que fa al dimensionament del Cos de titulació superior, arxivística, el Departament de Cultura compta amb 81 llocs de treball que tenen com a requisit exclusiu d'ocupació la pertinença a aquest cos, 2 llocs de col·lectiu EX (alguns cossos

La Rambla, 8
08002 Barcelona
Telèfon 933 162 700

Doc. original signat per:
Marta Garsaball Pujol
21/02/2024,
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

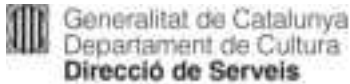
Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ

Data creació còpia:
20/01/2026 17:54:53

Pàgina 5 de 8



d'administració especial) i 1 lloc del col·lectiu GX (tots els cossos d'administració general i alguns cossos d'administració especial) als quals es pot accedir des d'aquest cos. Així mateix, el Departament de Cultura compta amb 77 efectius en servei actiu que integren el cos, 66 funcionaris i 11 interins.

7. Quant al Cos de diplomatura, biblioteconomia, les seves funcions són les derivades de l'exercici professional de llur titulació acadèmica i les de col·laboració en les tasques específiques d'estudi, de control, d'execució i d'inspecció, d'acord amb el que determina la Llei 4/1993, de 18 de març, del Sistema Bibliotecari de Catalunya, i el Decret 124/1999, de 4 de maig, sobre els serveis i el personal del Sistema de Lectura Pública de Catalunya, entre altres. La biblioteconomia és una professió reglada i d'acord amb el que preveu l'article 10.2 el personal bibliotecari ha de tenir la titulació universitària de Diplomatura en Biblioteconomia i Documentació o Llicenciatura en Documentació.

En el marc jurídic vigent, definit pel Reial decret 822/2021, de 28 de setembre, pel qual s'estableix l'organització dels ensenyaments universitaris i del procediment d'assegurament de llur qualitat, aquestes titulacions es corresponen amb la de Grau en Informació i Documentació o equivalent, segons el que determini l'Agència Nacional de Avaluació de la Qualitat i Acreditació (ANECA).

Pel que fa al dimensionament del Cos de diplomatura, biblioteconomia, el Departament de Cultura compta amb 112 llocs de treball que tenen com a requisit d'ocupació la pertinença a aquest cos, 1 lloc del col·lectiu EX (alguns cossos d'administració especial) i 14 llocs del col·lectiu GX (tots els cossos d'administració general i alguns cossos d'administració especial) als quals es pot accedir des d'aquest cos. Així mateix, el Departament de Cultura compta amb 138 d'efectius en servei actiu que integren el cos, 118 funcionaris i 20 interins.

8. Pel que fa a la denominació de les escales vinculades a l'àmbit del patrimoni cultural del Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) que es proposa crear, entenem que la tramitació de l'Avantprojecte de Llei és una bona oportunitat per incorporar-hi el terme "patrimoni cultural" en aquesta denominació, en detriment del terme "patrimoni artístic".

El terme "patrimoni cultural", que inclou els conceptes de patrimoni material i patrimoni immaterial, s'ha utilitzat durant diverses dècades i ha anat guanyant rellevància com una expressió més inclusiva que abasta no sols el patrimoni artístic, sinó també aspectes més amplis de la cultura. El marc legal de referència, la Llei 9/1993, de 30 de setembre, del Patrimoni Cultural Català, ja té en compte aquesta diversitat del nostre patrimoni en el propi títol i contingut del marc jurídic que regula.

IV. Conclusions i propostes

Per tot el que s'ha exposat, es conclou que:

1. S'ha de mantenir la diferenciació existent entre el Cos de titulació superior, patrimoni artístic, arqueologia i el Cos de titulació superior, conservació de museus,

La Rambla, 8
08002 Barcelona
Telèfon 933 162 700

Doc. original signat per:
Marta Garsaball Pujol
21/02/2024,
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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:54:53

Pàgina 6 de 8

atès que es tracta d'especialitats singularitzades que per les funcions que han de desenvolupar requereixen de la possessió d'una titulació oficial determinada o el coneixement d'una matèria específica adquirit des de diversos camps d'estudi respectivament.

2. S'ha de mantenir la diferenciació existent entre el Cos de titulació superior, arxivística i el cos de Diplomatura, biblioteconomia, atès que es tracta d'especialitats també singularitzades que per les funcions que han de desenvolupar requereixen el coneixement d'una matèria específica adquirit des de diversos camps d'estudi o la possessió d'una titulació oficial determinada respectivament.

3. Es pot suprimir el Cos de titulació superior, patrimoni artístic, patrimoni històric i arts plàstiques atès que les funcions pròpies del cos s'han anat assumint des del Cos superior d'administració general, en el cas de llocs base, i des de llocs corresponents a col·lectius GE (tots els cossos d'administració general i d'administració especial) o GX (tots els cossos d'administració general i alguns cossos d'administració especial), en el cas de llocs de comandament o singulars. Així mateix, el dimensionament actual del cos és redueix a 4 efectius. Aquesta supressió ha de comportar la integració de les persones afectades al Cos superior d'administració general atès que, com s'ha indicat, les funcions que desenvolupen actualment són les pròpies d'aquest cos.

4. Es pot suprimir el Cos de titulació superior, patrimoni artístic, restauració de béns mobles atès que no existeix cap lloc de treball d'aquest cos a la Relació de Llocs de Treball de la Generalitat de Catalunya. Com ja s'ha indicat, les funcions pròpies de personal funcionari que es duen a terme des d'aquest cos es duen a terme des del cos superior d'administració general i les específiques de restauració, a través de personal laboral.

5. En conseqüència, es proposa modificar la disposició addicional desena de l'Avantprojecte de llei de la forma següent:

"Disposició addicional desena. Creació, canvi de denominació i funcions i extinció de cossos i escales de l'Administració de la Generalitat

1. En l'Administració de la Generalitat es creen les escales següents:

[...]

X) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala d'Arxivística de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Són funcions d'aquesta escala les d'estudi, proposta, control i execució de tasques tècniques relatives al sistema de gestió documental i arxiu.

X) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala de Biblioteconomia de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Són funcions d'aquesta escala les d'estudi, proposta, control i execució de tasques tècniques relatives al sistema de lectura pública de Catalunya i a la gestió de fons bibliogràfics.

X) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala de Patrimoni Cultural, Arqueologia, de la Generalitat de Catalunya.

La Rambla, 8
08002 Barcelona
Telèfon 933 162 700

Doc. original signat per:
Marta Garsaball Pujol
21/02/2024,
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

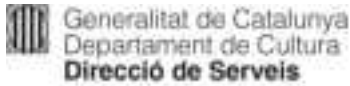
Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ

Data creació còpia:
20/01/2026 17:54:53

Pàgina 7 de 8



Són funcions d'aquesta escala les pròpies d'aquest cos corresponents a coneixements específics en l'àmbit de l'arqueologia.

X) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala de Patrimoni Cultural, Conservació de Museus, de la Generalitat de Catalunya.

Són funcions d'aquesta escala les pròpies d'aquest cos corresponents a coneixements específics en l'àmbit de la conservació de museus i protecció de bens mobles.

[...]"

Aquesta proposta comportarà la modificació també de l'annex 1 i l'annex 2, de manera tal que el seu contingut s'ajusti al nou redactat de la disposició addicional desena.

Finalment, es proposa modificar el contingut de la Disposició addicional dotzena de manera tal que reguli la integració del personal del Cos de titulació superior, patrimoni artístic, patrimoni històric i arts plàstiques en el nou Cos superior (Grup A, subgrup A1), regulat a l'article 32 de l'Avantprojecte:

"Disposició addicional dotzena. Integració del personal funcionari en els nous cossos i escales

[...]"

El personal funcionari de carrera que pertany al Cos de titulació superior, patrimoni artístic, patrimoni històric i arts plàstiques s'integra en el Cos superior (Grup A, subgrup A1)."

La directora de Serveis

Marta Garsaball Pujol

La Rambla, 8
08002 Barcelona
Telèfon 933 162 700

Doc. original signat per:
Marta Garsaball Pujol
21/02/2024,
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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:54:53

Pàgina 8 de 8

Observacions a l'expedient SIG23PRE1915 - Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

Fets

El 20 de desembre de 2023, el Departament de la Presidència ha incorporat al Fòrum del SIGOV l'expedient SIG23PRE1915 - Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

Observacions que es formulen

Les administracions públiques de Catalunya tenen un paper central a l'hora d'assegurar el coneixement i l'ús del català, de l'aranès i de la llengua de signes catalana.

Per aquest motiu, la Secretaria de Política Lingüística formula les observacions següents:

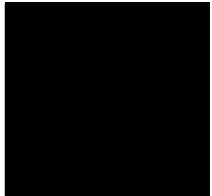
1. A l'exposició de motius, es proposa la redacció següent per al darrer paràgraf de la pàgina 7: "El Capítol I estableix els principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana i els requisits exigits, principalment en els termes previstos en la normativa bàsica. Pel que fa als principis d'accés, cal assenyalar que s'estenen a tot el personal del sector públic català i en destaquen, a més dels constitucionalment reconeguts, el caràcter obert dels processos, la garantia de la lliure concurrència, l'especialització i professionalització dels membres dels òrgans de selecció i reclutament, i l'agilitat, la publicitat i la proporcionalitat en la valoració dels mèrits. Quant als requisits d'accés, s'ha de destacar l'acreditació del coneixement de la llengua catalana del català i, si escau, de l'aranès, en el grau nivell adequat a les funcions pròpies del lloc objecte de la convocatòria, per tal d'assegurar que les administracions públiques funcionin plenament en les llengües pròpies de Catalunya i que es respectin els drets lingüístics de la ciutadania."

2. Es proposa afegir una nova lletra, la n), a l'article 2.2, amb la redacció següent: "n) El coneixement i el domini del català i de l'aranès que permetin garantir els drets lingüístics de la ciutadania."

3. Es proposa la redacció següent per a l'article 42.e): "Requisits essencials per a la seva ocupació, que ha d'incloure el nivell de català i, si escau, d'aranès o de la llengua de signes catalana."

Actualment, en l'apartat "Taula de formacions específiques" es fa constar la referència al nivell C1 i al nivell C2 de català. Cal tenir en compte, però, que les formacions que consten en aquest apartat no són requisit per ocupar el lloc de treball. Per tal que, per ocupar determinats llocs de treball, es pugui establir la necessitat d'acreditar un nivell de coneixement de català superior a l'exigit, amb caràcter general, als llocs del cos i escala corresponent i, si escau, coneixements d'aranès, proposem no fer constar aquesta informació a l'apartat "Taula de formacions específiques" i incloure un apartat específic a la relació de

Carrer del Portal de Santa Madrona, 6-8
08001 Barcelona
Telèfon 935 671 000
<http://gencat.cat/llengua/bustia>

	Doc. original signat per: Francesc Xavier Vila Moreno 06/02/2024, Serveis Administració Electrònica Generalitat de Catalunya 20/01/2026	Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al web web.csv.gencat.cat fins al 20/01/2029	Data creació còpia: 20/01/2026 17:55:17 Pàgina 1 de 5
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	

llocs de treball a aquest efecte. Així mateix, en aquest apartat específic també hi hauria de constar el requisit del coneixement de la llengua de signes catalana, quan sigui necessari.

4. Es proposa la redacció següent per a l'article 45.3: "3. Els llocs de treball de caràcter conjuntural per a l'execució de programes temporals de les administracions públiques catalanes es relacionen en l'instrument de gestió dels llocs de treball, on ha de constar, com a mínim, la seva denominació, la durada prevista, l'enquadrament estructural o la classificació professional, les retribucions i els requisits exigits per a l'ocupació, inclòs el nivell de català i, si escau, d'aranès, quan no coincideixin amb l'exigut al grup i, si escau, escala o categoria laboral corresponent."

5. Es proposa la redacció següent per a l'article 49.6.a): "a) Estudis de prospectiva i diagnòstic de la situació dels recursos humans a l'organització, amb perspectiva de gènere i impacte sobre l'ús del català i l'aranès."

6. Es proposa la redacció següent per a l'article 52.2.i): "Incorporació de la perspectiva de gènere, la igualtat de tracte i la no discriminació i especial atenció als col·lectius amb dificultats d'inserció laboral i l'impacte sobre l'ús del català i l'aranès."

7. Es proposa afegir una nova lletra, la j), a l'article 52.2, amb la redacció següent: "La garantia dels drets lingüístics de la ciutadania."

8. L'article 6.6 de la Llei 35/2010, d'1 d'octubre, de l'occità, aranès a l'Aran estableix que "En el procés de selecció per a la provisió de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat i dels ens locals de Catalunya, el coneixement de la llengua que regula aquesta llei pot ésser valorat com un mèrit, en els termes que es determinin per reglament. El coneixement oral i escrit de la llengua pròpia de l'Aran pot ésser també un requisit per a la provisió de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat fora de l'Aran si, d'acord amb la relació de llocs de treball, els corresponen funcions que ho justifiquin, especialment les relacionades amb l'atenció oral o escrita a la ciutadania, l'ensenyament, les relacions institucionals, les d'assessorament lingüístic o les de projecció exterior i foment de l'ús." Per aquest motiu, es proposa la redacció següent per a l'article 53.1.d): "d) Acreditar el coneixement de la llengua catalana del català, tant en l'expressió oral com en l'escrita i, si escau, de l'aranès. Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar els coneixements adequats de llengua castellana del castellà."

9. Es proposa la redacció següent per a l'article 54.5: "5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions; de l'àmbit de la salut; de serveis socials, així com l'accés a determinades places de seguretat pública, en atenció a la necessitat de conèixer les llengües i la cultura de sectors de la immigració amb especial arrelament al territori per a l'ocupació de les quals sigui necessari

Carrer del Portal de Santa Madrona, 6-8
08001 Barcelona
Telèfon 935 671 000
<http://gencat.cat/llengua/bustia>

Doc. original signat per:
Francesc Xavier Vila Moreno
06/02/2024,
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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:55:17

Pàgina 2 de 5



conèixer la llengua i la cultura de sectors de la immigració amb especial arrelament al territori. Mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general que concorren en cada cas per a l'exempció del requisit de nacionalitat."

10. Es proposa afegir un nou apartat, el 6, a l'article 54, amb la redacció següent: "**L'exempció del requisit de nacionalitat no comporta l'exempció del coneixement del català i, si escau, de l'aranès.**"

11. Es proposa la redacció següent per al segon paràgraf de l'article 56.3: "Les proves dels processos selectius pel sistema específic d'accés de persones amb discapacitat intel·lectual s'orientaran a l'acreditació dels repertoris bàsics de conducta, del coneixement ~~de la llengua catalana~~ **del català i, si escau, de l'aranès,** i de la preparació professional obtinguda per formació ocupacional o anàloga, programes específics d'inserció sociolaboral, tenint en compte el grau de similitud entre el contingut d'aquesta preparació i els llocs de treball convocats.

12. Es proposa la redacció següent per al darrer paràgraf de l'article 59.5: "Els òrgans de selecció han de comptar amb persones assessores en matèria de **normalització política** lingüística."

13. Es proposa afegir un nou apartat a l'article 62, que hauria de figurar amb el número 4, amb la redacció següent: "**4. El coneixement del català i, si escau, de l'aranès es pot acreditar mitjançant la presentació de certificats expedits per l'òrgan competent en matèria de política lingüística corresponent o per mitjà de títols, diplomes o certificats que aquest òrgan reconegui com a vàlids per a l'acreditació de coneixements de català o d'aranès en l'accés i la provisió de llocs de treball, així com mitjançant la realització de proves dins del procés selectiu.**"

14. L'art. 89 de l'Avantprojecte de llei estableix el següent: "b) La competència lingüística en els coneixements de català, quan no sigui un requisit, i el coneixement d'altres idiomes." La referència "quan no sigui un requisit" pot ser interpretada en diferents sentits. Una possible interpretació seria que, en alguns supòsits, pot no ser exigible acreditar el coneixement del català i, si escau, de l'aranès per ocupar un lloc de treball determinat.

En cas que sigui aquesta la interpretació que cal donar al precepte, i per tal de garantir els drets lingüístics de la ciutadania, proposem que, en els casos en què estigui justificat per les funcions que cal realitzar, sigui possible exigir nivells de coneixements lingüístics diferents per a les cinc competències lingüístiques avaluable d'acord amb el Marc europeu comú de referència per a les llengües (comprensió auditiva, comprensió de lectura, interacció oral, expressió oral i expressió escrita). En cap cas, però, s'hauria d'eximir de conèixer el català i, si escau, l'aranès. La possibilitat de fer proves de llengua en aquest sentit hauria de quedar reflectida a l'article 62.

15. Per tal que les bases facin referència a la manera com s'han d'acreditar els coneixements de català i, si escau, d'aranès exigits, es proposa la redacció

Carrer del Portal de Santa Madrona, 6-8
08001 Barcelona
Telèfon 935 671 000
<http://gencat.cat/llengua/bustia>

Doc. original signat per:
Francesc Xavier Vila Moreno
06/02/2024,
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 20/01/2026

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ

Data creació còpia:
20/01/2026 17:55:17

Pàgina 3 de 5



següent per a l'article 63.1.c): "c) Els requisits i condicions que han de complir les persones aspirants, incloent-hi el nivell de català i, si escau, d'aranès, i la manera d'acreditar-los."

16. Per tal que concordi amb la redacció proposada per a l'article 62.4, es proposa la redacció següent per a l'article 63.1.h): "h) El ~~temari o programa sobre el qual~~ temari, el programa o la descripció de les competències sobre els quals versaran les proves, o indicació del diari o butlletí oficial en què, si escau, s'hagi publicat amb anterioritat a la convocatòria."

17. Com s'ha indicat a l'apartat 15, l'article 89.2.b) pot ser interpretat en diferents sentits. En cas que es refereixi a valorar com a mèrit acreditar uns coneixements de català de nivell superior als exigits com a requisit, es proposa la redacció següent: "b) ~~La competència lingüística en els coneixements de català, quan no sigui un requisit, i el coneixement d'altres idiomes~~ Els coneixements de català i, si escau, d'aranès de nivell superior a l'exigut com a requisit per ocupar el lloc de treball i els coneixements de llenguatges d'especialitat, així com el coneixement d'altres llengües.

18. Atès que els drets lingüístics no tenen la consideració de drets fonamentals i que no tota vulneració dels drets lingüístics constitueix una discriminació, es proposa la redacció següent per a l'article 130.1.d): "d) Les conductes s'han de fonamentar en el respecte dels drets fonamentals, i les llibertats públiques i els drets lingüístics de la ciutadania, i evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, religió o conviccions, llengua, opinió, discapacitat o diversitat funcional, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

19. A l'article 207, es proposa afegir una nova lletra, que hauria de figurar com a lletra c), amb la redacció següent: "c) La vulneració dels drets lingüístics de la ciutadania."

20. Es proposa la redacció següent per a l'actual lletra c) de l'article 207: "c) L'assetjament psicològic laboral; l'assetjament sexual o per raó de sexe i l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, llengua o orientació sexual, expressió de gènere o característiques sexuals."

21. Es proposa la redacció següent per a l'article 211.4: "4. A més de les sancions esmentades en els apartats anteriors, la resolució del procediment disciplinari pot declarar accessòriament l'obligació de realitzar activitats formatives sobre integritat i ètica pública. Les sancions per la comissió de faltes per conductes de discriminació o assetjament comporten l'obligació d'assistir a activitats formatives de prevenció sobre aquestes matèries. Les sancions per la comissió de faltes per discriminació per raó de llengua o per la vulneració dels drets lingüístics de la ciutadania comporten l'obligació d'assistir a activitats de sensibilització sobre aquestes matèries i/o a cursos de català i, si escau, d'aranès."

Carrer del Portal de Santa Madrona, 6-8
08001 Barcelona
Telèfon 935 671 000
<http://gencat.cat/llengua/bustia>

Doc. original signat per:
Francesc Xavier Vila Moreno
06/02/2024,
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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:55:17

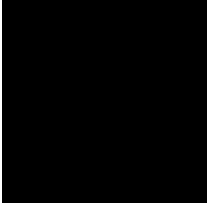
Pàgina 4 de 5

 Generalitat de Catalunya
Departament de Cultura
Secretaria de Política Lingüística

22. Es proposa la redacció següent per a l'article 230.1.2.e): "e) Coadjuvar en la programació i l'organització de l'ensenyament ~~de la llengua catalana, de la varietat aranesa de la llengua occitana del català, de l'aranès,~~ de la llengua de signes catalana i, en especial, del llenguatge administratiu destinat a la plena qualificació lingüística del personal al servei de l'Administració, d'acord amb el que estableixi la normativa vigent."

F. Xavier Vila i Moreno
Secretari de Política Lingüística

Carrer del Portal de Santa Madrona, 6-8
08001 Barcelona
Telèfon 935 671 000
<http://gencat.cat/llengua/bustia>

	Doc.original signat per: Francesc Xavier Vila Moreno 06/02/2024, 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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:55:17 Pàgina 5 de 5
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	

APORTACIONS OCJVM A L'AVANPROJECTE DE LLEI FUNCIO PUBLICA

L'Avantprojecte de llei conté diverses clàusules d'igualtat de gènere que milloren en escriure el Decret Legislatiu 1/997 vigent actualment en matèria de funció pública, i que es derogarà en aprovar-se aquest nou marc normatiu. Dit això, es proposem algunes modificacions en base a les obligacions que estableix la normativa d'igualtat de gènere (per totes, Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes):

1. Sobre llenguatge inclusiu, modificar al llarg del text:

On diu "empleats públics" hi ha de dir "empleades i empleats públics" o bé "personal públic";
On diu "un membre acreditat" hi ha de dir "una persona membre acreditada";
On diu "funcionaris" hi ha de dir "funcionariat" o bé "personal funcionari" o bé "funcionaris i funcionàries";
On diu "els ciutadans extracomunitaris" hi ha de dir "els ciutadans i les ciutadanes extracomunitaris";
On diu "condició de funcionari" hi ha de dir "condició de funcionari/funcionària";
On diu "pels aspirants" hi ha de dir "per les persones aspirants";
On diu "dels assessors" hi ha de dir "de les persones assessores";
On diu "dels candidats" hi ha de dir "de les persones candidates";
On diu "dels usuaris" hi ha de dir "de les persones usuàries";
On diu "els membres" hi ha de dir "les persones membres".

2. Sobre el contingut material:

El text regula diversos òrgans i en referir-se a la seva composició s'utilitzen diferents redaccions en relació amb la representació paritària de dones i homes. Proposem la modificació per tal que consti en tots els casos que en la seva designació i composició **"cal respectar el principi de representació paritària de dones i homes"**.

L'article 16 recull les funcions de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública. En coherència amb el principi informador de l'ocupació pública sobre igualtat efectiva de dones i homes previst a l'article 2.2 d) de l'avantprojecte de llei, es proposa afegir-hi una nova funció a aquesta secretaria sectorial en els termes següents: **"La consolidació efectiva del principi d'igualtat efectiva en qualsevol àmbit entre dones i homes al servei de l'Administració de la Generalitat"**.

L'article 18 recull les funcions de la Comissió de Retribucions i de Despeses de Personal. Es proposa afegir-hi una nova funció en els termes següents: **"Analitzar la bretxa salarial de gènere i proposar, en els casos que siguin necessaris, mesures dirigides a assolir la igualtat retributiva entre dones i homes per a treballs d'igual valor"**.

L'article 19.2 recull les funcions de les persones titulars de les secretaries generals dels departaments de l'Administració de la Generalitat en relació amb el personal adscrit. Es proposa afegir-hi una nova funció en els termes següents: **"Vetllar pel compliment dels Plans d'igualtat de dones i homes, i actuar com a punt de coordinació del seguiment de la seva execució"**.

L'article 49 regula els plans de recursos humans. Es proposa modificar la lletra a) de l'apartat 6 sobre la memòria justificativa, en els termes següents (en negreta la modificació): **"a) Estudis de prospectiva i diagnòstic de la situació dels recursos humans a l'organització, amb perspectiva de gènere i interseccional"**.

L'article 51 regula els registres de personal. Es proposa modificar l'apartat 5 en els termes següents (en negreta la modificació): "5. Sens perjudici que cada administració pública catalana disposi del seu propi registre de personal, el departament competent en matèria d'ocupació pública de la Generalitat ha de gestionar un registre general de l'ocupació pública de Catalunya amb finalitats estadístiques i informatives sobre l'evolució i les característiques de l'ocupació en el sector públic català. El Govern de la Generalitat ha de determinar el contingut i el procediment d'obtenció i difusió de dades estadístiques mitjançant el registre general de l'ocupació pública de Catalunya. **També ha d'oferir estratègies i pràctiques per incorporar la perspectiva de gènere i interseccional en els processos de producció i d'interpretació de les estadístiques, així com dels estudis que se'n puguin derivar**".

L'article 89 regula el sistema de provisió del concurs. Es proposa modificar l'apartat 2 en els termes següents (en negreta la modificació): "2. En els sistemes de provisió s'han de valorar necessàriament els resultats de l'avaluació de l'acompliment així com la progressió assolida en la carrera professional, **i també les competències transversals en igualtat i gènere**. Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents: (...)".

El Títol X recull les mesures d'igualtat entre dones i homes i igualtat de gènere a les administracions públiques catalanes. Es proposa afegir un nou article, el 124 bis, sobre Avaluació, en els termes següents: "**L'Administració de la Generalitat de Catalunya ha d'elaborar i difondre anualment un informe d'avaluació d'eficàcia, eficiència i impacte dels plans d'igualtat i del protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere**".

L'article 125 recull la protecció de la seguretat i la salut laboral dels empleats públics. Es proposa la modificació de l'apartat 1 en els termes següents (en negreta la modificació): "1. Els empleats públics de les administracions públiques catalanes tenen dret a una protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball d'acord amb la normativa de prevenció de riscos laborals **i la normativa d'igualtat de dones i homes sobre la incorporació de la perspectiva de gènere en aquest àmbit**".

L'article 216 regula l'estructura de la negociació col·lectiva. Es proposa afegir un nou apartat, el 10, amb el contingut següent: "**La composició de cada mesa de negociació ha de respectar el principi de representació paritària de dones i homes**".

Notes a l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana

En data 20 de desembre de 2023 es va publicar al fòrum del Sistema d'Informació, Gestió i Tramitació dels Documents de Govern (SIGOV) l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (v1_20_12_2023) i, posteriorment, el 31 de gener de 2024 es va publicar la v2 en relació amb la qual es fan les següents observacions:

1. L'article 3 "Àmbit d'aplicació", al seu punt 3, estableix:

"3. En l'aplicació d'aquesta Llei i de la legislació sectorial corresponent es poden dictar normes específiques relatives al personal (...) dels cossos d'Administració penitenciària (...)"

Així mateix, la disposició addicional onzena "Cossos i escales de l'Administració de la Generalitat amb normativa específica" disposa:

"Als efectes de la seva classificació, continuen regint-se per les seves respectives lleis de creació i la normativa reglamentària de desenvolupament, els cossos i escales de l'Administració de la Generalitat següents:

g) El cos de diplomatura, grup de serveis penitenciaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A2.

h) El cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C1.

i) El cos d'auxiliars tècnics de serveis penitenciaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C2.(...)"

I així consten a l'annex 1 de cossos i escales de l'Administració de la Generalitat de Catalunya de la Llei d'ocupació Pública. Falta fer esment del **cos de titulació superior, grup serveis penitenciaris**, de la Generalitat de Catalunya.

Cal dir que la llei de creació d'aquests cossos és la Llei 9/1986, de 10 de novembre, de cossos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya que es deroga per la Llei d'ocupació pública, i no hi ha una llei específica de creació de cossos penitenciaris d'administració penitenciària a diferència d'altres col·lectius com el cos de mossos d'esquadra.

Pel que fa a la normativa reglamentària de desenvolupament, el Decret 329/2006, de 5 de setembre, pel qual s'aprova el Reglament d'organització i funcionament dels serveis d'execució penal, regula els tipus d'establiments penitenciaris i les diverses unitats on es poden gestionar les formes especials d'execució; preveu i reforça la presència i la participació institucional i social en l'activitat dels serveis d'execució penal; estableix l'organització general dels centres penitenciaris amb els diversos òrgans unipersonals i col·legiats; regula d'administració i la gestió del personal i dels diversos serveis als centres penitenciaris; regula els models organitzatius de les prestacions bàsiques (salut, educació, treball i serveis socials)

Foc, 57
08038 Barcelona
Tel. 93 857 40 00
justicia.gencat.cat

1/7

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:56:17 Pàgina 1 de 7
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  	

i revisa el règim econòmic del funcionament ordinari dels centres penitenciaris. En aquest sentit, l'article 41 estableix que al personal regulat en aquest Reglament li seran d'aplicació les lleis sobre la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la resta de normes reguladores del personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, amb les particularitats que expressament s'estableixen en aquest Reglament. Al respecte, cal dir que les particularitats establertes en el Reglament pel que fa als horaris, permisos i llicències, vacances, especialitats d'accés i selecció, són mínimes i per aquest motiu se'ls aplica bàsicament les lleis de funció pública i els acords específics acordats en el grup de treball de l'àmbit penitenciar depenent de la Mesa Sectorial de Negociació de Personal d'Administració i Tècnic de la Generalitat de Catalunya.

Falta fer esment al cos de titulació superior, grup serveis penitenciaris, de la Generalitat de Catalunya, i es demana que al punt 4 de la disposició addicional desena es declari a extingir el cos d'auxiliars tècnics, serveis penitenciaris.

2. L'article 61 "Sistemes de selecció" a l'apartat 7 estableix:

"L'Escola d'Administració Pública de Catalunya és la institució que gestiona la selecció del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat (...)."

I l'article 230 "Funcions EAPC" disposa com a funció pròpia de l'EAPC en matèria de captació de talent i de selecció:

"b) Dur a terme la captació i la selecció del personal d'acord amb el marc normatiu vigent."

D'altra banda, l'article 16 "La secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública" estableix que al titular de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública li correspon, entre d'altres, les funcions següents:

"e) Nomenar funcionaris de carrera."

Actualment, per Acord GOV/117/2022, de 7 de juny, d'atribució de competències als departaments de la Generalitat en matèria de funció pública, el departament de Justícia, Drets i Memòria, pel que fa al personal penitenciar, inclòs el personal no penitenciar que ocupa llocs de treball adscrits a l'àmbit funcional d'execució penal, té atribuïdes les competències següents:

a) Convocar els processos selectius per a l'accés a la condició de personal funcionari, inclosa la promoció interna.

b) Nomenar el personal funcionari, d'acord amb la normativa vigent i les bases de les convocatòries dels processos selectius corresponents.

Per tant, caldria aclarir i/o determinar qui serà l'encarregat de convocar i resoldre els processos selectius de l'àmbit funcional d'execució penal i de nomenar personal funcionari a les persones que els superin.

I, en el mateix sentit, fer l'aclariment i/o determinar-ho pel que fa a la selecció d'empleats públics temporals prevista a l'art. 69.7 que preveu:

"7. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales o categories professionals,

amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriuguin a aquest efecte.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la gestió de la selecció temporal correspon a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal, i en qualsevol cas mitjançant l'administració de les relacions de reserva que es generin en els processos de selecció que hagi gestionat."

D'altra banda, l'apartat 3 de l'art. 69 disposa:

"3. La superació d'un procés selectiu sense obtenir plaça o de proves d'un procés selectiu d'accés a la condició de personal funcionari de carrera o personal laboral fix constitueixen un mèrit preferent per a la selecció com a personal temporal del mateix cos, escala o categoria professional."

Caldria concretar en el desenvolupament reglamentari de la Llei com s'ha d'interpretar i aplicar el concepte de "mèrit preferent".

I l'apartat 4 del mateix article 69 preveu:

"4. Amb caràcter general, tant per a l'accés a les borses d'ocupació pública com quan la selecció es dugui a terme mitjançant convocatòries específiques, s'ha de realitzar una prova selectiva, emprant algun dels instruments a què fan referència les lletres a) i e) de l'apartat segon de l'article 62. En el supòsit que la selecció de personal temporal tingui com a causa la substitució de la persona titular del lloc de treball per a un període que no superi els tres mesos de durada, es podrà emprar qualsevol dels instruments de selecció previstos a l'article 62. Queden exemptes de la realització de la prova les persones que hagin superat un procés selectiu d'accés sense obtenir plaça."

Caldria concretar en el desenvolupament reglamentari de la Llei com s'ha d'interpretar i aplicar pel que fa a l'exempció de les persones que hagin superat un procés selectiu d'accés sense obtenir plaça, si això suposa que aquestes persones no s'hauran d'avaluar.

3. A l'article 82 "La promoció interna del personal funcionari de carrera", l'apartat 3 b) estableix com a requisit per participar als processos selectius de promoció interna:

"b) Tenir una antiguitat de, almenys, dos anys de servei actiu en el subgrup inferior o en el grup inferior en el cas que no hi hagi subgrup."

Es proposa la redacció següent, d'acord amb la STS de 26 d'abril de 2010, rec. 2703/2007:

"b) Tenir una antiguitat d'almenys, dos anys, de servei actiu en el subgrup inferior o en el grup inferior en el cas que no hi hagi subgrup **com a funcionaris de carrera o interins.**"

4. A l'article 89 "Concurs" a l'apartat 2.d) quan es fa referència que "A l'Administració de la Generalitat s'ha d'atorgar una major valoració a les accions formatives organitzades o homologades per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i altres centres de formació oficials o els establerts en els acords de formació per a l'ocupació de les administracions públiques", es proposa la redacció següent:

Generalitat de Catalunya
Departament de Justícia,
Drets i Memòria

"A l'Administració de la Generalitat s'ha d'atorgar una major valoració a les accions formatives organitzades o homologades per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, **altres centres de formació oficials de les administracions públiques** i altres centres de formació oficials o els establerts en els acords de formació per a l'ocupació de les administracions públiques".

5. A l'article 91 "Concurs específic de provisió de llocs de treball", punt 2, quan es fa referència a "la valoració d'informes d'avaluació o d'altres sistemes anàlegs", caldria aclarir el que s'entén per "sistemes anàlegs" si no en el propi cos de la Llei en el seu desenvolupament reglamentari.

6. A l'article 101 "Comissió de serveis de règim general", punt 2, que estableix: "2. Les comissions de serveis tenen caràcter voluntari i resten sense efecte per raó de servei, perquè es proveeix el lloc de treball amb caràcter definitiu o automàticament, pel transcurs del termini de dos anys per als llocs de treball base i sis mesos per als llocs de treball singulars i de comandament. En cas que el lloc de treball es trobi reservat, aquests terminis operen un cop s'extingeixi aquesta reserva."

Es proposa la redacció següent:

"2. Les comissions de serveis tenen caràcter voluntari i resten sense efecte per raó de servei, perquè es proveeix el lloc de treball amb caràcter definitiu o automàticament, pel transcurs del termini de dos anys per als llocs de treball base i sis mesos per als llocs de treball singulars i de comandament; **però en el cas de llocs de treball singulars o de comandament, excepcionalment s'hi pot romandre en el lloc de treball que s'ocupa en comissió de serveis més enllà d'aquests terminis si s'ha publicat la convocatòria per a la seva provisió definitiva.** En cas que el lloc de treball es trobi reservat, aquests terminis operen un cop s'extingeixi aquesta reserva **als efectes de publicació de la convocatòria per a la provisió definitiva del lloc de treball.**"

7. A l'article 193 "Excedència voluntària per interès particular", al punt 3, s'estableix "També es declara d'ofici aquesta excedència si no es pren possessió del lloc de treball adjudicat en la resolució dels processos ordinaris de provisió de llocs de treball en el termini establert."

Es proposa la redacció següent per tal que resulti més clar:

"També es declara d'ofici aquesta excedència si no es pren possessió del lloc de treball adjudicat en la resolució dels **concursos generals** de provisió de llocs de treball en el termini establert."

8. A l'article 75 "Jubilació forçosa, jubilació per incapacitat permanent i perllongament de la permanència en el servei actiu", al punt 2 es diu: "2. Es pot declarar la jubilació, d'ofici o a petició del personal funcionari i prèvia la instrucció del corresponent expedient, quan aquest

4/7

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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:56:17

Pàgina 4 de 7

Generalitat de Catalunya
Departament de Justícia,
Drets i Memòria

es trobi en situació d'incapacitat permanent per accomplir les seves tasques o en un estat físic o de debilitació de les facultats que li impedeixi d'exercir correctament les funcions."

Es proposa la redacció següent:

"2. Es declararà la jubilació, d'ofici o a petició del personal funcionari, quan aquest es trobi en situació d'incapacitat permanent per accomplir les seves tasques."

En el mateix sentit que ja es preveu a l'art. 74.1.c) de la mateixa Llei d'ocupació pública, doncs la redacció que es fa a l'art. 75.2 resulta confusa en relació amb l'article 74. Si la Seguretat Social ja declara la situació d'incapacitat permanent no té sentit fer la instrucció prèvia d'un expedient. I no queda clar qui determina l'estat físic o de debilitació de les facultats ni com es pot declarar la jubilació per aquest motiu ni l'organisme encarregat de la pensió corresponent.

A l'últim paràgraf del punt 3 que diu: "El perllongament de la permanència en el servei actiu s'ha d'autoritzar en qualsevol cas sempre calgui completar el temps mínim de serveis per a causar dret a la pensió de jubilació, d'acord amb els requisits i les condicions establerts en el règim de Seguretat Social aplicable."

Es proposa la redacció següent:

"El perllongament de la permanència en el servei actiu s'ha d'autoritzar en qualsevol cas sempre **que** calgui completar el temps mínim de serveis per a causar dret **al 100% de** la pensió de jubilació, d'acord amb els requisits i les condicions establerts en el règim de Seguretat Social aplicable."

9. A l'article 103 "Comissió de serveis en altres administracions públiques" al punt 2, que diu: "2. La comissió de serveis en altres administracions finalitza per l'expiració del termini establert, per decisió expressa i motivada de qualsevol de les administracions públiques afectades o per renúncia del personal funcionari prèviament acceptada per l'Administració de destinació."

Es proposa la redacció següent:

"2. La comissió de serveis en altres administracions finalitza per l'expiració del termini establert, per decisió expressa i motivada de qualsevol de les administracions públiques afectades, per renúncia del personal funcionari prèviament acceptada per l'Administració de destinació **o per l'obtenció amb caràcter definitiu del lloc de treball que ocupa a l'Administració on presta serveis.**"

10. Al Títol IX "Provisió de llocs de treball i mobilitat", la mobilitat interadministrativa entre les diferents administracions públiques catalanes es configura com un dels eixos vertebradors de l'ocupació pública catalana i la Llei estableix els mecanismes per tal que sigui efectiva i es dugui a terme en condicions d'igualtat en tot el territori català. No obstant, no regula la promoció interna quan es presten serveis en una administració diferent de la que és funcionari, no preveu si les mesures de promoció interna i de carrera administrativa també els hi són d'aplicació al personal provinent d'altres administracions, quins drets tenen les persones que presten serveis en una altra administració (promoció interna, carrera professional, etc.)

5/7

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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:56:17

Pàgina 5 de 7

11. A l'article 145 "Acreditació de retribucions del personal funcionari en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat" diu:

"Al personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat se li apliquen les següents regles en matèria retributiva:

a) Les retribucions bàsiques i complementàries que s'acrediten amb caràcter fix i periodicitat mensual s'han de fer efectives per mensualitats completes, d'acord amb la situació i drets referits al primer dia hàbil del mes a què corresponguin. No obstant això, es liquidaran per dies les retribucions del mes de la presa de possessió en la primera destinació en un cos o escala, en el de reingrés al servei actiu i en la presa de possessió en els supòsits de canvi de destinació. Si el motiu del cessament és la mort o la jubilació, la liquidació de les retribucions no s'ha d'efectuar pels dies de servei actiu, sinó comptant el mes complet en el qual s'ha produït el fet causant del cessament."

Es proposa la redacció següent:

"a) Les retribucions bàsiques i complementàries que s'acrediten amb caràcter fix i periodicitat mensual s'han de fer efectives per mensualitats completes, d'acord amb la situació i drets referits al primer dia hàbil del mes a què corresponguin. No obstant això, es liquidaran per dies les retribucions del mes de la **presa** de possessió en la primera destinació en un cos o escala, en el de reingrés al servei actiu i en la **presa de possessió en els supòsits de canvi de destinació amb caràcter definitiu**. Si el motiu del cessament és la mort o la jubilació, la liquidació de les retribucions no s'ha d'efectuar pels dies de servei actiu, sinó comptant el mes complet en el qual s'ha produït el fet causant del cessament."

12. A l'article 158 "Permís per matrimoni o per inici de convivència" diu:

"El personal funcionari té dret a un permís per matrimoni, o per inici de convivència en el cas de les unions estables de parella, amb una durada de quinze dies naturals consecutius. Aquest permís es pot gaudir en el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inici de la convivència"

Caldria aclarir si quan es gaudeix el permís per inici de la convivència i després hi ha matrimoni amb la mateixa persona, només es genera dret a gaudir del permís una sola vegada.

13. Títol XVI "Situacions administratives", caldria especificar el termini de la sol·licitud de reingrés en aquelles situacions administratives en què no es preveu expressament.

14. A l'article 194 "Excedència voluntària per cura de familiars" es proposa incloure el següent paràgraf:

"Un cop transcorregut el termini autoritzat, el personal funcionari passa automàticament, si no sol·licita el reingrés al servei actiu, a la situació d'excedència voluntària per interès particular."

15. A l'article 200 "Situació de suspensió de funcions", caldria concretar ens quins casos s'ha de sol·licitar el reingrés quan es prové de la situació de suspensió de funcions. Si és en tots els casos, encara que sigui inferior a 6 mesos amb dret a reserva del lloc de treball, o únicament quan comporta la pèrdua del lloc de treball.

16. En la disposició addicional desena, en el punt 4 a) El cos auxiliar d'administració, escala auxiliar administrativa de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C1.

Es proposa el canvi següent:

a) El cos auxiliar d'administració, escala auxiliar administrativa de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup **C2**.

17. A l'"ANNEX 1. Cossos i escales de l'Administració de la Generalitat de Catalunya"

Quan parla dels cossos d'administració general (article 32), concretament del cos superior (grup A, subgrup A1), no es fa referència ni al cos superior amb requisit de titulació de dret ni amb el requisit de titulació de l'àmbit econòmic.

Subdirecció General de Recursos Humans i Relacions Laborals

7/7

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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:56:17

Pàgina 7 de 7

OBSERVACIONS A L'AVANTPROJECTE DE LLEI DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA.

Observació prèvia.

La iniciativa es caracteritza, d'una banda, per un excés regulatori que eleva a rang de llei qualsevol eventual modificació del règim previst, la qual cosa comporta la necessitat d'aprovar una norma amb rang legal posterior per a la modificació de dites previsions i, d'una altra, per un volum elevat d'articles que articulen el nou cos normatiu de l'ocupació pública que pot ser de difícil ús per a l'operador jurídic.

Si la voluntat de la norma és que tingui l'abast i grau de concreció plantejat pel text, es recomana que es valori la conveniència d'incloure una disposició final que determini la naturalesa reglamentària d'aquells preceptes que, per ser referits a aspectes que no requereixen normativament el rang legal per a la seva fixació, podran ser modificats a través de l'exercici de la potestat reglamentària per part del Govern.

Observacions específiques.

1. Art. 3.3. Es troba a faltar una referència expressa al Cos d'Acció Exterior del Govern i de la Unió Europea, per la qual cosa es proposa la seva incorporació.

Article 3. Àmbit d'aplicació

(...)

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

Així mateix, us suggerim que valoreu l'oportunitat de tancar la relació de cossos amb un incís final que interpel·li a qualsevol altre cos que es pugui crear.

2. Art. 16.a) S'atribueix al Consell de l'Ocupació Pública Catalana la funció d'emetre dictamen, tot i que l'art. 11, sobre aquest òrgan, només se li atribueixen funcions d'informe i proposta.

Article 16. La secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública

Corresponen a la persona titular de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública les funcions següents:

a) Sotmetre a informe i dictamen del Consell de l'Ocupació Pública Catalana els avantprojectes de llei i projectes de reglament i altres disposicions de caràcter general relatius a l'ocupació pública que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes.

(...)

3. Art. 26. La figura del personal directiu públic professional ha trobat tradicionalment el seu encaix natural en el sector públic institucional, mitjançant la contractació laboral d'alta direcció.

Això no obstant, el tenor literal del precepte de l'AVL sembla anar més enllà. És per això que es proposa clarificar l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en què podria operar la figura i com es concretaria la vinculació diferent de la laboral d'alta direcció.

Article 26. Personal directiu públic professional

1. Tenen la consideració de personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i de les seves entitats de dret públic les persones que desenvolupen les funcions i responsabilitats directives o gerencials següents:

- a) Participar en la formulació i en l'execució de polítiques públiques i en el disseny i l'aplicació de la normativa.*
- b) Participar en la planificació estratègica i elaborar i executar la planificació operativa dels projectes, funcions i activitats que tinguin atribuïdes.*
- c) Vetllar per l'assoliment dels objectius dels serveis i projectes encomanats.*
- d) Coordinar les activitats i els recursos de l'àmbit d'actuació assignat.*
- e) Gestionar les infraestructures i els recursos materials i tecnològics, així com dirigir i coordinar els equips professionals propis de la unitat directiva o de l'entitat en què es presta serveis.*
- f) Executar el pressupost i gestionar els recursos econòmics amb criteris d'eficiència i eficàcia, i garantint la sostenibilitat financera del seu àmbit d'actuació.*
- g) Desenvolupar polítiques d'innovació, millora de resultats, qualitat dels serveis públics, així com l'impuls de la qualitat institucional i dels valors públics.*
- h) Retre comptes periòdicament de la gestió i dels resultats assolits davant els òrgans de direcció política i de govern, els òrgans i unitats de control i supervisió, i també de la ciutadania en els termes que preveu la normativa.*
- i) Vetllar per la transparència de les actuacions i per una comunicació pública clara, veraç i efectiva.*
- j) Qualsevol altra que se li atribueixi específicament.*

2. La designació del personal directiu públic professional ha d'atendre els principis de mèrit i capacitat i el criteri d'idoneïtat, amb l'acreditació prèvia de la seva competència professional per part l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.

3. El personal directiu públic professional està subjecte a avaluació, d'acord amb els criteris d'eficàcia i eficiència, responsabilitat per la seva gestió i control de resultats en relació amb els objectius que s'hagin fixat.

4. La determinació de les condicions de treball del personal directiu públic professional no té la consideració de matèria objecte de negociació col·lectiva. Quan el personal directiu compleixi la condició de personal laboral, està sotmès a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció.

5. Els llocs de treball que integren la direcció pública professional de les administracions públiques catalanes s'han d'incloure en una relació de llocs de treball o instrument d'ordenació dels llocs de treball específic, aprovat per l'òrgan competent de cada administració pública, que s'ha de publicar en el diari o butlletí oficial corresponent.

En la relació de llocs de treball o instrument d'ordenació hi ha de constar, com a mínim:

Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Exterior
i Unió Europea

- a) La denominació del lloc de treball i l'adscripció orgànica.
- b) Les funcions.
- c) Els requisits generals per a la provisió del lloc i els requisits específics relacionats amb les competències professionals requerides per al seu desenvolupament.
- d) Les retribucions.

6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic, s'ha de regular per reglament el règim jurídic específic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

4. Art. 38.1. Es proposa completar les funcions reservades a llocs de personal funcionari previstes en les lletres d) i f) de l'article 38.1 en els termes següents:

Article 38. Llocs de treball de naturalesa funcional

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

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

(...)"

Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Exterior
i Unió Europea

5. Art. 39. En aquest precepte s'està fent referència als llocs que, de forma excepcional, poden ser ocupats per persones a qui s'aplicarà el règim jurídic laboral. Aquesta regulació, malgrat l'excepcionalitat, comporta la identificació dels llocs de treball ocupats per personal laboral dins l'àmbit de les administracions públiques.

En aquest context i, tenint en compte el contrasentit que representaria reconèixer la condició de personal laboral de la Generalitat a personal que no es regeix per la normativa pròpia sinó per la normativa del país on desenvolupen les funcions i, en atenció a la idiosincràsia del Departament d'Acció Exterior i Unió Europea que compta amb unitats ubicades a l'exterior que, de conformitat amb l'article 28 del Decret 61/2017, de 13 de juny, de les unitats de representació institucional del Govern a l'exterior, contracten personal en origen, es proposa suprimir la lletra e) del precepte (e) *Llocs de treball auxiliars en les oficines i dependències de la Generalitat a l'estranger, els quals es regeixen pel dret del país on presten serveis*).

Aquesta observació es formula tenint en compte el règim previst a l'article 28 del Decret 61/2017, de 13 de juny esmentat que, en relació amb el personal contractat local, disposa que:

"28.1 La contractació de personal local, per part de la delegació, per a la realització de tasques de caràcter tècnic o de suport estarà subjecta a la legislació laboral de l'Estat en el qual s'ubiqui la delegació.

28.2 En la contractació de personal local, la delegació actuarà com a persona jurídica de l'Estat en el qual estigui ubicada, de manera que les persones contractades gaudiran dels drets i deures que estableixi la legislació de l'Estat en el qual s'ubiqui la delegació.

28.3 En cap cas aquest personal no pot tenir la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya".

Tanmateix i, considerant l'interès i la necessitat que la iniciativa incorpori una previsió que doti de rang legal aquesta previsió -que hores d'ara es preveu en l'àmbit reglamentari-, i que reculli la realitat d'altres entitats públiques catalanes, se suggereix d'incloure una previsió en termes similars als següents:

"Disposició addicional ****. Personal local que presta serveis a l'exterior.

La contractació de personal local en les delegacions, oficines i dependències de la Generalitat ubicades a l'estranger es regirà per la legislació laboral de l'Estat a on es prestin serveis, de manera que les persones contractades gaudiran dels drets i deures que la legislació de l'Estat concret els reconegui. En cap cas aquest personal no pot tenir la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya."

6. Art. 41.2. Tenint en compte que la iniciativa atribueix a la persona titular de la Secretaria General de cada departament l'aprovació de la RLT departamental i del seu sector públic, us proposem de fer constar en el text de la iniciativa a qui en correspondria la publicació, si a qui ha d'aprovar-la o a l'òrgan competent en matèria de funció pública.

Article 41. Les relacions de llocs de treball

(...)

2. Les relacions de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat de Catalunya s'han de publicar anualment en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya. Les

4 / 10

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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:56:56

Pàgina 4 de 10

Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Exterior
i Unió Europea

relacions de llocs de treball de la resta d'administracions públiques s'han de publicar amb una periodicitat anual en el butlletí o diari oficial corresponent.

(...)

7. Art. 45.3 i 45.4. Al precepte es preveu que cada departament relacioni els llocs de programes temporals ja en la RLT ja en un altre instrument de gestió de llocs complementaris. Tanmateix, no semblaria previst a qui correspondria l'aprovació d'aquest altre instrument. Convindria completar el precepte a aquest efecte.

Article 45. Instruments de gestió dels llocs de treball

(...)

3. Els llocs de treball de caràcter conjuntural per a l'execució de programes temporals de les administracions públiques catalanes s'enumeren en l'instrument de gestió dels llocs de treball, en què han de constar, com a mínim, la denominació, la durada prevista, l'enquadrament estructural o classificació professional, les retribucions i els requisits exigits per a l'ocupació.

4. Les administracions públiques catalanes que no elaborin instruments de gestió de llocs de treball han d'incorporar a la respectiva relació de llocs de treball el contingut que estableix l'apartat 2 d'aquest article.

(...)

8. Art. 61.7. Se suggereix de valorar la conveniència de clarificar com es concretaria la funció de l'EAPC de gestionar la selecció del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat. Val a dir, a més, que aquesta funció no es troba recollida després, a l'article 230.1.1 de la iniciativa, on es relacionen les funcions de l'EAPC.

Article 61. Sistemes de selecció

(...)

7. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya és la institució que gestiona la selecció del personal funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat.

(...)

9. Art. 69. Selecció d'empleats públics temporals.

- Article 69.2. En aquest apartat s'indica:

2. El procés de selecció del personal funcionari interí i del personal laboral temporal ha de garantir la idoneïtat de la persona seleccionada per a l'adequat desenvolupament de les funcions del lloc de treball. En cap cas no es pot accedir a la prestació de serveis temporals si no és amb la superació prèvia d'un procés de selecció en els termes establerts en aquesta Llei.

Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Exterior
i Unió Europea

La selecció del personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs a cobrir.

Per a l'assoliment del percentatge de reserva de discapacitat, podran crear-se borses de treball específiques per a persones amb discapacitat.

Tenint en compte que és el departament qui pot fer la valoració de la necessitat i les característiques dels llocs a cobrir, es proposa que es deixi a criteri departamental fer la selecció del personal temporal mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal, o bé mitjançant convocatòries específiques.

En aquest ordre de coses, es proposa suprimir el paràgraf segon de l'art. 69.7, que seria reiteratiu, i limitar la regulació del precepte a la composició de les borses d'ocupació temporal.

7. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales o categories professionals, amb la finalitat de constituir borses d'ocupació temporal a les quals poden recórrer totes les administracions públiques catalanes, d'acord amb el conveni que subscriuguin a aquest efecte.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la gestió de la selecció temporal correspon a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, preferentment amb la constitució de borses d'ocupació temporal, i en qualsevol cas mitjançant l'administració de les relacions de reserva que es generin en els processos de selecció que hagi gestionat.

- Art. 69.4. La previsió d'exempció a la realització de la prova prevista a l'art. 69.4 semblaria condicionar la valoració de la prova a apte o no apte.

4. Amb caràcter general, tant per a l'accés a les borses d'ocupació pública com quan la selecció es dugui a terme mitjançant convocatòries específiques, s'ha de fer una prova selectiva, emprant algun dels instruments a què fan referència les lletres a) i e) de l'apartat segon de l'article 62. En el supòsit que la selecció de personal temporal tingui com a causa la substitució de la persona titular del lloc de treball per a un període que no superi els tres mesos de durada, es podrà emprar qualsevol dels instruments de selecció previstos a l'article 62. Queden exemptes de la realització de la prova les persones que hagin superat un procés selectiu d'accés sense obtenir plaça.

Els òrgans de selecció de personal temporal han de comptar, com a mínim, amb un membre acreditat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en processos i tècniques selectives.

- Art. 69.6. Els períodes de prova previstos es consideren massa curts. Val a tenir en compte, a més, que podrien afectar els mesos de vacances. Es proposa d'ampliar-los perquè no quedin desvirtuats i serveixin a la finalitat prevista. Finalment, es proposa que l'exempció del període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala, es limiti al mateix departament.

6 / 10

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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:56:56

Pàgina 6 de 10

Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Exterior
i Unió Europea

6. En els procediments de selecció de personal funcionari interí, sempre que la naturalesa i la durada prevista del nomenament ho permetin, s'ha de preveure un període de prova, que no pot excedir dels dos mesos per a llocs de treball classificats dins del grup A, ni d'un mes per a la resta de grups. Aquest període de prova ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona seleccionada. No s'exigeix període de prova quan la persona seleccionada hagi prestat serveis durant un període mínim d'un any i disposi d'un informe d'avaluació favorable respecte d'un nomenament d'interinitat immediatament anterior en el mateix cos o escala.

10. Art. 75.3. Convindria valorar si els criteris previstos a les lletres a) b) i d) de l'article no constituïrien, en realitat, pressupòsits necessaris per a un correcte exercici de la funció pública i no haurien de poder valorar-se positivament per a perllongar la permanència en el servei actiu.

D'altra banda, es proposa clarificar què s'ha d'entendre per "absentisme durant l'any anterior a la sol·licitud del perllongament".

Article 75. Jubilació forçosa, jubilació per incapacitat permanent i perllongament de la permanència en el servei actiu

(...)

3. El personal funcionari pot sol·licitar, amb l'antelació que s'estableixi reglamentàriament, el perllongament de la permanència en el servei actiu fins, com a màxim, els setanta anys. L'òrgan competent per declarar les jubilacions ha de resoldre de manera expressa i motivada l'atorgament o la denegació del perllongament de la permanència en el servei actiu, d'acord amb els criteris següents:

- a) L'aptitud per a l'acompliment de les tasques i funcions pròpies del lloc de treball que s'ocupa.
- b) La conducta professional i els resultats de l'avaluació de l'acompliment.
- c) Raons organitzatives derivades de la planificació i racionalització dels recursos humans.
- d) L'absentisme durant l'any anterior a la sol·licitud del perllongament.

L'òrgan competent pot resoldre de manera motivada la finalització del perllongament autoritzat.

El perllongament de la permanència en el servei actiu s'ha d'autoritzar en qualsevol cas sempre que calgui completar el temps mínim de serveis per causar dret a la pensió de jubilació, d'acord amb els requisits i les condicions establerts en el règim de la Seguretat Social aplicable.

(...)

11. Art. 118.3. L'article 118 de la iniciativa regula la mobilitat entre administracions públiques catalanes en els apartats 1 i 2, i amb altres administracions públiques, en l'apartat 3. Per tal de no induir a confusió, us proposem de revisar el tenor literal del precepte en els termes següents:

Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Exterior
i Unió Europea

"3. Excepcionalment, quan siguin homologables les funcions dels cossos i escales, la mobilitat ~~entre les~~ amb altres administracions públiques es pot duu a terme de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat i segons els convenis de col·laboració que es puguin subscriure".

D'altra banda, us proposem que valoreu la conveniència d'incorporar a la iniciativa un règim transitori en forma de disposició després del text articulat que doni cobertura a la mobilitat del personal no acreditat.

Article 118. Mobilitat interadministrativa

1. *El personal funcionari de carrera pot accedir a llocs de treball d'altres administracions públiques catalanes, d'acord amb els requisits i condicions que s'estableixen en aquesta Llei, mitjançant la participació en concursos de provisió o pel sistema de lliure designació.*

2. *La mobilitat entre les administracions públiques catalanes es duu a terme, amb caràcter general, mitjançant una acreditació que s'obté per un dels sistemes següents:*

a) *La superació d'un procés selectiu d'accés al cos o escala corresponent gestionat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.*

b) *La superació d'una prova selectiva i específica d'acreditació de coneixements i competències professionals, que ha de convocar periòdicament l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.*

El personal funcionari de carrera que disposi d'aquesta acreditació té dret a la mobilitat per totes les administracions públiques catalanes, amb independència del que disposin les respectives relacions de llocs de treball, i sempre que compleixi els requisits establerts a la convocatòria.

3. *Excepcionalment, quan siguin homologables les funcions dels cossos i escales, la mobilitat entre les administracions públiques es pot duu a terme de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les relacions de llocs de treball i d'acord amb el que disposi la convocatòria corresponent, conforme al principi de reciprocitat i segons els convenis de col·laboració que es puguin subscriure.*

12. Art. 127. El precepte habilita a determinar per reglament les condicions i el procediment per a renunciar al complement de dedicació especial en determinats llocs.

Tenint en compte que aquest complement respon a necessitats de l'Administració i a raons d'interès general, convindria assegurar que queden garantides en cas de renúncia.

Article 127. Complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable

8 / 10

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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:56:56

Pàgina 8 de 10

Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Exterior
i Unió Europea

1. No es pot autoritzar ni reconèixer la compatibilitat per a l'exercici d'activitats privades als empleats públics que ocupin llocs de treball que comporten la percepció d'un complement que inclogui el factor d'incompatibilitat, dedicació exclusiva o concepte equiparable sempre que la seva quantia superi els límits establerts a la legislació sobre incompatibilitats.

2. S'han de determinar per reglament les condicions i el procediment per a la concreció dels llocs de treball o funcions en què el personal que els ocupa pot renunciar a la dedicació exclusiva, amb la corresponent renúncia al complement o factor que la retribueix.

13. Art. 146. Atesa la idiosincràsia pròpia d'algunes delegacions del Govern de la Generalitat a l'exterior dependents del Departament d'Acció Exterior i Unió Europea (actualment n'és un cas la delegació del Govern davant la Unió Europea), se suggereix d'ampliar l'àmbit subjectiu del precepte als empleats públics en general, tenint en compte que també afecta el personal laboral de l'Administració.

D'altra banda, us proposem de revisar la redacció de l'apartat 2 del precepte per tal de clarificar la naturalesa de la figura, així com obviar qualsevol referència que pugui dirigir o restringir l'actuació del Govern en la matèria, en les termes següents:

~~"2. Així mateix, perceben una indemnització per A les retribucions íntegres resultants del sou, pagues extraordinàries i complements de caràcter fix i periòdic se li aplicarà un mòdul d'equiparació del poder adquisitiu i qualitat de vida. Correspon al , que l'ha de determinar el Govern de la Generalitat la seva determinació en funció de les especificitats del país de destinació".~~

Article 146. Retribucions del personal funcionari que presta serveis a l'estranger

1. El personal funcionari amb destinació a l'estranger és retribuit pels mateixos conceptes que la resta de personal funcionari que presti serveis a Catalunya.

2. A les retribucions íntegres resultants del sou, pagues extraordinàries i complements de caràcter fix i periòdic se li aplicarà un mòdul d'equiparació del poder adquisitiu i qualitat de vida, que l'ha de determinar el Govern de la Generalitat en funció de les especificitats del país de destinació.

El títol del precepte podria ser "Retribucions del personal de l'Administració de la Generalitat desplaçat per a prestar serveis a l'estranger".

14. Art. 178. Proposem de fer constar en el text de la iniciativa que l'autorització del permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, haurà de comptar amb la validació de l'interès de l'Administració a través del departament amb competències de cooperació, actualment, el Departament d'Acció Exterior i Unió Europea.

Article 178. Permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària

9 / 10

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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:56:56

Pàgina 9 de 10

Generalitat de Catalunya
Departament d'Acció Exterior
i Unió Europea

Es pot autoritzar al personal funcionari de carrera un permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària per un període no superior a sis mesos. Aquest permís pot tenir caràcter retribuït en els supòsits i requisits que determinin els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes.

El personal funcionari interí té dret a aquest permís sempre que sigui compatible amb les raons de necessitat i urgència que van motivar-ne el nomenament.

15. Art. 188.4. Convindria valorar l'eventual afectació que la garantia establerta en el reingrés al servei des de la situació de serveis especials, en relació amb el nivell de destinació del darrer lloc ocupat amb destinació definitiva, podria tenir en termes de tensionament de la RLT, especialment en el cas de departaments petits.

Article 188. Efectes i reingrés al servei des de la situació de serveis especials

(...)

4. El personal funcionari amb dret a la reserva del lloc de treball té dret a reingressar al lloc de treball que ocupava anteriorment amb caràcter definitiu i el personal funcionari amb dret a la reserva de destinació té dret a reingressar, en adscripció provisional, a un lloc de treball del seu cos o escala en la mateixa localitat del darrer lloc ocupat amb destinació definitiva i amb el mateix nivell de destinació.

16. Art. 203.5. Convindria valorar si la inscripció de les sancions en el Registre de personal hauria de reflectir-se també en el Registre únic de les administracions públiques catalanes previst a l'article 51 de la iniciativa.

Article 203. Responsabilitat disciplinària

(...)

5. Si abans que es dicti la resolució sancionadora el personal funcionari inculpat passa a prestar serveis en un cos o escala diferent, s'ha d'exigir igualment el compliment de la sanció, que ha de ser inscrita en el Registre de personal respecte al cos o l'escala des del qual es va cometre la falta, i s'ha d'aplicar el règim general de prescripció de sancions i de cancel·lació de les inscripcions.

10 / 10

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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:56:56

Pàgina 10 de 10

En relació amb l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana

Aquesta Nota deixa sense efectes les Notes emeses en dat 5 de febrer.

En relació amb l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana es fan les consideracions següents:

Amb caràcter previ cal dir que la terminologia emprada en aquest Avantprojecte en relació a les entitats del sector públic no guarda coherència amb les previsions de l'Avantprojecte de llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional, si bé es cert que l'àmbit d'aplicació de l'Avantprojecte de llei d'ocupació té un àmbit d'aplicació més ampli que l'Avantprojecte de llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional.

Article 10

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

En relació a aquest precepte cal advertir que no es defineix que s'entén per entitats de dret privat "vinculades o dependents", cosa que podria dur a interpretar que aquest precepte és d'aplicació a les societats mercantils, les fundacions privades i les associacions participades minoritàriament, de forma directa o indirecta, per l'Administració de la Generalitat, entitats que no formen part del sector públic d'aquesta Administració. En aquest sentit, es proposa que es limiti l'aplicació de l'article 10 a les entitats del sector públic de les administracions públiques catalanes, conforme a la normativa específica d'aplicació, no incloses en l'article 3, tal i com fa la disposició addicional primera de l'EBEP. Concretament es proposa el següent redactat per l'article 10:

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

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

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

Generalitat de Catalunya
Departament de Salut
Secretaria General

Articles 38 i 39

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

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

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

Article 38

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

Article 39

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

En relació a l'apartat 2 de l'article 39, es volen fer una sèrie de consideracions.

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

Per tal de preveure aquesta circumstàncies es proposen dues alternatives.

La primera alternativa és que es mantingui el redactat de l'article 39.2 i per regular el règim especial del Servei Català de la Salut es proposa, incloure en l'Avantprojecte una nova disposició addicional que tractaria el tema del règim especial del SCS, en la que el primer apartat tindria el següent redactat:

"Disposició addicional...

1.El personal al servei del Servei Català de la Salut, ens públic de naturalesa institucional que resta adscrit al Departament de Salut, i del seu sector públic institucional que ocupa llocs de treball subjectes al dret laboral, d'acord amb la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació

Generalitat de Catalunya
Departament de Salut
Secretaria General

sanitària de Catalunya, es regeix per la legislació bàsica estatal en matèria d'ocupació pública, per la legislació laboral, pels preceptes d'aquesta Llei que expressament li siguin d'aplicació i per la resta de normativa convencionalment aplicable”.

La segona alternativa que es proposa és que el mateix precepte, l'article 39.2 prevegi aquesta circumstància.

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

Títol III. Capítol II Personal directiu públic professional

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

Disposició addicional tercera:

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

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

Es proposen les alternatives següents:

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

Segona alternativa: Es proposa afegir la següent redacció:

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

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

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:57:33 Pàgina 3 de 5
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	

Generalitat de Catalunya
Departament de Salut
Secretaria General

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

Addició d'una nova disposició adicional:

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

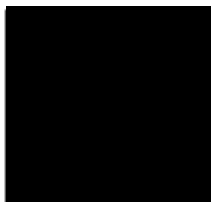
Pel que fa al sector públic institucional adscrit al SCS, la LOSC estableix que aquest ens pot exercir les seves funcions directament o a través de fórmules de gestió indirecta, amb el benentès que aquestes no suposen cap menyscabament de la titularitat pública del servei, que permet garantir els principis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

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

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

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

Finalment, es considera rellevant, que en la negociació col·lectiva de tot el sector públic, es tingui com a referència la regulació que es fa en matèria de teletreball, per al personal de les administracions públiques catalanes, per aquells supòsits en que no sigui d'aplicació la normativa bàsica en aquesta matèria.

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:57:33 Pàgina 4 de 5
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	

Generalitat de Catalunya
Departament de Salut
Secretaria General

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

Per tots aquests motius, es considera adient proposar la incorporació d'una disposició addicional que prevegi totes aquestes particularitats.

Concretament es proposa afegir la disposició addicional següent:

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

- 1. El personal al servei del Servei Català de la Salut, ens públic de naturalesa institucional que resta adscrit al Departament de Salut, i del seu sector públic institucional que **ocupa llocs de treball subjectes al dret laboral**, d'acord amb la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya, es regeix per la legislació bàsica estatal en matèria d'ocupació pública, per la legislació laboral, pels preceptes d'aquesta Llei que expressament li siguin d'aplicació i per la resta de normativa convencionalment aplicable.*
- 2. El personal laboral del Servei Català de la Salut exerceix les potestats públiques derivades de les funcions que li atribueixen la Llei 15/1990, de 9 de juliol, d'ordenació sanitària de Catalunya, o altres normes que regulin el Sistema Nacional de Salut.*
- 3. El Capítol II, relatiu al Personal directiu públic professional, del Títol III d'aquesta llei no és d'aplicació al personal directiu del Servei Català de la Salut i de les entitats del sector públic encarregades de la gestió de centres i serveis sanitaris a càrrec del Servei Català de la Salut.*
- 4. La negociació col·lectiva del personal laboral del Servei Català de la Salut i del seu sector públic, pel que fa a la regulació del teletreball, sempre que no els sigui d'aplicació la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública i aquesta Llei, ha de prendre com a referència les condicions aplicables al personal al servei de les administracions públiques catalanes."*

Barcelona, 1 de març de 2024

Observacions del Departament d'Igualtat i Feminismes a la proposta d'Avantprojecte de l'Ocupació Pública Catalana del departament de Presidència

A. Antecedents

1. Mitjançant la plataforma d'audiència interdepartamental SIGOV, s'ha posat en coneixement del Departament d'Igualtat i Feminismes la proposta d'Avantprojecte de Llei de l'Ocupació Pública Catalana.
2. La finalitat d'aquesta proposta d'Avantprojecte de Llei és l'ordenació de l'ocupació pública catalana i la regulació del règim jurídic dels empleats públics de les administracions públiques catalanes, amb la finalitat de la seva adequació als interessos públics i l'orientació a la prestació dels serveis a la ciutadania.
3. Valorada la proposta d'Avantprojecte, el Departament d'Igualtat i Feminismes trasllada al departament de Presidència les següents consideracions i propostes de millora del text per tal d'incloure la perspectiva d'Igualtat de Tracta i No-discriminació en el seu articulat, així com garantir la no discriminació en l'àmbit de la funció pública catalana.

B. Consideracions

1. Consideracions generals en matèria d' Igualtat de Tracte i no-Discriminació

La Llei 19/2020 d'igualtat de tracte i no-discriminació s'aprova el 30 de desembre de 2020 amb la voluntat d'establir el marc general de regulació per a garantir el dret de totes les persones a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, de maltractaments i de tota mena de discriminació, protegit per l'article 2 de l'Estatut d'autonomia, en desplegament dels articles 4, 15.2, 18, 19, 21.1, 22.1, 23.1, 24.1, 25.3, 28, 30, 40.8, 41, 52 i 53.1 de l'Estatut i en compliment de l'article 14 de la Constitució espanyola, que proclama la igualtat de tots els espanyols davant la llei i la prohibició de la discriminació, i estableix (article 10) la prevalença, en la interpretació dels drets fonamentals, de la Declaració universal dels drets humans i els tractats i els acords internacionals sobre aquesta matèria.

En aquest sentit, la Carta dels drets fonamentals de la Unió reconeix (article 20) la igualtat davant la llei de totes les persones i prohibeix (article 21) qualsevol discriminació per raó de sexe, de raça, de color, d'orígens ètnics o socials, de característiques genètiques, de llengua, de religió o conviccions, d'opinions polítiques o de qualsevol altre tipus, de pertinença a una minoria nacional, de patrimoni, de naixement, de discapacitat, d'edat o d'orientació sexual.

Per la seva banda, l'article 2 del Tractat de la Unió Europea estableix que «la Unió es fonamenta en els valors del respecte a la dignitat humana, de la llibertat, de la democràcia, de la igualtat, de l'estat de dret i del respecte als drets humans, inclosos els drets de les persones pertanyents a minories. Aquests valors són comuns als estats membres en una societat

caracteritzada pel pluralisme, la no-discriminació, la tolerància, la justícia, la solidaritat i la igualtat entre dones i homes».

A més, en particular, l'article 26 del Pacte internacional de drets civils i polítics, l'article 14 del Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals i l'article 1 del Protocol número 12 d'aquest conveni disposen la necessitat que els poders públics adoptin mesures per a promoure una igualtat plena i efectiva, que en alguns casos han de consistir en mesures de discriminació positiva.

Cal tenir present, igualment, les directives europees en aquesta matèria, com la Directiva 2000/43/CE del Consell, del 29 de juny, referent a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte de les persones amb independència de llur origen racial o ètnic; la Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, del 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació; la Directiva 2000/78/CE del Consell, del 27 de novembre, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació; la Directiva 2004/113/CE del Consell, del 13 de desembre, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis, i la Directiva 2012/29/UE del Parlament Europeu i del Consell, del 25 d'octubre, per la qual s'estableixen normes mínimes sobre els drets, el suport i la protecció de les víctimes de delictes.

2. Consideracions específiques en matèria d' Igualtat de Tracte i no-Discriminació

2.2 la Llei 19/2020, del 30 de desembre d'Igualtat de Tracte i no-Discriminació

El 30 de gener de 2021 va entrar en vigor la Llei 19/2020, d'Igualtat de Tracte i no-Discriminació (Llei 19/2020) aplicable en el territori de Catalunya. L'objectiu de la Llei d'igualtat de tracte i no-discriminació és establir els principis i regular les mesures i els procediments per a garantir i fer efectius el dret a la igualtat de tracte i a la no-discriminació, el respecte a la dignitat humana i la protecció davant qualsevol forma, acte o conducta de discriminació que es doni en el territori de Catalunya.

D'acord amb l'article 1.3 la finalitat d'aquesta Llei és evitar qualsevol de les formes de discriminació que prenen per pretext qualsevol dels motius següents:

- a) Origen territorial o nacional i xenofòbia.
- b) Sexe o gènere, orientació o identitat sexual, i qualsevol forma de LGBTI-fòbia o de misogínia.
- c) Edat.
- d) Raça, origen ètnic o color de pell, i qualsevol forma de racisme com l'antisemitisme o l'antigitanisme.
- e) Llengua o identitat cultural.
- f) Ideologia, opinió política o d'altra índole o conviccions ètiques de caràcter personal.
- g) Conviccions religioses, i qualsevol manifestació d'islamofòbia, de cristianofòbia o de judeofòbia.

2/10

Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat i Feminitats

- h) Condició social o econòmica, situació administrativa, professió o condició de privació de llibertat, i qualsevol manifestació d'apofòbia o d'odi a les persones sense llar.
- i) Discapacitat física, sensorial, intel·lectual o mental o altres tipus de diversitat funcional.
- j) Alteracions de la salut, estat serològic o característiques genètiques.
- k) Aspecte físic o indumentària.
- l) Qualsevol altra característica, circumstància o manifestació de la condició humana, real o atribuïda, que siguin reconegudes pels instruments de dret internacionals.

Així mateix, l'article 3.2 referent als principis generals de l'actuació de l'administració regula que "Els professionals de les administracions públiques i dels serveis sostinguts amb fons públics i els que fan tasques de prevenció, intervenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació, si tenen coneixement d'una situació de risc o una sospita fonamentada de discriminació o violència, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent".

Cal destacar també l'article 6.1 relatiu a l'Ocupació i la Funció Pública:

1. Les administracions públiques han d'establir polítiques per a garantir la igualtat d'oportunitats en el treball, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i vetllar perquè no s'hi produeixi cap situació de discriminació d'acord amb aquesta llei, i, en el marc de la normativa aplicable, aplicar mesures d'acció positiva i de reversió, correcció, reparació i pal·liació de situacions de discriminació, desigualtat o minorització de caràcter estructural, proporcionades a les necessitats específiques de les persones en situació de major vulnerabilitat, com és el cas dels col·lectius infrarepresentats en l'ocupació i la funció pública.
2. El Govern, per al compliment del que estableix l'apartat 1, ha d'aplicar mesures per a:
 - a) Garantir d'una manera real i efectiva, per mitjà de la Inspecció de Treball, la no-discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i el ple exercici dels drets de les persones, en matèria de contractació i de condicions de treball i ocupació, al personal de l'Administració de la Generalitat, tant funcionari com laboral.
 - b) Fomentar la implantació progressiva d'indicadors d'igualtat que tinguin en compte la realitat de les persones en el sector públic i en l'àmbit privat i d'un distintiu per a reconèixer les empreses que destaquen per l'aplicació de polítiques d'igualtat i no-discriminació.
 - c) Assegurar la cooperació interadministrativa per a vetllar per la formació especialitzada i la deguda capacitat dels professionals en matèria d'igualtat de tracte i no-discriminació.
 - d) Protegir les condicions laborals en la incorporació al món laboral, evitar les desigualtats de sou i reduir la discriminació masclista.
3. El Govern ha de vetllar per l'aplicació de la normativa d'igualtat de tracte i no-discriminació, especialment, en l'accés al treball, en la formació i en la promoció perquè no hi hagi discriminació directa ni indirecta per cap dels motius a què fa referència l'article 1, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i, en aquest sentit, ha de remoure les traves i els impediments que dificulten l'accés al treball, la formació i la promoció.

3/10

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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:58:10

Pàgina 3 de 10

Finalment cal recordar el que regulen els articles 22.1 i 22.2 de la Llei esmentada en relació amb les mesures de protecció contra la discriminació:

1. Les administracions públiques han d'aplicar els mètodes i els instruments necessaris per a detectar les situacions discriminatòries i protegir les víctimes de discriminació, i han d'adoptar mesures preventives i aplicar les mesures adequades per al cessament d'aquestes situacions.
2. Les administracions públiques han d'establir les mesures específiques per a abordar tots els casos de discriminació i, en especial, les adreçades a persones afectades per discriminació múltiple, que es poden concretar en mesures d'acció positiva aplicades des de la perspectiva de la interseccionalitat, de manera que tinguin en compte la concurrència de les diferents causes de discriminació.

2.2 La Llei 11/2014, LLEI 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (Llei 11/2014)

L'objectiu d'aquesta llei és desplegar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat de gènere i afectiva en plena llibertat i en qualsevol àmbit.

Destaquem l'article 5 de la Llei 11/2014, regula la clàusula general antidiscriminatòria:

1. Les administracions públiques de Catalunya i el Síndic de Greuges han de vetllar pel dret a la no-discriminació amb independència de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere de la persona o del grup familiar a què pertanyi.
2. El dret a la no-discriminació ha d'ésser un principi informador de l'ordenament jurídic català, de l'actuació administrativa i de la pràctica judicial. Aquest dret vincula tant els poders públics com els particulars.

Així mateix, l'article 10 de la Llei esmentada regula respecte de la formació i sensibilització:

1. Les administracions públiques de Catalunya han de garantir la formació i la sensibilització adequada dels professionals que fan tasques de prevenció, detecció, atenció, assistència i recuperació en els àmbits de la salut, l'educació, el món laboral, els serveis socials, la justícia i els cossos de seguretat, l'esport i el lleure, i la comunicació.
2. S'ha d'impulsar la formació del personal, tant funcionari com laboral, no transferit d'altres administracions públiques, per mitjà de convenis de col·laboració o altres instruments.

Finalment destaquem l'article 10 anterior en relació amb l'article 11.1 relatiu al deure d'intervenció, regula:

Els professionals a què fa referència l'article 10, si tenen coneixement d'una situació de risc o tenen una sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual,

identitat de gènere o expressió de gènere, tenen el deure de comunicar-ho als cossos i forces de seguretat i a l'òrgan competent.

3. Observacions a l'articulat de l'avantprojecte publicat

Vista la normativa a complir en l'àmbit de la igualtat de tracte i la no discriminació així com la referent a la garantia dels drets de les persones LGBTI+, es proposen els següents redactats:

3.1 Pel que fa a l'article 26.1 relatiu a les funcions i responsabilitats del personal directiu

Es proposa incloure una nova lletra referent a les funcions i responsabilitats del personal directiu públic professional en el següent sentit:

Garantir la igualtat de tracte i la no discriminació per cap motiu en el desplegament de les seves funcions.

Justificació

Donar compliment a les lleis vigents referenciades en l'apartat anterior del present informe.

3.2 Pel que fa a l'article 49.3 relatiu als Plans de Recursos Humans

Es proposa incloure una nova lletra l) amb el següent redactat:

Mesures específiques per prevenir, detectar, cessar i reparar qualsevol tipus de discriminació dins l'administració de la Generalitat tenint en compte la valoració i gestió interseccional si fos el cas.

Justificació

Donar compliment a les lleis vigents referenciades en l'apartat anterior del present informe.

3.3 Pel que fa a l'article 54.5 relatiu a la nacionalitat

a) Redacció que consta a l'Avantprojecte de Llei

Article 54.5 Requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana

Mitjançant la llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de l'àmbit de la salut i de serveis socials, així com l'accés a determinades places de seguretat pública, en atenció a la necessitat de conèixer les llengües i la cultura de sectors de la immigració amb especial arrelament al territori. Mitjançant un acord de l'òrgan de govern

5/10

de l'administració pública convocant en cada cas s'ha de justificar la concurrència de les raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat.

b) Proposta de redactat

Article 54.5 Requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana

Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions; de l'àmbit de la salut; **de l'àmbit del sistema educatiu; de l'àmbit de la justícia; de l'àmbit dels serveis socials i d'atenció a les persones (especialment els serveis d'atenció a persones migrades i refugiades), i en general, de l'atenció ciutadana** així com l'accés a determinades places de seguretat pública i, **tots aquells àmbits que es considerin necessaris segons l'interès general**. Mitjançant acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant s'han de justificar les raons d'interès general que concorren en cada cas per a l'exempció del requisit de nacionalitat.

Justificació

Donar compliment a les lleis vigents referenciades en l'apartat anterior del present informe.

3.4 Pel que fa a l'article 58.2 relatiu al els òrgans de selecció.

a) Redacció que consta a l'Avantprojecte de Llei

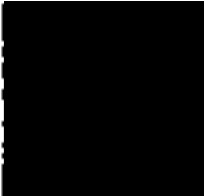
Els òrgans de selecció de l'ocupació pública catalana se subjecten, en la seva actuació, als principis d'imparcialitat, professionalitat, objectivitat, independència, confidencialitat i discrecionalitat tècnica.

b) Proposta de redactat

Els òrgans de selecció de l'ocupació pública catalana se subjecten, en la seva actuació, als principis d'imparcialitat, professionalitat, objectivitat, independència, **igualtat de tracte i no-discriminació**, confidencialitat i discrecionalitat tècnica

Justificació

Donar compliment a les lleis vigents referenciades en l'apartat anterior del present informe.

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:58:10 Pàgina 6 de 10
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	

3.5 En relació amb l'article 123 formació i sensibilització en matèria d'igualtat**a) Redacció que consta a l'Avantprojecte de Llei**

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha d'establir plans de formació en matèria d'igualtat i no-discriminació, així com en igualtat i perspectiva de gènere, i promoure jornades i campanyes de sensibilització, sens perjudici de la formació i les mesures de sensibilització que també puguin acordar les administracions públiques catalanes.

b) Proposta de redactat

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha d'establir plans de formació en matèria d'igualtat i no-discriminació, així com en igualtat i perspectiva de gènere, **orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere** i promoure jornades i campanyes de sensibilització, sens perjudici de la formació i les mesures de sensibilització que també puguin acordar les administracions públiques catalanes.

Justificació

Donar compliment a les lleis vigents referenciades en l'apartat anterior del present informe.

3.6 En relació amb l'article 124.1 i 124.2 en relació amb la prevenció de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.**a) Redacció que consta a l'Avantprojecte de Llei**

1. Les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per prevenir, detectar, actuar i, si escau, resoldre situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

2. Les administracions públiques catalanes han d'aprovar un protocol per a la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

b) Proposta de redactat

1. Les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per prevenir, detectar, actuar i, si escau, resoldre **i reparar** situacions d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

7/10

2. Les administracions públiques catalanes han d'aprovar un protocol per a la prevenció, **detecció i cessament** de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere així com **la reparació del dany causat a la possible víctima**.

Justificació

Donar compliment a les lleis vigents referenciades en l'apartat anterior del present informe.

3.7 Es proposa un nou article 124 bis en relació amb la prevenció de l'assetjament per motius racistes o qualsevol altra discriminació.

Les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per prevenir, detectar, actuar i, si escau, resoldre i **reparar** situacions d'assetjament per possible racisme o altres discriminacions.

Les administracions públiques catalanes han d'aprovar un protocol per a la prevenció, **detecció i cessament** de l'assetjament per motius de raça i/o altres discriminacions així com **la reparació del dany causat a la possible víctima**.

3.8 Pel que fa a l'article 132.2 relatiu als Deures i obligacions dels empleats públics

a) Redacció que consta a l'Avantprojecte de Llei

Els empleats públics de les administracions públiques catalanes han d'actuar d'acord amb els principis d'objectivitat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, integritat, exemplaritat, eficàcia i eficiència.

b) Proposta de redactat

Els empleats públics de les administracions públiques catalanes han d'actuar d'acord amb els principis d'objectivitat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, **igualtat de tracte i no discriminació**, integritat, exemplaritat, eficàcia i eficiència.

Justificació

Donar compliment a les lleis vigents referenciades en l'apartat anterior del present informe.

3.9 D'acord amb l'article 207. b) relatiu a les faltes molt greus

a) Redacció que consta a l'avantprojecte de Llei

Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; edat; orientació, identitat i característiques sexuals; llengua; opinió; lloc de naixement o veïnatge; sexe, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

b) Proposta de redactat

Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic; religió o conviccions; discapacitat; edat; orientació **sexual**, identitat **de gènere**, expressió de gènere i característiques sexuals; llengua; opinió; lloc de naixement o veïnatge; sexe, o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Justificació

Donar compliment a les lleis vigents referenciades en l'apartat anterior del present informe.

3.10 D'acord amb l'article 207. c) relatiu a les faltes molt greus

a) Redacció que consta a l'avantprojecte de Llei

L'assetjament psicològic laboral; l'assetjament sexual o per raó de sexe, i l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, expressió de gènere o característiques sexuals.

b) Proposta de redactat

L'assetjament psicològic laboral; l'assetjament sexual o per raó de sexe, i l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, **identitat de gènere**, expressió de gènere o característiques sexuals.

Justificació

Donar compliment a les lleis vigents referenciades en l'apartat anterior del present informe.

3.11 Pel que fa a l'article 215.1 relatiu a la negociació col·lectiva

a) Redacció que consta a l'Avantprojecte de Llei

La negociació col·lectiva, a l'efecte d'aquesta Llei, constitueix el dret a negociar les condicions de treball dels empleats públics, i està subjecta als principis de legalitat, jerarquia, competència, cobertura pressupostària, bona fe negociadora, confiança legítima, publicitat i transparència, així com al principi d'obligatorietat de negociació pel que fa a les matèries subjectes a negociació establertes per la legislació bàsica.

Generalitat de Catalunya
Departament d'Igualtat i Feminitats

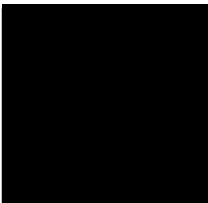
b) Proposta de redactat

La negociació col·lectiva, a l'efecte d'aquesta Llei, constitueix el dret a negociar les condicions de treball dels empleats públics, i està subjecta als principis de legalitat, jerarquia, competència, cobertura pressupostària, bona fe negociadora, **igualtat de tracte i no-discriminació**, confiança legítima, publicitat i transparència, així com al principi d'obligatorietat de negociació pel que fa a les matèries subjectes a negociació establertes per la legislació bàsica.

Justificació

Donar compliment a les lleis vigents referenciades en l'apartat anterior del present informe.

10/10

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:58:10 Pàgina 10 de 10
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  	



Observacions addicionals de l'Agència per a la Competitivitat de l'Empresa, ACCIÓ a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana – Iniciativa SIG23PRE1915.

En relació amb l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana que es tramita amb el número d'expedient SIG23PRE1915, l'Agència per a la Competitivitat de l'Empresa, ACCIÓ, formula les observacions addicionals que es recullen següidament.

I.- Article 38

No existeix definició legal bàsica del que conformen les funcions a les que fa referència l'article 9.2 de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, reservades al personal funcional.

De conformitat amb el que s'indica a la valoració de l'Observació 4, d'ACCIÓ, emesa a la Memòria de Valoració de les observacions i al·legacions de la Direcció General de Funció Pública sobre l'avantprojecte que ens ocupa, en aquesta matèria (determinació de les funcions que es considera cauen dins el que disposa l'article 9.2 del TREBEP esmentat), s'ha seguit estrictament el que disposa la jurisprudència del Tribunal Suprem.

S'ha assenyalat però, que en aquesta matèria cal aplicar una interpretació restrictiva d'acord amb la jurisprudència europea, i que la formulació genèrica de l'article 38 de l'avantprojecte, pel que fa a la concreció de les funcions reservades a funcionaris públics, portarà sense dubte a diferents interpretacions del precepte i dels actes concrets que pot fer o no el personal laboral per part de cada entitat del sector públic i per part també del Departament competent en matèria de funció pública i en tots aquests casos sense un pronunciament al respecte dels tribunals, que són en qui recau la potestat d'interpretació de les lleis.

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

En aquest sentit, es distingeix entre les potestats que impliquen exercici d'autoritat i potestats que no suposen dit exercici. Només les potestats que impliquen exercici d'imperium, és a dir que comporten un poder coercitiu (potestats d'autotutela, imposició de sancions per exemple) queden reservades per la llei als funcionaris públics, ja que impliquen prerrogativa, privilegis i poders exorbitants i per tant, exercici d'autoritat pública... Així ho estableix E. Gamero Casado "(...) en relació amb les classes de personal, ha d'operar el criteri restrictiu, reservant als funcionaris tan sols les potestats concretes que suposin gravamen, exercici d'autoritat o de sobirania" i assenyalat també que en incloure en l'àmbit de l'article 9.2 del TREBEP qualsevol potestat administrativa, "el perímetre de llocs reservats a nacionals ultrapassaria àmpliament l'àmbit definit per la jurisprudència del TJUE en aquesta matèria". (La Potestad Administrativa. Concepto y alcance practico de un criterio clave para la aplicación del derecho administrativo, 2021, 454).

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



La jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea ha anat restringint els conceptes d'exercici del poder públic i de les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos generals i de les altres entitats públiques.

En aquest sentit a la STJUE de 10 de setembre de 2014. (C-270/2013, assumpte Iraklis Haralambidis v. Calogero Casilli) s'estableix que el concepte de salvaguarda dels interessos generals: "ha de rebre una interpretació que limiti el seu abast a allò estrictament necessari per salvaguardar els interessos que aquesta disposició permet als Estats membres protegir".

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

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

Veiem, a la llum d'aquesta interpretació restrictiva propugnada pel TJUE, les diferents funcions reservades a funcionaris públics per part de l'article 38 de l'Avantprojecte que causen problema:

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

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

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

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

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



e) *L'atorgament de la fe pública administrativa*

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

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

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

És a dir, l'assessorament en dret i la representació i la defensa jurídiques està per llei a càrrec de funcionaris del cos de l'advocacia de la Generalitat, tret que es tracti d'una entitat de dret públic amb serveis jurídics propis. Per tant, la llei 7/1996 mateixa ja preveu, sense expressar-ho directament, que no cal que els treballadors dels serveis jurídics propis que presten assessorament legal siguin funcionaris.

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

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

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

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

- Es proposa esmenar l'apartat a) de l'article 38.1 de l'Avantprojecte, afegint-hi el text en cursiva i subratllat:

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

	Doc. original signat per: Joan Romero Circuns 04/03/2024, 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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:58:41 Pàgina 3 de 8
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  	



- Es proposa esmenar l'apartat d) de l'article 38.1 de l'Avantprojecte, afegint-hi el text en cursiva i subratllat:

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

- Es proposa esmenar l'apartat e) de l'article 38.1 de l'Avantprojecte, afegint-hi el text en cursiva i subratllat:

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

- Es proposa esmenar l'apartat h) de l'article 38.1 de l'Avantprojecte, eliminant el text tatxat:

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

II.- Article 39

La regulació dels llocs de treball reservats a personal funcional dins les entitats públiques per part de l'article 39.2 de l'avantprojecte, tampoc no acaba de respectar els criteris interpretatius restrictius de la jurisprudència del TJUE.

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

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

- Es proposa esmenar l'article 39.2 de l'Avantprojecte, suprimint el text tatxat que és un concepte que només aporta inseguretat jurídica i indeterminació:

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

III.- Article 53 i Article 3

L'observació 6 recollida a la Memòria de valoració de les observacions i al·legacions a l'avantprojecte de llei de l'ocupació pública proposava excloure del requeriment de conèixer català i castellà per tenir accés a l'ocupació pública (article 53.1.d), al personal laboral que treballi a les oficines exteriors de caràcter sectorial.

	Doc. original signat per: Joan Romero Circuns 04/03/2024, 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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:58:41 Pàgina 4 de 8
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  	



Al respecte, s'assenyala a la valoració que és exigible a tot el personal laboral, inclòs el personal laboral de les oficines exteriors de caràcter sectorial vinculades a l'Administració de la Generalitat, sense perjudici que es desplaci a un altre país.

A aquest respecte, i tenint en compte la valoració que es fa de l'observació 7 (referida al requisit de nacionalitat per l'accés a l'ocupació pública), el personal laboral d'oficines sectorials a l'exterior contractats en origen no ha de complir el requisit de nacionalitat perquè no els hi és d'aplicació la Llei, sinó que es regeixen per la normativa laboral del país d'origen.

Si és així, tampoc no els hi seria d'aplicació el requisit de coneixement de les llengües catalana i castellana, i interessa que es compleixi en aquest sentit, si escau, la valoració feta en el seu dia sobre l'observació 6 esmentada.

Pel que fa a la no aplicabilitat de la Llei de l'ocupació catalana a personal contractat en origen cal assenyalar que l'àmbit d'aplicació de la Llei (article 3) no es planteja en cap moment en termes territorials, sinó únicament i exclusiva en termes subjectius.

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

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

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

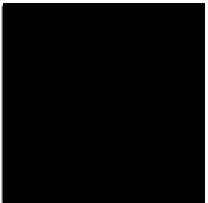
La no aplicació de la Llei també podria estar fonamentada en el fet que el personal laboral de les oficines sectorials a l'exterior contractat en origen no tingui la consideració d'"empleat públic" que requereix l'article 3.1 per a que sigui d'aplicació la Llei.

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

IV.- Article 54

L'avaluació de l'observació 7 (referent a l'article 54.4) recollida la Memòria de valoració de les observacions i al·legacions a l'avantprojecte de llei de l'ocupació pública manifesta que al personal laboral d'oficines sectorials a l'exterior contractats en origen, no els hi és d'aplicació la Llei, sinó que es regeixen per la normativa laboral del país d'origen.

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

	Doc. original signat per: Joan Romero Circuns 04/03/2024, 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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:58:41 Pàgina 5 de 8
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  	



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

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

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

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

IV.- Disposició addicional desena

Si, en aplicació de la Llei, ACCIÓ vingués abocada a funcionaritzar algun lloc de treball, és ben possible que els concrets llocs de treball a funcionaritzar no tinguessin encaix dins les escales i funcions de l'Administració de la Generalitat.

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

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

Un element clau en l'èxit i raó de ser d'ACCIÓ és la capacitat d'avançar-se a les necessitats de les empreses i, això, passa per poder comptar amb talent altament especialitzat per poder donar resposta a reptes de futur. En aquets sentit, només a tall d'exemple, els darrers anys ACCIÓ ha estat pionera al comptar amb experts en àmbits com la indústria 4.0, l'economia circular, la impressió 3D, l'exponencialitat i, més recentment, amb la intel·ligència artificial. Amb la seva activitat ha estat possible sensibilitzar primer, assessorar després i implementar projectes empresarials, finalment.

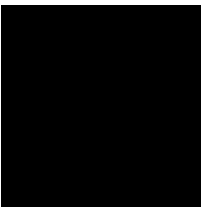
Aquesta expertesa i capacitat no es pot encabir en cap classificació de tipologies professionals fixades, ja que, en alguns casos, es tracta d'àmbits d'actuació actualment inexistents. La utilitat d'aquests perfils és directament proporcional a la rapidesa amb la qual s'incorpora als serveis de suport a l'empresa. Per tant, la necessitat de desenvolupaments normatius per poder contractar-los, alentiria l'agilitat imprescindible per disposar d'aquests perfils i adaptar-se a la velocitat demanada pel mercat i, per tant, hi hauria un alt cost d'oportunitat, les conseqüències del qual, afectarien les empreses i l'economia catalana.

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

Es proposa la creació d'un punt 5 (nou) que indiqui que "Queden excloses de l'adscripció a aquests cossos i escales aquells ens del sector públic institucional que, per les seves singularitats

6



	Doc. original signat per: Joan Romero Circuns 04/03/2024, 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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:58:41 Pàgina 6 de 8
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	



degudament motivades no puguin adscriure determinats perfils dins dels mateixos i aquelles que tinguin la consideració d'entitats independents.”

V.- Disposició adicional setzena

Del règim transitori que regula la disposició adicional setzena pel que fa a les places a funcionaritzar, se'n pot derivar per les entitats afectades una duplicació significativa de costos de personal, en la mida en que hagi de fer front al cost de la persona que ocupi la plaça funcionaritzada i al cost de la persona amb contracte laboral que ocupava aquesta plaça i que, o no ha aconseguit superar el procés selectiu per la plaça funcionaritzada, o no ha volgut participar-hi. I caldrà a més a més de trobar un encaix professional de totes aquestes persones que hauran de passar a ocupar un nou lloc de treball dins l'organització.

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

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

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

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

En aquest sentit es proposa incloure a la disposició adicional setzena un apartat cinquè que disposi:

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

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

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

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



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

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

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

A la data de la firma digital de la present nota d'observacions.

Joan Romero Circuns
Director Executiu
ACCIÓ

	Doc.original signat per: Joan Romero Circuns 04/03/2024, 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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:58:41 Pàgina 8 de 8
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  	

Observacions a l'expedient SIG25PRE1094 - Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana

Fets

1. El 20 de desembre de 2023, el Departament de la Presidència va incorporar al Fòrum del SIGOV l'expedient SIG23PRE1915 - Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.
2. El 23 de febrer de 2024, la Secretaria de Política Lingüística del Departament de Cultura (actualment, Departament de Política Lingüística) va formular un seguit d'observacions a la iniciativa esmentada.
3. El 26 d'agost de 2025, el Departament de la Presidència va incorporar al Fòrum del SIGOV l'expedient SIG25PRE1094 - Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana. En l'expedient esmentat, hi constava una memòria de valoració de les observacions i al·legacions formulades. En aquesta memòria es responia a les observacions fetes pel Departament de Política Lingüística.

Consideracions que es formulen

La darrera versió de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana no incorpora algunes de les observacions formulades pel Departament de Política Lingüística. D'altra banda, aquest Departament considera necessari fer nous comentaris al redactat resultant d'haver incorporat altres observacions formulades. A continuació s'exposen les observacions fetes el 2023, titulades d'acord amb la numeració donada a la memòria abans citada, i els nous comentaris que hi efectua aquest Departament:

Observació 47

A l'exposició de motius, es proposa la redacció següent per al darrer paràgraf de la pàgina 7:

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

Valoració: S'atén parcialment la proposta.

De manera que aquest paràgraf de l'exposició de motius queda redactat de la forma següent:

El capítol I estableix els principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana i

C. del Portal de Santa Madrona, 6-8
08001 Barcelona
Telèfon 935 671 000

Doc. original signat per:
Joan Santanach Suñol
10/09/2025,
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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:59:16

Pàgina 1 de 7

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

Consideracions del Departament de Política Lingüística:

Tal com s'indica en el preàmbul de la Llei 35/2010, d'1 d'octubre, de l'occità, aranès a l'Aran, "l'aprovació de l'Estatut d'autonomia del 2006 suposa un canvi fonamental respecte a la situació precedent per tal com l'article 6.5 declara l'oficialitat a Catalunya de la llengua occitana, denominada aranès a l'Aran. Així, l'estatut jurídic d'aquesta s'emmarca directament en l'article 3.2 de la Constitució, que determina que «les altres llengües espanyoles seran també oficials en les respectives comunitats autònomes». L'atribució d'un estatus d'oficialitat a aquesta llengua és l'expressió més alta de reconeixement per part dels ciutadans de Catalunya i de les seves institucions. Per mitjà de l'Estatut, l'occità s'integra en l'ordenament jurídic estatal. **L'oficialitat de l'occità s'estén, a més, a tot Catalunya**, que esdevé així l'únic territori dins l'Estat que reconeix tres llengües oficials."

En concordança amb el reconeixement de l'oficialitat de l'occità a tot Catalunya, la Llei 35/2010, d'1 d'octubre, de l'occità, aranès a l'Aran, regula l'ús institucional de l'occità tant a les institucions i administracions públiques a l'Aran (article 5) com a les institucions i administracions públiques a Catalunya fora de l'Aran (article 6). Aquests preceptes estableixen la possibilitat que el coneixement de l'occità pugui ser exigit com a requisit o valorat com a mèrit tant en places a l'Aran com fora de l'Aran.

Per tal de visibilitzar el règim d'oficialitat actual de l'occità, denominat aranès a l'Aran, es reitera la necessitat de fer referència al coneixement d'aquesta llengua en el preàmbul de la norma. minat aranès a l'Aran, com a llengua oficial a tot el territori de Catalunya, d'acord amb el que estableixen els articles 5 i 6 de la Llei 35/2010, d'1 d'octubre, de l'occità, aranès a l'Aran.

Es proposa la redacció següent: [...] "Quant als requisits d'accés, s'ha de destacar l'acreditació del coneixement del **català i, si escau, de l'occità, denominat aranès a l'Aran**, en el nivell adequat a les funcions pròpies del lloc objecte de la convocatòria, per tal d'assegurar que es respectin els drets lingüístics de la ciutadania."

Observació 49

En l'article 42, observació que s'ha d'entendre realitzada a l'actual article 40, referit al contingut de les relacions de llocs de treball, es proposa la redacció següent per la lletra e):

e) Requisits essencials per a la seva ocupació, que ha d'incloure el nivell de català i, si escau, d'aranès o de la llengua de signes catalana.

C. del Portal de Santa Madrona, 6-8
08001 Barcelona
Telèfon 935 671 000

Doc.original signat per:
Joan Santanach Suñol
10/09/2025,
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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:59:16

Pàgina 2 de 7

Actualment, en l'apartat "Taula de formacions específiques" es fa constar la referència al nivell C1 i al nivell C2 de català. Cal tenir en compte, però, que les formacions que consten en aquest apartat no són requisit per ocupar el lloc de treball. Per tal que, per ocupar determinats llocs de treball, es pugui establir la necessitat d'acreditar un nivell de coneixement de català superior a l'exigit, amb caràcter general, als llocs del cos i escala corresponent i, si escau, coneixements d'aranès, es proposa no fer constar aquesta informació a l'apartat "Taula de formacions específiques" i incloure un apartat específic a la relació de llocs de treball a aquest efecte. Així mateix, en aquest apartat específic també hi hauria de constar el requisit del coneixement de la llengua de signes catalana, quan sigui necessari.

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 42.e), actual 40.e), fa referència de forma genèrica a tots els requisits essencials per ocupar els llocs de treball que han de constar en la relació de llocs de treball i, per tant, també als requisits relatius al coneixement del català, l'aranès o la llengua de signes catalana, en el seu cas.

Consideracions del Departament de Política Lingüística:

Si bé el Departament de la Presidència considera que no és necessari que l'Avantprojecte de llei inclogui, com a contingut de les relacions de llocs de treball, una referència expressa als coneixements de les llengües pròpies de Catalunya, el Departament de Política Lingüística reitera la necessitat que aquestes incloguin un apartat específic per fer constar que, per ocupar determinats llocs de treball, és un requisit (no un mèrit) acreditar uns coneixements lingüístics concrets (com ara un nivell de català superior a l'exigit al grup corresponent, coneixements d'occità o coneixements de llengua de signes catalana). Actualment, no hi ha cap apartat a les relacions de llocs de treball en què es faci constar aquesta informació. El nivell de coneixements de català es fa constar a l'apartat "Taula de formacions específiques", les quals no són un requisit sinó un mèrit per ocupar el lloc de treball de què es tracti.

Observació 51

En l'article 49, sobre els Plans de recursos humans, es proposa la redacció següent per l'apartat 6.a):

a) Estudis de prospectiva i diagnosi de la situació dels recursos humans a l'organització, amb perspectiva de gènere i impacte sobre l'ús del català i l'aranès.

Aquesta observació s'ha d'entendre referida a l'actual article 47.

Valoració: Proposta no atesa.

No es considera que l'ús del català i l'aranès hagi de ser objecte dels estudis de prospectiva i diagnosi per a la elaboració de les memòries justificatives dels Plans de recursos humans, sens perjudici que l'impacte del seu ús hagi de ser tingut en compte a altres efectes.

C. del Portal de Santa Madrona, 6-8
08001 Barcelona
Telèfon 935 671 000

Doc. original signat per:
Joan Santanach Suñol
10/09/2025,
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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:59:16

Pàgina 3 de 7

Consideracions del Departament de Política Lingüística:

En els darrers anys, s'ha incorporat com a personal al servei de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic un nombre rellevant de persones que no tenen coneixements de català, que és especialment significatiu en alguns àmbits (sanitat, serveis socials, etc.). Així mateix, s'ha observat que el personal que s'hi incorpora ignora el català o en té un coneixement inferior al que tenia el personal que s'hi va incorporar anys enrere. D'altra banda, el canvi en el règim d'oficialitat de l'occità, denominat aranès a l'Aran, i el reconeixement de la llengua de signes catalana obliguen a adaptar-hi les polítiques públiques. Per tant, és necessari que els Plans de recursos humans recullin aquest aspecte.

En aquest sentit, es proposa afegir una nova lletra, la /, a l'article 47.3, amb el contingut següent: "**I) Mesures específiques en relació amb l'impacte sobre l'ús del català i de l'occità.**"

Observació 59

En l'article 62, (observació que ara s'ha d'entendre efectuada a l'article 60) referent als processos selectius i instruments de selecció, es proposa afegir un nou apartat 4, amb la redacció següent:

- 3. El coneixement del català i, si escau, de l'aranès es pot acreditar mitjançant la presentació de certificats expedits per l'òrgan competent en matèria de política lingüística corresponent o per mitjà de títols, diplomes o certificats que aquest òrgan reconegui com a vàlids per a l'acreditació de coneixements de català o d'aranès en l'accés i la provisió de llocs de treball, així com mitjançant la realització de proves dins del procés selectiu.***

Valoració: S'atén el contingut de la proposta, traslladant el redactat a l'article 53.d), actual article 51.d), referit als requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana, en els termes següents:

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

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

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

Consideracions del Departament de Política Lingüística:

Establir aquesta exempció pot tenir com a conseqüència que una persona que s'hagi

C. del Portal de Santa Madrona, 6-8
08001 Barcelona
Telèfon 935 671 000

Doc. original signat per:
Joan Santanach Suñol
10/09/2025,
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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:59:16

Pàgina 4 de 7

presentat a un procés selectiu del cos auxiliar administratiu l'any 2000 i hagi superat la prova de català quedi exempta de realitzar la prova de català si es presenta a un procés selectiu del cos superior l'any 2025. Això equival a convertir les proves de català dels processos selectius de totes les administracions de Catalunya en veritables certificats acreditatius dels coneixements de català davant l'Administració convocant, i suposa una distorsió del sistema de certificació de coneixements de català establert pel Departament de Política Lingüística.

Cal tenir en compte que l'exercici de coneixements de llengua catalana que efectuen les persones aspirants en un procés selectiu no és equiparable a les proves administrades pel Departament de Política Lingüística per obtenir el certificat oficial que aquest emet. Les proves administrades pel Departament de Política Lingüística (que compleixen els estàndards de qualitat i equitat avaluativa establerts per ALTE ¹) avaluen les cinc competències lingüístiques que cal valorar d'acord amb el Marc comú de referència per a l'aprenentatge i l'avaluació de llengües modernes (MECR) del Consell d'Europa. Aquestes proves tenen una extensió superior i inclouen exercicis d'expressió i de comprensió orals, entre d'altres tasques.

Considerem que l'exempció proposada ha de quedar limitada als processos selectius convocats en la mateixa oferta pública d'ocupació. Altrament, el resultat seria equivalent a "guardar la nota" d'un procés anterior per a processos posteriors, sense límit de temps, cosa que no succeeix amb la resta d'exercicis del procés selectiu. Per tot l'exposat, es proposa la redacció següent:

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

Observació 60

L'art. 89 referent al concurs, estableix a l'apartat 2.b el següent:

2... Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents:

b) La competència lingüística en els coneixements de català, quan no sigui un requisit, i el coneixement d'altres idiomes.

La referència "*quan no sigui un requisit*" pot ser interpretada en diferents sentits. Una possible interpretació seria que, en alguns supòsits, pot no ser exigible acreditar el coneixement del català i, si escau, de l'aranès per ocupar un lloc de treball determinat. En cas que sigui aquesta la interpretació que cal donar al precepte, i per tal de garantir els drets lingüístics de la ciutadania, es proposa que, en els casos en què estigui justificat per les funcions que cal realitzar, sigui possible exigir nivells de coneixements lingüístics

¹ Sigles en anglès de l'Associació d'Avaluadors de Llengua d'Europa, de la qual el Departament de Política Lingüística és membre.

diferents per a les cinc competències lingüístiques avaluables d'acord amb el Marc europeu comú de referència per a les llengües (comprensió auditiva, comprensió de lectura, interacció oral, expressió oral i expressió escrita). En cap cas, però, s'hauria d'eximir de conèixer el català i, si escau, l'aranès. La possibilitat de fer proves de llengua en aquest sentit hauria de quedar reflectida a l'article 62.

Aquesta observació s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 87.

Valoració: Proposta no atesa

L'article 89.2.b), actual article 87.2.b), que ha evolucionat la seva redacció arran de les diverses aportacions rebudes, estableix la possibilitat de valorar en els concursos de provisió els mèrits i capacitats relatius a la competència lingüística en els coneixements de català de l'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües, en els termes que estableixi la normativa específica. Aquesta previsió en cap cas comporta que no es pugui requerir un determinat nivell de coneixement de català, o aranès en el seu cas, si el lloc de treball ho requereix i així està establert en la relació de llocs de treball. En aquest darrer cas, el coneixement de català requerit no pot ser valorat com a mèrit, supòsit al qual es fa referència a l'article esmentat.

Consideracions del Departament de Política Lingüística:

L'article 87.2.b) de la versió actual de l'Avantprojecte de llei estableix el següent:

Article 87. Concurs

[...]

2. En els sistemes de provisió s'han de valorar necessàriament els resultats de l'avaluació de l'acompliment, així com la progressió assolida en la carrera professional. Així mateix, es poden valorar, entre d'altres, els mèrits i capacitats següents:

[...]

b) Els coneixements de català, de l'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües, en els termes que estableixi la normativa específica.

La remissió a "la normativa específica" (entenem que es refereix a les normes que regulen les llengües esmentades) resulta buida de contingut, ja que la normativa específica, en el cas del català i de la llengua de signes catalana, no inclou previsions relatives a la valoració del coneixement de les llengües esmentades en procediments de provisió. En el cas de l'aranès, la normativa específica (la Llei 35/2010) remet al desenvolupament reglamentari (s'entén que en matèria de funció pública). Cal, per tant, fer remissió al que s'estableixi reglamentàriament i al que disposi la convocatòria corresponent.

Es proposa la redacció següent: "b) Els coneixements de català, d'aranès, de la llengua de signes catalana, així com el coneixement d'altres llengües, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament i amb el que disposi la convocatòria corresponent."

C. del Portal de Santa Madrona, 6-8
08001 Barcelona
Telèfon 935 671 000

Doc. original signat per:
Joan Santanach Suñol
10/09/2025,
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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:59:16

Pàgina 6 de 7

Observació 67

En l'article 211, observació que s'ha d'entendre efectuada a l'actual article 204, sobre sancions disciplinàries, es proposa la redacció següent de l'apartat 4:

4. A més de les sancions esmentades en els apartats anteriors, la resolució del procediment disciplinari pot declarar accessòriament l'obligació de realitzar activitats formatives sobre integritat i ètica pública. Les sancions per la comissió de faltes per conductes de discriminació o assetjament comporten l'obligació d'assistir a activitats formatives de prevenció sobre aquestes matèries. **Les sancions per la comissió de faltes per discriminació per raó de llengua o per la vulneració dels drets lingüístics de la ciutadania comporten l'obligació d'assistir a activitats de sensibilització sobre aquestes matèries i/o a cursos de català i, si escau, d'aranès.**

Valoració: Proposta no atesa.

L'article 211, apartat 4, actual article 204.4, preveu que la comissió de faltes per conductes de discriminació o assetjament comporten l'obligació d'assistir a activitats formatives de prevenció sobre aquestes matèries. En aquest sentit, es considera que la redacció establerta habilita, en cas de conductes de discriminació per raó de llengua o per la vulneració dels drets lingüístics de la ciutadania, l'obligació d'assistir a activitats de sensibilització sobre aquestes matèries i/o a cursos de català i, si escau, d'aranès.

Consideracions del Departament de Política Lingüística: Es proposa la redacció següent per a l'article 204.4: "4. A més de les sancions esmentades en els apartats anteriors, la resolució del procediment disciplinari pot declarar accessòriament l'obligació de dur a terme activitats formatives sobre integritat i ètica pública. Les sancions per la comissió de faltes per conductes de discriminació o assetjament comporten l'obligació d'assistir a activitats formatives de prevenció **o sensibilització** sobre aquestes matèries **i, si escau, de capacització lingüística.**"

Joan Santanach Suñol
Secretari general de Política Lingüística

C. del Portal de Santa Madrona, 6-8
08001 Barcelona
Telèfon 935 671 000

Doc. original signat per:
Joan Santanach Suñol
10/09/2025,
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

Data creació còpia:
20/01/2026 17:59:16

Pàgina 7 de 7

Muntaner Fernandez, Anna

Tema: ESMENES SIG25PRE1094- Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana

1.- Es proposa la modificació de la **Disposició addicional vint-i-dosena**, atès que aquesta fa referència a la contractació, per part de les delegacions, de personal local. Segons indica l'Acord GOV/191/2025, de 22 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de consolidació de les delegacions del Govern a l'exterior indica: "a. Analitzar l'estructura dels recursos humans de les delegacions i proposar un model en què el personal que hi presta serveis tingui la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya."

Caldria modificar, doncs, la referència que es realitza al personal de les delegacions.

La redacció que consta a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana és la següent:

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

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

La redacció que es proposa donar, pel que fa al personal de les delegacions, és:

"El personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat i es regeix per la normativa de funció pública."

En aquest sentit, cal remarcar que aquesta proposta únicament es refereix al personal de les delegacions i que no afecta a personal d'oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger que puguin prestar serveis físicament, en el seu cas, a les delegacions del Govern. Així doncs, únicament va referida al personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger.

2.- En relació amb l'article 180, relatiu als **serveis especials**. La redacció actual és:

*"1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:
[...]*

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat, delegada o representant del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior."

Atès que el departament d'Unió Europea i Acció Exterior té interès en què els delegats del Govern davant la Unió Europea i a l'exterior siguin equiparats a alts càrrecs, proposem que s'elimini la referència al terme "designat". També es proposem que s'elimini la referència a "representant", ja que la modificació del decret 61/2017 preveu l'eliminació d'aquest terme.

En aquest sentit, cal dir que l'esborrany d'Avantprojecte de llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional que es trobava en tramitació la legislatura passada, ja preveia que els delegats del Govern a l'exterior són òrgans directius, és a dir, alts càrrecs.

"Article 9. Òrgans superiors i directius

1. Són òrgans superiors de l'Administració de la Generalitat: el president o la presidenta de la Generalitat, el Govern, el conseller primer o la consellera primera del Govern, el vicepresident o la vicepresidenta del Govern, els consellers o les conselleres, la Secretaria del Govern, els comissionats, les secretaries generals i les sectorials i les delegacions territorials del Govern.

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:59:50 Pàgina 1 de 2
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	

2. *Són òrgans directius de l'Administració de la Generalitat: les direccions generals, les direccions de serveis i les delegacions del Govern a l'exterior.*"

3.- En relació amb l'**excedència forçosa**, es proposa afegir una disposició addicional que prevegi el següent:

"La persona que té la condició de personal laboral fix de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic i és nomenada o contractada en règim d'alta direcció com a personal directiu públic professional, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic té dret a ser declarat en situació laboral d'excedència forçosa".

Aquesta proposta és congruent amb la declaració de serveis especials dels funcionaris públics en el mateix supòsit, d'acord amb el redactat de l'avantprojecte de llei d'ocupació, i resulta compatible amb l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 17:59:50 Pàgina 2 de 2
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  	

Nota en relació amb l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (SIG25PRE1094)

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

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

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

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

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

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

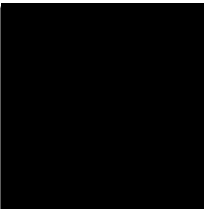
Data creació còpia:
20/01/2026 18:00:17

Pàgina 1 de 2

Generalitat de Catalunya
Departament de Salut
Secretaria General

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

Barcelona, 10 de setembre de 2025

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 18:00:17 Pàgina 2 de 2
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	

Guerrero Guiral, Laia

De: Estivill Galdón, Isidre
Enviat: dimarts, 16 de setembre de 2025 12:22
Per a: Guerrero Guiral, Laia
Tema: Fwd: AVL de l'ocupació pública catalana

Lo dels eventuais
Enviat des del meu iPhone

Inici del missatge reenviat:

De: "Corral Solà, Alícia" [REDACTED]
Data: 12 de setembre del 2025, 15:49:22 CEST
Per a: "Molina Cerrato, Ana Maria" [REDACTED]
[REDACTED]
Tema: Fw: AVL de l'ocupació pública catalana

Bona tarda,
Proposo suprimir el detall de qui pot disposar o no de personal eventual.
No ens aporta res detallar això per llei i petrifica la situació.
Gràcies!

Enviat des de l'[Outlook per a l'iOS](#)

De: Molina Melero, Trinidad [REDACTED]
Data d'enviament: divendres, de setembre 12, 2025 3:40 p. m.
Per a: Corral Solà, Alícia [REDACTED]
A/c: Villamayor Caamaño, Javier [REDACTED]
Assumpte: AVL de l'ocupació pública catalana

Benvolguda Alícia,

Et comparteixo el missatge que t'estava acabant de preparar i que hem comentat fa una estona.

En una segona lectura de l'AVL de l'ocupació pública catalana, que ha passat pel CT d'avui, veig que a l'article 25 es regula el personal eventual. La Llei delimita les funcions de confiança o assessorament especial que li corresponen, i especifica quines li estan expressament vedades, alhora que concreta els òrgans o autoritats de les administracions públiques catalanes que poden disposar de personal eventual. Concretament, l'apartat 3.a) diu el següent:

Article 25. Personal eventual

3. Poden disposar de personal eventual:

a) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el gabinet de la presidència de la Generalitat, el conseller primer o consellera primera, el vicepresident o vicepresidenta del Govern i les persones titulars dels departaments.

Més endavant, a l'apartat 5, és diu:

5. El nomenament i cessament del personal eventual, que és lliure, correspon a la persona titular de l'òrgan del qual depengui i s'ha de publicar en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya o en el butlletí oficial que correspongui. En tot cas el personal eventual cessa automàticament quan cessa l'autoritat a la qual presta la seva funció assessora o de confiança.

A la regulació vigent del personal eventual, en el DL 1/1997, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, l'article 12 diu:

Article 12

Personal eventual

És personal eventual el format pels qui, en virtut de lliure nomenament del president o dels consellers i en règim no permanent, ocupen un lloc de treball considerat de confiança o d'assessorament no reservat a funcionaris i que figura amb aquest caràcter en la corresponent relació de llocs de treball.

Entenc que no està en la voluntat de la proposta del nou text normatiu que el Secretari del Govern no pugui disposar de personal eventual quan s'aprovi la llei però, tenint en compte que l'article 25.3.a) especifica –cosa que no passa ara– qui pot disposar de personal eventual [el gabinet de la presidència de la Generalitat, el conseller primer o consellera primera, el vicepresident o vicepresidenta del Govern, les persones titulars dels departaments], potser estaria bé afegir-hi el Secretari del Govern, ja que no veig on enquibir-lo en la proposta actual; o bé eliminar de la proposta la concreció que introdueix aquest apartat a).

En el cas que es vulgui mantenir l'especificació, us proposo aquesta modificació en el nou text:

"Article 25. Personal eventual

3. Poden disposar de personal eventual:

a) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, el gabinet de la presidència de la Generalitat, el conseller primer o consellera primera, el vicepresident o vicepresidenta del Govern, les persones titulars dels departaments i la persona titular de la secretaria del Govern."

Moltes gràcies i molt bon cap de setmana.

Una abraçada!

Trini

Trinidad Molina Melero

Directora

Oficina del Govern

Departament de la Presidència

Plaça de Sant Jaume, s/n | 08002 Barcelona | [redacted]



Generalitat
de Catalunya

El Govern de
Tòthorini

[La recepció d'aquest correu fora de l'horari laboral no requereix una atenció immediata i pot ser atès, si escau, en la franja horària laboral de la persona destinatària]

Aquest missatge s'adreça exclusivament a la persona destinatària i pot contenir informació privilegiada o confidencial. Si no sou la persona destinatària indicada, us recordem que la utilització, divulgació i/o còpia sense autorització està prohibida en virtut de la legislació vigent. Si heu rebut aquest missatge per error, us demanem que ens ho feu saber immediatament per aquesta via i que el destruiu.

Abans d'imprimir aquest missatge, assegureu-vos que és realment necessari.

Nota en relació amb l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (SIG25PRE1094)

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

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

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

Consideracions

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

D'acord amb l'article 6.2:

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

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

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

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

Generalitat de Catalunya
Departament de Salut
Secretaria General

Revisió de l'article 26. Personal directiu públic professional

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

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

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

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

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

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

Revisió de l'article 36. Llocs de treball de naturalesa funcionarial

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

Generalitat de Catalunya
Departament de Salut
Secretaria General

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

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

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

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

En aquest sentit, el nou redactat es valora positivament. No obstant, es considera que l'expressió de l'apartat 2, que reserva a la funció pública *l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible*, pot generar conflictes amb procediments que resol el Catsalut i que decideixen sobre drets de les persones. A tall d'exemple, es relacionen com a procediments que serien susceptibles d'incloure's en la reserva a funcionaris, els següents:

- Procediments declaratius:
 - a) reclamació de despeses sanitàries a càrrec de tercers obligats
 - b) reclamació de quanties abonades indegudament
- Procediments constitutius:
 - a) sol·licitud de canvi de CAP
 - b) sol·licitud de segona opinió
 - c) sol·licitud de prestacions complementàries
 - d) rescabament de despeses
 - e) sol·licitud d'adhesió quant a l'accés als articles ortoprotètics
 - f) lliure elecció de professional sanitari
 - g) en relació al patrimoni del CatSalut (desafectació demanial/ cessions de béns / etc).

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

Generalitat de Catalunya
Departament de Salut
Secretaria General

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

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

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

Revisió de l'article 44. Plantilles pressupostàries

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

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

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

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

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

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

Barcelona, 19 de setembre de 2025

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

Data creació còpia:
20/01/2026 18:01:26



Observacions de l'Agència per a la Competitivitat de l'Empresa, ACCIÓ a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana – Iniciativa SIG25PRE1094

En relació amb l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana que es tramita amb el número d'expedient **SIG25PRE1094**, l'Agència per a la Competitivitat de l'Empresa, ACCIÓ, formula les observacions que es recullen seguidament.

Cal tenir present que la versió de l'Avantprojecte de llei que es tramita en aquest expedient no és la mateixa que l'última versió d'avantprojecte de llei de l'expedient tramitat en el seu dia amb el número SIG23PRE1915, que va ser tancat per finalització de l'anterior legislatura: s'han introduït canvis de contingut, a més a més de canvis més formals.

A més a més cal tenir també present que entre la tramitació del primer expedient (SIG23PRE1915) i el present s'ha aprovat normativa sobre la qual impacta aquest avantprojecte i convindria analitzar les implicacions i la coherència d'aquest impacte si es mantenen els termes de la iniciativa tramitada sota el primer expedient.

I. Article 11. El Consell de l'Ocupació Pública Catalana

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

Proposta d'esmena

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

Motivació

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

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

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

	Doc. original signat per: Joan Romero Circuns 02/10/2025, 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	Data creació còpia: 20/01/2026 18:01:57 Pàgina 1 de 5
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	

**Proposta d'esmena**

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

Motivació

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

III. Article 37.2. Llocs de treball ocupats per personal laboral

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

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

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

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

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

IV. Capítol II. Carrera professional vertical i horitzontal

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

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

En la gran majoria de casos, quan es fa servir dins l'avantprojecte l'expressió "en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat", es fa en el sentit d'acotar el règim aplicable a l'Administració de la Generalitat (i clarament només a l'Administració de la Generalitat i no al seu sector públic), per contraposició a l'administració local o les universitats per exemple (articles 25.3, 34.4, 45.4, 67.6, 83.5, 88.1, 105.8, 117, 142, 162 i 218.3).

En aquest mateix sentit, la disposició addicional vintena fa servir l'expressió "en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic"; és a dir l'àmbit de l'Administració de la Generalitat no inclou el seu sector públic.

Sorgeix però el dubte pel que fa a l'article 127 (Competències per autoritzar compatibilitats), que a l'apartat 1.a, que fa servir aquesta expressió "en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat", per establir qui són les persones competents per autoritzar compatibilitats, i disposa seguidament qui són aquestes persones també en l'àmbit de les administracions locals, en l'àmbit universitari, en l'àmbit de les entitats del sector públic de les administracions locals i de les universitats, però no regula qui són les persones competents per autoritzar compatibilitats en l'àmbit de les entitats del sector públic de l'Administració de la Generalitat.

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

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

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

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

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

	Doc. original signat per: Joan Romero Circuns 02/10/2025, 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	Data creació còpia: 20/01/2026 18:01:57 Pàgina 3 de 5
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	



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

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

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

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

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

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

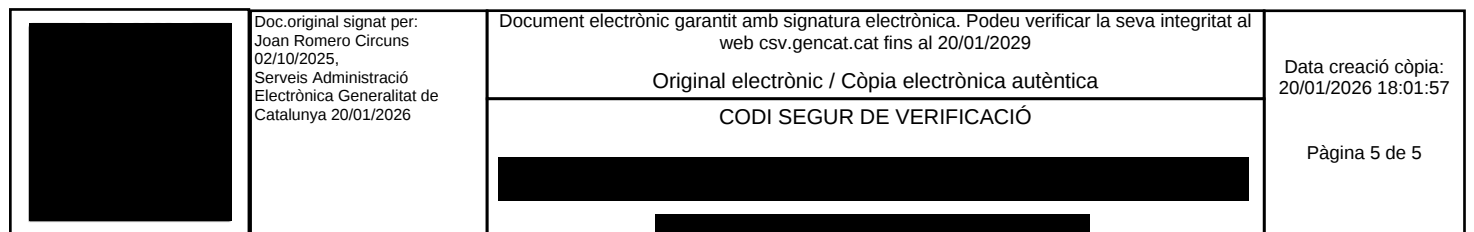
Una segona alternativa, seria permetre que la persona que ja estigués ocupant el lloc de treball amb funcions reservades a funcionari públic, segueixi desenvolupant-les fins l'extinció de la relació laboral.

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

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

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

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



Observació A (departament d'Unió Europea i Acció Exterior, formulada el 10.09.2025):

Es proposa la modificació de la **Disposició adicional vint-i-dosena**, atès que aquesta fa referència a la contractació, per part de les delegacions, de personal local.

Segons indica l'Acord GOV/191/2025, de 22 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de consolidació de les delegacions del Govern a l'exterior indica: "a. Analitzar l'estructura dels recursos humans de les delegacions i proposar un model en què el personal que hi presta serveis tingui la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya."

Caldria modificar, doncs, la referència que es realitza al personal de les delegacions.

La redacció que consta a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana és la següent:

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

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

La redacció que es proposa donar, pel que fa al personal de les delegacions, és:

"El personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat i es regeix per la normativa de funció pública."

En aquest sentit, cal remarcar que aquesta proposta únicament es refereix al personal de les delegacions i que no afecta a personal d'oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger que puguin prestar serveis físicament, en el seu cas, a les delegacions del Govern. Així doncs, únicament va referida al personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger.

Valoració de la Secretaria d'Administració i Funció Pública: Proposta atesa parcialment.

En aquesta disposició es regula exclusivament el personal local (contractat en origen) al qual li és d'aplicació les normes d'ordre públic d'aquest país. En aquest sentit, si bé no hi ha problema en considerar-lo, en sentit ampli, empleat públic de l'Administració de la Generalitat, s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i no els és d'aplicació la normativa de funció pública, ni el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ni el VI Conveni col·lectiu.

En conseqüència, es modifica la disposició adicional vint-i-dosena, que queda redactada de la forma següent:

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

La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. **En cap cas aquest personal té la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat. Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat.**"

Nova observació per part del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior:

La nova redacció que, en resposta a les observacions formulades, s'ha plasmat a l'avantprojecte de Llei, indica que el personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat però, tanmateix, la valoració de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, feta constar a la memòria, indica que la disposició *"regula exclusivament el personal local (contractat en origen) al qual li és d'aplicació les normes d'ordre públic d'aquest país. En aquest sentit, si bé no hi ha problema en considerar-lo, en sentit ampli, empleat públic de l'Administració de la Generalitat, s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i no els és d'aplicació la normativa de funció pública, ni el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ni el VI Conveni col·lectiu."* En conseqüència, es cospa que el redactat que s'ha donat a la disposició adicional vint-i-dosena ("Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat") no acaba de ser coherent amb l'explicació que l'acompanya, en la que es diu que "s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat".

D'altra banda, des del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior, considerem necessari efectuar una distinció, amb caràcter previ, per aclarir els termes de la proposta que es formula:

Segons la normativa actual que regula les delegacions del Govern a l'exterior (en endavant, les delegacions), això és, segons el Decret 61/2017, de 13 de juny, de les unitats de representació institucional del Govern a l'exterior, el personal de les delegacions pot ser:

- **Personal propi de l'Administració de la Generalitat.** L'article 26 indica que *"Les delegacions podran tenir personal funcionari o laboral adscrit i personal local contractat a destí."* Tanmateix, a la pràctica, és una excepció que les delegacions tinguin personal propi (funcionari o laboral adscrit) de l'Administració de la Generalitat, i el que s'ha generalitzat és la contractació de personal local a destí (que comentarem a l'apartat següent i que, com veurem, segons la normativa no té la condició de personal propi de l'Administració de la Generalitat).

El nou model de recursos humans, per a les delegacions, que es busca des del departament queda plasmat a l'Acord GOV/191/2025, de 22 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de consolidació de les delegacions del Govern a l'exterior. El que es pretén és proposar un model en què el personal que hi presta serveis tingui la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

2 / 6

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

Data creació còpia:
20/01/2026 18:02:39

Pàgina 2 de 6

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

- **Personal local.** El Decret 61/2017 preveu que les delegacions poden tenir personal contractat a destí (art 26). Segons l'article 28, la contractació de personal s'efectua per part de la delegació i està subjecta a la legislació laboral de l'Estat en el qual s'ubiqui la delegació i, en cap cas aquest personal no pot tenir la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Aquest model és el que el Departament d'Unió Europea i Acció Exterior vol canviar. Deixant de banda la contractació per part de la delegació (cosa que fa necessària tenir una personalitat jurídica al país en qüestió i que, al seu torn, genera una multiplicitat de complexitats en la gestió de les delegacions) el departament desitja canviar el model i tenir personal que sigui propi de l'Administració de la Generalitat.

Per això, el nou model de delegacions que es proposa és un model constituït per empleats públics.

Així mateix, cal tenir en compte que la normativa bàsica estatal de funció pública (EBEP) no preveu la figura d'empleat públic sotmès a normativa estrangera.

Per tant:

- o Si el personal és empleat públic, necessàriament ha de quedar sotmès a la normativa de funció pública espanyola.
- o En canvi, si es contracta personal local, cal complir la normativa estrangera i, com dèiem, aquesta possibilitat (empleat públic sotmès a normativa estrangera) no existeix a l'EBEP.

Un cop efectuades les consideracions anteriors, procedim a analitzar la situació actual de les delegacions:

Les delegacions tenen contractat personal local, per la pròpia delegació, que no té condició d'empleat públic (art 28 Decret 61/2017). Aquest personal, en cas que volgués esdevenir personal propi de l'Administració de la Generalitat, i que complís els requisits per a ser-ho, hauria de presentar-se a les ofertes de les places que s'efectuïn en el futur i superar un procés selectiu caracteritzat pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

Per tant, cal destacar que **en cap cas es pretén una conversió automàtica del personal local (contractat a destí) en empleat públic de l'Administració de la Generalitat**. Un dels problemes que detectem en la nova redacció és que s'afirma que el personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger té la condició d'empleat públic. Tot i que certament s'indica "*La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat*" cal tenir en compte que actualment hi ha personal a les delegacions la contractació del qual no s'ha regit per aquests principis. Per tant, la disposició addicional vint-i-dosena, tal i com està redactada, podria portar a la reclamació de la condició d'empleat públic per part del personal que actualment no té

3 / 6

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

Data creació còpia:
20/01/2026 18:02:39

Pàgina 3 de 6

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

aquesta condició i que no ha superat els processos selectius corresponents per a ser empleat públic.

Així doncs, tenint en compte tot l'exposat, des del departament d'Unió Europea i Acció Exterior es considera que la redacció d'aquesta disposició addicional vint-i-dosena:

- Ha de suprimir la referència a que el personal local de les delegacions és empleat públic de l'Administració de la Generalitat.
- Ha de matisar que el personal que treballa a les delegacions però que no té la consideració d'empleat de l'Administració de la Generalitat ha de superar els processos selectius corresponents per a adquirir aquesta condició.
- Així mateix, considerem que **no existeix la figura d'empleat públic sotmès a normativa estrangera a l'EBEP.**

Per tant, se sol·licita que s'exclougui la referència a les delegacions de la disposició addicional vint-i-dosena o bé que se suprimeixi aquesta disposició addicional vint-i-dosena.

Pel que fa al model de personal de les delegacions, **es proposa que s'afegeixi una disposició addicional que reculli el següent:**

Disposició addicional número X. El personal de les delegacions del Govern a l'exterior

- 1. El personal al servei de les delegacions amb caràcter general estarà constituït per empleats públics de la Generalitat. A aquest efecte, es podrà adscriure personal funcionari o laboral que es regira per la normativa de funció pública i laboral aplicable als empleats públics.*
- 2. El personal local contractat a l'empara de la legislació laboral de l'Estat de destí podrà adquirir la condició d'empleat públic si compleix els requisits i si supera un procés de selecció, d'acord amb la normativa de funció pública, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. A aquest efecte, es podran tenir en compte, en la fase de valoració de mèrits, els serveis prestats a les delegacions com a personal local contractat a destí.*

Observació B: En relació amb l'article 180, relatiu als **serveis especials**. La redacció actual és:

"1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

[...]

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat, delegada o representant del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior."

Atès que el departament d'Unió Europea i Acció Exterior té interès en què els delegats del Govern davant la Unió Europea i a l'exterior siguin equiparats a alts càrrecs, proposem

4 / 6

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

Data creació còpia:
20/01/2026 18:02:39

Pàgina 4 de 6

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

que s'elimini la referència al terme "designat". També es proposem que s'elimini la referència a "representant", ja que la modificació del decret 61/2017 preveu l'eliminació d'aquest terme.

En aquest sentit, cal dir que l'esborrany d'Avantprojecte de Llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional que es trobava en tramitació la legislatura passada, ja preveia que els delegats del Govern a l'exterior són òrgans directius, és a dir, alts càrrecs.

"Article 9. Òrgans superiors i directius

1. Són òrgans superiors de l'Administració de la Generalitat: el president o la presidenta de la Generalitat, el Govern, el conseller primer o la consellera primera del Govern, el vicepresident o la vicepresidenta del Govern, els consellers o les conselleres, la Secretaria del Govern, els comissionats, les secretaries generals i les sectorials i les delegacions territorials del Govern.

*2. Són òrgans directius de l'Administració de la Generalitat: les direccions generals, les direccions de serveis i les **delegacions del Govern a l'exterior.**"*

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'elimina el terme "representant" i el "nomenament". El terme "designat" es manté atès que inclou les possibles situacions –ja siguin nomenaments o contractacions- i canvis que es puguin generar de futur.

Es modifica l'apartat i) del punt 1 de l'article 180, que queda redactat de la forma següent:

1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:
i) Quan és ~~nomenat o~~ designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada, ~~delegada o representant~~ del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.

Nova observació per part del departament d'Unió Europea i Acció Exterior:

La Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, al seu article 12, parla de nomenament d'alts càrrecs:

"1. Corresponen al president o presidenta de la Generalitat, en exercici de la direcció de l'acció del Govern, les atribucions següents: :

[...] d) Acordar el **nomenament** i el cessament dels membres del Govern i **dels alts càrrecs** de la Generalitat que les lleis determinen."

Tanmateix, al Decret 106/2024, d'11 de juny, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis jurídics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el seu article 5 preveu la designació del director del Gabinet Jurídic:

En aquest sentit, si bé des del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior s'entén la valoració formulada per la Secretaria d'Administració i Funció Pública, per major seguretat jurídica, i per tal d'evitar que quedi plasmat, en una norma de rang legal, un terme ("designació") que podria ser objecte de diferents interpretacions, es proposa que la redacció de l'apartat i) del punt 1 de l'article 180 sigui la següent:

5 / 6

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

Data creació còpia:
20/01/2026 18:02:39

Pàgina 5 de 6

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

“1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

j) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada, delegada del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.”

Observació C: En relació amb l'**excedència forçosa**, es proposa afegir una disposició addicional que prevegi el següent:

“La persona que té la condició de personal laboral fix de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic i és nomenada o contractada en règim d'alta direcció com a personal directiu públic professional, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic té dret a ser declarat en situació laboral d'excedència forçosa”.

Aquesta proposta és congruent amb la declaració de serveis especials dels funcionaris públics en el mateix supòsit, d'acord amb el redactat de l'avantprojecte de Llei d'ocupació, i resulta compatible amb l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Valoració: Proposta no atesa.

La Generalitat no té competència en matèria de legislació laboral per la qual cosa no pot regular els supòsits d'excedència forçosa laboral, que com a tal està normativitzada al text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i l'especificació de la qual correspon a la negociació col·lectiva mitjançant els convenis col·lectius.

Nova observació per part del departament d'Unió Europea i Acció Exterior:

La intenció del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior és que es regulin els efectes que pot tenir la relació de directiu públic a la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic, per tal de facilitar l'expertesa adquirida en les relacions laborals prèvies amb la Generalitat en l'àmbit directiu propi de la Generalitat. Es considera que sí tenim competència per desenvolupar la figura del directiu públic d'acord amb l'EBEP i tal i com fa la Llei 2/2014, del 27 de gener, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic en la seva Disposició addicional Vint-i-unena.

D'acord amb això, proposem la següent redacció alternativa en una disposició addicional, per modificar la Disposició addicional Vint-i-unena esmentada, en el sentit d'afegir al final del seu apartat 3.2):

“El personal directiu vinculat amb la Generalitat o el seu sector públic mitjançant un contracte d'alta direcció que tingui la prèvia condició de personal laboral fix a la Generalitat o al seu sector públic, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball fix”.

Barcelona 8 d'octubre de 2025

6 / 6

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

Data creació còpia:
20/01/2026 18:02:39

Pàgina 6 de 6

Observació A (departament d'Unió Europea i Acció Exterior, formulada el 10.09.2025):
Es proposa la modificació de la **Disposició adicional vint-i-dosena**, atès que aquesta fa referència a la contractació, per part de les delegacions, de personal local.

Segons indica l'Acord GOV/191/2025, de 22 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de consolidació de les delegacions del Govern a l'exterior indica: "a. Analitzar l'estructura dels recursos humans de les delegacions i proposar un model en què el personal que hi presta serveis tingui la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya."

Caldria modificar, doncs, la referència que es realitza al personal de les delegacions.

La redacció que consta a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana és la següent:

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

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

La redacció que es proposa donar, pel que fa al personal de les delegacions, és:

"El personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat i es regeix per la normativa de funció pública."

En aquest sentit, cal remarcar que aquesta proposta únicament es refereix al personal de les delegacions i que no afecta a personal d'oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger que puguin prestar serveis físicament, en el seu cas, a les delegacions del Govern. Així doncs, únicament va referida al personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger.

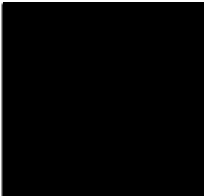
Valoració de la Secretaria d'Administració i Funció Pública: Proposta atesa parcialment.

En aquesta disposició es regula exclusivament el personal local (contractat en origen) al qual li és d'aplicació les normes d'ordre públic d'aquest país. En aquest sentit, si bé no hi ha problema en considerar-lo, en sentit ampli, empleat públic de l'Administració de la Generalitat, s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i no els és d'aplicació la normativa de funció pública, ni el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ni el VI Conveni col·lectiu.

En conseqüència, es modifica la disposició adicional vint-i-dosena, que queda redactada de la forma següent:

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

La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 18:03:04 Pàgina 1 de 6
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  	

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. **En cap cas aquest personal té la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat. Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat.**

Nova observació per part del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior (16.10.2025):

La nova redacció que, en resposta a les observacions formulades, s'ha plasmat a l'avantprojecte de Llei, indica que el personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat però, tanmateix, la valoració de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, feta constar a la memòria, indica que la disposició *"regula exclusivament el personal local (contractat en origen) al qual li és d'aplicació les normes d'ordre públic d'aquest país. En aquest sentit, si bé no hi ha problema en considerar-lo, en sentit ampli, empleat públic de l'Administració de la Generalitat, s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i no els és d'aplicació la normativa de funció pública, ni el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ni el VI Conveni col·lectiu."* En conseqüència, es cospa que el redactat que s'ha donat a la disposició adicional vint-i-dosena ("Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat") no acaba de ser coherent amb l'explicació que l'acompanya, en la que es diu que "s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat".

D'altra banda, des del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior, considerem necessari efectuar una distinció, amb caràcter previ, per aclarir els termes de la proposta que es formula:

Segons la normativa actual que regula les delegacions del Govern a l'exterior (en endavant, les delegacions), això és, segons el Decret 61/2017, de 13 de juny, de les unitats de representació institucional del Govern a l'exterior, el personal de les delegacions pot ser:

- **Personal propi de l'Administració de la Generalitat.** L'article 26 indica que *"Les delegacions podran tenir personal funcionari o laboral adscrit i personal local contractat a destí."* Tanmateix, a la pràctica, és una excepció que les delegacions tinguin personal propi (funcionari o laboral adscrit) de l'Administració de la Generalitat, i el que s'ha generalitzat és la contractació de personal local a destí (que comentarem a l'apartat següent i que, com veurem, segons la normativa no té la condició de personal propi de l'Administració de la Generalitat).

El nou model de recursos humans, per a les delegacions, que es busca des del departament queda plasmat a l'Acord GOV/191/2025, de 22 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de consolidació de les delegacions del Govern a l'exterior. El que es pretén és proposar un model en què el personal que hi presta serveis tingui la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

2 / 6

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

Data creació còpia:
20/01/2026 18:03:04

Pàgina 2 de 6

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

- **Personal local.** El Decret 61/2017 preveu que les delegacions poden tenir personal contractat a destí (art 26). Segons l'article 28, la contractació de personal s'efectua per part de la delegació i està subjecta a la legislació laboral de l'Estat en el qual s'ubiqui la delegació i, en cap cas aquest personal no pot tenir la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Aquest model és el que el Departament d'Unió Europea i Acció Exterior vol canviar, atès que es pretén instaurar un model en què el personal de les delegacions sigui propi de l'Administració de la Generalitat, és a dir, un model constituït per empleats públics.

Un cop efectuades les consideracions anteriors, procedim a analitzar la situació actual de les delegacions:

Les delegacions tenen contractat personal local, per la pròpia delegació, que no té condició d'empleat públic (art 28 Decret 61/2017). Aquest personal, en cas que volgués esdevenir personal propi de l'Administració de la Generalitat, i que complís els requisits per a ser-ho, hauria de presentar-se a les ofertes de les places que s'efectuïn en el futur i superar un procés selectiu caracteritzat pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

Per tant, cal destacar que **en cap cas es pretén una conversió automàtica del personal local (contractat a destí) en empleat públic de l'Administració de la Generalitat**. Un dels problemes que detectem en la nova redacció és que s'afirma que el personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger té la condició d'empleat públic. Tot i que certament s'indica "*sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat*" es considera que la disposició addicional vint-i-dosena, tal i com està redactada, podria portar a la reclamació de la condició d'empleat públic per part del personal que actualment no té aquesta condició i que no ha superat els processos selectius corresponents per a ser empleat públic.

Així doncs, tenint en compte tot l'exposat, des del departament d'Unió Europea i Acció Exterior se sol·licita que s'exclouï la referència a les delegacions de la disposició addicional vint-i-dosena.

Pel que fa al model de personal de les delegacions, **es proposa que s'afegeixi una disposició addicional que reculli el següent:**

Disposició addicional número X. El personal de les delegacions del Govern a l'exterior

- 1. El personal al servei de les delegacions està constituït per empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. A aquest efecte, s'hi pot adscriure personal funcionari o laboral. El personal funcionari es regeix per la normativa reguladora de la funció pública. El personal laboral es regeix per la legislació**

3 / 6

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

Data creació còpia:
20/01/2026 18:03:04

Pàgina 3 de 6

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

laboral i per les altres normes aplicables convencionalment i per la normativa de funció pública quan aquesta així ho disposi.

2. *En tot cas, corresponen al personal funcionari els llocs de treball el desenvolupament dels quals impliqui la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals. Els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral, en els supòsits que així ho permeti la normativa de funció pública.*
3. *El personal local que, a l'entrada en vigor d'aquesta llei, tingui un contracte laboral amb les delegacions a l'empara de la legislació laboral de l'Estat de destí pot adquirir la condició d'empleat públic si compleix els requisits i si supera un procés de selecció, d'acord amb la normativa de funció pública, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. A aquest efecte, es poden tenir en compte, en la fase de valoració de mèrits, els serveis prestats a les delegacions com a personal local contractat a destí.*

Observació B: En relació amb l'article 180, relatiu als **serveis especials**. La redacció actual és:

*"1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:
[...]*

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat, delegada o representant del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior."

Atès que el departament d'Unió Europea i Acció Exterior té interès en què els delegats del Govern davant la Unió Europea i a l'exterior siguin equiparats a alts càrrecs, proposem que s'elimini la referència al terme "designat". També es proposem que s'elimini la referència a "representant", ja que la modificació del decret 61/2017 preveu l'eliminació d'aquest terme.

En aquest sentit, cal dir que l'esborrany d'Avantprojecte de llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional que es trobava en tramitació la legislatura passada, ja preveia que els delegats del Govern a l'exterior són òrgans directius, és a dir, alts càrrecs.

"Article 9. Òrgans superiors i directius

1. Són òrgans superiors de l'Administració de la Generalitat: el president o la presidenta de la Generalitat, el Govern, el conseller primer o la consellera primera del Govern, el vicepresident o la vicepresidenta del Govern, els consellers o les conselleres, la Secretaria del Govern, els comissionats, les secretaries generals i les sectorials i les delegacions territorials del Govern.

2. Són òrgans directius de l'Administració de la Generalitat: les direccions generals, les direccions de serveis i les delegacions del Govern a l'exterior."

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'elimina el terme "representant" i el "nomenament". El terme "designat" es manté atès que inclou les possibles situacions –ja siguin nomenaments o contractacions– i canvis que es puguin generar de futur.

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

Es modifica l'apartat i) del punt 1 de l'article 180, que queda redactat de la forma següent:
1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:
i) Quan és ~~nomenat o~~ designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada,
~~delegada o representant~~ del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.

Nova observació per part del departament d'Unió Europea i Acció Exterior (16.10.2025):

La Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, al seu article 12, parla de nomenament d'alts càrrecs:

"1. Corresponen al president o presidenta de la Generalitat, en exercici de la direcció de l'acció del Govern, les atribucions següents: :
[...] d) Acordar el **nomenament** i el cessament dels membres del Govern i **dels alts càrrecs** de la Generalitat que les lleis determinen."

Tanmateix, al Decret 106/2024, d'11 de juny, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis jurídics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el seu article 5 preveu la designació del director o directora del Gabinet Jurídic. En qualsevol cas, cal tenir en compte que aquest article també disposa que el director o directora és "nomenat i separat per decret aprovat pel Govern".

En aquest sentit, si bé des del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior s'entén la valoració formulada per la Secretaria d'Administració i Funció Pública, per major seguretat jurídica, i per tal d'evitar que quedi plasmat, en una norma de rang legal, un terme ("designació") que podria ser objecte de diferents interpretacions, es proposa que la redacció de l'apartat i) del punt 1 de l'article 180 sigui la següent:

"1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada, delegada del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior."

Observació C: En relació amb l'**excedència forçosa**, es proposa afegir una disposició addicional que prevegi el següent:
"La persona que té la condició de personal laboral fix de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic i és nomenada o contractada en règim d'alta direcció com a personal directiu públic professional, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic té dret a ser declarat en situació laboral d'excedència forçosa".
Aquesta proposta és congruent amb la declaració de serveis especials dels funcionaris públics en el mateix supòsit, d'acord amb el redactat de l'avantprojecte de llei d'ocupació, i resulta compatible amb l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.
Valoració: Proposta no atesa.

La Generalitat no té competència en matèria de legislació laboral per la qual cosa no pot regular els supòsits d'excedència forçosa laboral, que com a tal està normativitzada al text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23

	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	Data creació còpia: 20/01/2026 18:03:04 Pàgina 5 de 6
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ 	

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

d'octubre, i l'especificació de la qual correspon a la negociació col·lectiva mitjançant els convenis col·lectius.

Nova observació per part del departament d'Unió Europea i Acció Exterior (16.10.2025):

La intenció del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior és que es regulin els efectes que pot tenir la relació de directiu públic a la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic, per tal de facilitar l'expertesa adquirida en les relacions laborals prèvies amb la Generalitat en l'àmbit directiu propi de la Generalitat. Es considera que sí tenim competència per desenvolupar la figura del directiu públic d'acord amb l'EBEP i tal i com fa la Llei 2/2014, del 27 de gener, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic en la seva Disposició addicional Vint-i-unena.

D'acord amb això, proposem la següent redacció alternativa en una disposició addicional, per modificar la Disposició addicional Vint-i-unena esmentada, en el sentit d'afegir al final del seu apartat 3.2):

"El personal directiu vinculat amb la Generalitat o el seu sector públic mitjançant un contracte d'alta direcció que tingui la prèvia condició de personal laboral fix a la Generalitat o al seu sector públic, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball fix".

Barcelona 16 d'octubre de 2025

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

Data creació còpia:
20/01/2026 18:03:04

Observació A (departament d'Unió Europea i Acció Exterior, formulada el 10.09.2025):
Es proposa la modificació de la **Disposició adicional vint-i-dosena**, atès que aquesta fa referència a la contractació, per part de les delegacions, de personal local.

Segons indica l'Acord GOV/191/2025, de 22 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de consolidació de les delegacions del Govern a l'exterior indica: "a. Analitzar l'estructura dels recursos humans de les delegacions i proposar un model en què el personal que hi presta serveis tingui la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya."

Caldria modificar, doncs, la referència que es realitza al personal de les delegacions.

La redacció que consta a l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana és la següent:

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

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

La redacció que es proposa donar, pel que fa al personal de les delegacions, és:
"El personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat i es regeix per la normativa de funció pública."

En aquest sentit, cal remarcar que aquesta proposta únicament es refereix al personal de les delegacions i que no afecta a personal d'oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger que puguin prestar serveis físicament, en el seu cas, a les delegacions del Govern. Així doncs, únicament va referida al personal de les delegacions del Govern de la Generalitat a l'estranger.

Valoració de la Secretaria d'Administració i Funció Pública: Proposta atesa parcialment.

En aquesta disposició es regula exclusivament el personal local (contractat en origen) al qual li és d'aplicació les normes d'ordre públic d'aquest país. En aquest sentit, si bé no hi ha problema en considerar-lo, en sentit ampli, empleat públic de l'Administració de la Generalitat, s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i no els és d'aplicació la normativa de funció pública, ni el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ni el VI Conveni col·lectiu.

En conseqüència, es modifica la disposició adicional vint-i-dosena, que queda redactada de la forma següent:

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

La contractació de personal local per a la prestació de serveis en delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat a l'estranger es regeix per la legislació laboral de l'Estat on es prestin els serveis, sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat. **En cap cas aquest personal té la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat. Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat.**

Nova observació per part del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior (16.10.2025):

La nova redacció que, en resposta a les observacions formulades, s'ha plasmat a l'avantprojecte de llei, indica que el personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat però, tanmateix, la valoració de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, feta constar a la memòria, indica que la disposició *"regula exclusivament el personal local (contractat en origen) al qual li és d'aplicació les normes d'ordre públic d'aquest país. En aquest sentit, si bé no hi ha problema en considerar-lo, en sentit ampli, empleat públic de l'Administració de la Generalitat, s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat, i no els és d'aplicació la normativa de funció pública, ni el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, ni el VI Conveni col·lectiu."* En conseqüència, es cospa que el redactat que s'ha donat a la disposició addicional vint-i-dosena ("Aquest personal té la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat") no acaba de ser coherent amb l'explicació que l'acompanya, en la que es diu que "s'ha de significar que no és personal laboral de l'Administració de la Generalitat".

D'altra banda, des del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior, considerem necessari efectuar una distinció, amb caràcter previ, per aclarir els termes de la proposta que es formula:

Segons la normativa actual que regula les delegacions del Govern a l'exterior (en endavant, les delegacions), això és, segons el Decret 61/2017, de 13 de juny, de les unitats de representació institucional del Govern a l'exterior, el personal de les delegacions pot ser:

- **Personal propi de l'Administració de la Generalitat.** L'article 26 indica que *"Les delegacions podran tenir personal funcionari o laboral adscrit i personal local contractat a destí."* Tanmateix, a la pràctica, és una excepció que les delegacions tinguin personal propi (funcionari o laboral adscrit) de l'Administració de la Generalitat, i el que s'ha generalitzat és la contractació de personal local a destí (que comentarem a l'apartat següent i que, com veurem, segons la normativa no té la condició de personal propi de l'Administració de la Generalitat).

El nou model de recursos humans, per a les delegacions, que es busca des del departament queda plasmat a l'Acord GOV/191/2025, de 22 de juliol, pel qual s'aprova el Pla de consolidació de les delegacions del Govern a l'exterior. El que es pretén és proposar un model en què el personal que hi presta serveis tingui la consideració d'empleat públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

2 / 6

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

Data creació còpia:
20/01/2026 18:03:47

Pàgina 2 de 6

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

- **Personal local.** El Decret 61/2017 preveu que les delegacions poden tenir personal contractat a destí (art 26). Segons l'article 28, la contractació de personal s'efectua per part de la delegació i està subjecta a la legislació laboral de l'Estat en el qual s'ubiqui la delegació i, en cap cas aquest personal no pot tenir la consideració de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Aquest model és el que el Departament d'Unió Europea i Acció Exterior vol canviar, atès que es pretén instaurar un model en què el personal de les delegacions sigui propi de l'Administració de la Generalitat, és a dir, un model constituït per empleats públics.

Un cop efectuades les consideracions anteriors, procedim a analitzar la situació actual de les delegacions:

Les delegacions tenen contractat personal local, per la pròpia delegació, que no té condició d'empleat públic (art 28 Decret 61/2017). Aquest personal, en cas que volgués esdevenir personal propi de l'Administració de la Generalitat, i que complís els requisits per a ser-ho, hauria de presentar-se a les ofertes de les places que s'efectuïn en el futur i superar un procés selectiu caracteritzat pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat.

Per tant, cal destacar que **en cap cas es pretén una conversió automàtica del personal local (contractat a destí) en empleat públic de l'Administració de la Generalitat**. Un dels problemes que detectem en la nova redacció és que s'afirma que el personal que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger té la condició d'empleat públic. Tot i que certament s'indica "*sens perjudici que l'accés als llocs de treball s'ha d'ajustar als principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i idoneïtat*" es considera que la disposició addicional vint-i-dosena, tal i com està redactada, podria portar a la reclamació de la condició d'empleat públic per part del personal que actualment no té aquesta condició i que no ha superat els processos selectius corresponents per a ser empleat públic.

Així doncs, tenint en compte tot l'exposat, des del departament d'Unió Europea i Acció Exterior se sol·licita que s'exclouï la referència a les delegacions de la disposició addicional vint-i-dosena.

Pel que fa al model de personal de les delegacions, **es proposa que s'afegeixi una disposició addicional que reculli el següent:**

Disposició addicional número X. El personal de les delegacions del Govern a l'exterior

- 1. El personal al servei de les delegacions està constituït per empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. A aquest efecte, s'hi pot adscriure personal funcionari o laboral. El personal funcionari es regeix per la normativa reguladora de la funció pública. El personal laboral es regeix per la legislació**

3 / 6

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

Data creació còpia:
20/01/2026 18:03:47

Pàgina 3 de 6

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

laboral i per les altres normes aplicables convencionalment i per la normativa de funció pública quan aquesta així ho disposi.

2. En tot cas, corresponen al personal funcionari els llocs de treball el desenvolupament dels quals impliqui la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals. Els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral, en els supòsits que així ho permeti la normativa de funció pública.
3. El personal local que, a l'entrada en vigor d'aquesta llei, tingui un contracte laboral amb les delegacions a l'empara de la legislació laboral de l'Estat de destí pot adquirir la condició d'empleat públic si compleix els requisits i si supera un procés de selecció, d'acord amb la normativa de funció pública, d'acord amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat. A aquest efecte, es poden tenir en compte, en la fase de valoració de mèrits, els serveis prestats a les delegacions com a personal local contractat a destí.

Finalment, per establir una implementació progressiva del nou model, es proposa afegir una disposició transitòria en els següents termes:

"Disposició transitòria X

Personal de les delegacions del Govern a l'exterior

1. Mentre no s'adscriu personal funcionari o laboral de l'Administració de la Generalitat a les delegacions del Govern a l'exterior, aquestes poden continuar disposant de personal contractat localment.
2. S'estableix un termini de 5 anys, a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, per incorporar progressivament a la relació de llocs de treball del departament competent en matèria d'Unió Europea i Acció Exterior aquells llocs de treball d'empleats públics necessaris per al funcionament de les delegacions del Govern a l'exterior, de conformitat amb les disponibilitat pressupostàries."

Observació B: En relació amb l'article 180, relatiu als **serveis especials**. La redacció actual és:

"1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

[...]

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat, delegada o representant del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior."

Atès que el departament d'Unió Europea i Acció Exterior té interès en què els delegats

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

del Govern davant la Unió Europea i a l'exterior siguin equiparats a alts càrrecs, proposem que s'elimini la referència al terme "designat". També es proposem que s'elimini la referència a "representant", ja que la modificació del decret 61/2017 preveu l'eliminació d'aquest terme.

En aquest sentit, cal dir que l'esborrany d'Avantprojecte de Llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional que es trobava en tramitació la legislatura passada, ja preveia que els delegats del Govern a l'exterior són òrgans directius, és a dir, alts càrrecs.

"Article 9. Òrgans superiors i directius

1. Són òrgans superiors de l'Administració de la Generalitat: el president o la presidenta de la Generalitat, el Govern, el conseller primer o la consellera primera del Govern, el vicepresident o la vicepresidenta del Govern, els consellers o les conselleres, la Secretaria del Govern, els comissionats, les secretaries generals i les sectorials i les delegacions territorials del Govern.

2. Són òrgans directius de l'Administració de la Generalitat: les direccions generals, les direccions de serveis i les **delegacions del Govern a l'exterior.**"

Valoració: Proposta atesa parcialment.

S'elimina el terme "representant" i el "nomenament". El terme "designat" es manté atès que inclou les possibles situacions –ja siguin nomenaments o contractacions- i canvis que es puguin generar de futur.

Es modifica l'apartat i) del punt 1 de l'article 180, que queda redactat de la forma següent:

1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

i) Quan és **nomenat** o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada, **delegada** o **representant** del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior.

Nova observació per part del departament d'Unió Europea i Acció Exterior (16.10.2025):

La Llei 13/2008, del 5 de novembre, de la presidència de la Generalitat i del Govern, al seu article 12, parla de nomenament d'alts càrrecs:

"1. Corresponen al president o presidenta de la Generalitat, en exercici de la direcció de l'acció del Govern, les atribucions següents: :

[...] d) Acordar el **nomenament** i el cessament dels membres del Govern i **dels alts càrrecs** de la Generalitat que les lleis determinen."

Tanmateix, al Decret 106/2024, d'11 de juny, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis jurídics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el seu article 5 preveu la designació del director o directora del Gabinet Jurídic. En qualsevol cas, cal tenir en compte que aquest article també disposa que el director o directora és "nomenat i separat per decret aprovat pel Govern".

En aquest sentit, si bé des del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior s'entén la valoració formulada per la Secretaria d'Administració i Funció Pública, per major seguretat jurídica, i per tal d'evitar que quedi plasmat, en una norma de rang legal, un terme

5 / 6

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

Data creació còpia:
20/01/2026 18:03:47

Pàgina 5 de 6

Generalitat de Catalunya
Departament d'Unió Europea
i Acció Exterior

("designació") que podria ser objecte de diferents interpretacions, es proposa que la redacció de l'apartat i) del punt 1 de l'article 180 sigui la següent:

"1. El personal funcionari de carrera és declarat en situació de serveis especials:

i) Quan és nomenat o designat pel Govern de la Generalitat com a delegat o delegada, delegada del Govern davant la Unió Europea o a l'exterior."

Observació C: En relació amb l'**excedència forçosa**, es proposa afegir una disposició addicional que prevegi el següent:

"La persona que té la condició de personal laboral fix de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic i és nomenada o contractada en règim d'alta direcció com a personal directiu públic professional, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat o del seu sector públic té dret a ser declarat en situació laboral d'excedència forçosa".

Aquesta proposta és congruent amb la declaració de serveis especials dels funcionaris públics en el mateix supòsit, d'acord amb el redactat de l'avantprojecte de Llei d'ocupació, i resulta compatible amb l'article 46 de l'Estatut dels Treballadors.

Valoració: Proposta no atesa.

La Generalitat no té competència en matèria de legislació laboral per la qual cosa no pot regular els supòsits d'excedència forçosa laboral, que com a tal està normativitzada al text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i l'especificació de la qual correspon a la negociació col·lectiva mitjançant els convenis col·lectius.

Nova observació per part del departament d'Unió Europea i Acció Exterior (16.10.2025):

La intenció del Departament d'Unió Europea i Acció Exterior és que es regulin els efectes que pot tenir la relació de directiu públic a la Generalitat de Catalunya i el seu sector públic, per tal de facilitar l'expertesa adquirida en les relacions laborals prèvies amb la Generalitat en l'àmbit directiu propi de la Generalitat. Es considera que sí tenim competència per desenvolupar la figura del directiu públic d'acord amb l'EBEP i tal i com fa la Llei 2/2014, del 27 de gener, de mesures fiscals, administratives, financeres i del sector públic en la seva Disposició addicional Vint-i-unena.

D'acord amb això, proposem la següent redacció alternativa en una disposició addicional, per modificar la Disposició addicional Vint-i-unena esmentada, en el sentit d'afegir al final del seu apartat 3.2):

"El personal directiu vinculat amb la Generalitat o el seu sector públic mitjançant un contracte d'alta direcció que tingui la prèvia condició de personal laboral fix a la Generalitat o al seu sector públic, tindrà dret a la reserva del seu lloc de treball fix".

Barcelona 16 d'octubre de 2025

6 / 6

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

Data creació còpia:
20/01/2026 18:03:47

Pàgina 6 de 6

**Observacions addicionals de l'Agència per a la Competitivitat de l'Empresa, ACCIÓ a l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana – Iniciativa SIG25PRE1094**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Proposta d'esmena

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



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

Joan Romero Circuns
Director Executiu
ACCIÓ

	Doc.original signat per: Joan Romero Circuns 27/10/2025, 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	Data creació còpia: 20/01/2026 18:04:21 Pàgina 2 de 2
		Original electrònic / Còpia electrònica autèntica	
		CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ  	

Guerrero Guiral, Laia

De: Guerrero Guiral, Laia
Enviat: dissabte, 17 de gener de 2026 19:01
Per a: Guerrero Guiral, Laia
Tema: RV: Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana que va al CT

De: Serentill Utges, Xavier [REDACTED]
Enviat: dimecres, 14 de gener de 2026 14:19
Per a: Estivill Galdón, Isidre [REDACTED]
A/c: Salvatella Hernandez, Marta [REDACTED]
Tema: RV: Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana que va al CT

Isidre,

Aquí tens el que et deia, la ALOPC no fa cap distinció entre entitats autònomes i la resta d'entitats del sector públic. Jo entenc que comporta una laboralització del personal d'aquestes entitats.

D'acord amb l'article 37.2 de la darrera versió de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana:

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

Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

1. Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.
2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el *nucli essencial de l'autoritat pública*, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.
3. No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.

A l'Informe de valoració de les observacions i al·legacions proposades, es fa constar a la pàgina 162 que no s'ha atès l'Observació que vam fer:

Observació: "Amb caràcter general, la Llei estableix la prioritat del vincle funcional respecte el vincle laboral dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes (art. 38.1) i recull les funcions que són reservades a llocs de treball de personal funcionari (art. 38.2), així com les que excepcionalment poden exercir el personal laboral (art. 39.1).

No obstant això, tot i que la Llei estableix la prioritat del vincle funcional respecte dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes, en el cas de les entitats del sector públic es determina que el seu personal està subjecte al dret laboral, excepte en el casos d'exercicis de funcions d'autoritat o de potestats públiques (art. 39.2).

Per tant, a tenor de la literalitat de l'article 39.2, **la regla general és que les entitats de dret públic el personal ha de ser laboral**. En aquest sentit, es produeix un canvi substancial que no s'ha previst en el projecte de llei d'Organització de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic institucional, el qual mantenia la situació actual respecte les entitats autònomes administratives (agències administratives) on el règim prioritari és el funcional, i a partir d'aquesta llei serà el règim laboral.

D'altra banda, en les funcions reservades a personal funcionari (art. 39), en tant que són d'aplicació a les entitats de dret públic i que són tant extenses, comportaran una rellevant funcionarització de llocs de treball en les actuals entitats de dret públic sotmeses a l'ordenament jurídic privat i dels consorcis, on pràcticament tot el personal és laboral.

En conseqüència, aquesta regulació pot comportar canvis importants en el règim personal de es entitats del sector públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, tant pel que fa a la laboraltització de llocs de treball d'entitats autònomes administratives com a la funcionarització de llocs de treball de les entitats de dret públic sotmeses a l'ordenament jurídic privat, així com dels consorcis.

La disposició addicional setzena preveu uns processos de funcionarització del personal laboral amb un termini màxim d'un any, des de l'entrada en vigor de la Llei, per estudiar i determinar aquests llocs. Al respecte s'ha de tenir en consideració que hi haurà entitats de dret públic que hauran de modificar les seves normes de creació, organització i de règim intern respecte la regulació del seu personal.

Aquesta observació s'ha d'entendre feta als actuals articles 36 i 37.

Valoració: Proposta no atesa.

L'avantprojecte de Llei estableix a l'article 37.2 que el personal al servei de les entitats del sector públic ocupa llocs de treball subjecte al dret laboral, sens perjudici dels llocs de treball reservats a personal funcionari per a l'exercici d'autoritat o de potestats públiques.

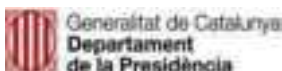
L'article 9.2 del Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (TREBEP), determina que les funcions que impliquin participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos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

Les funcions descrites en l'article 36 de l'avantprojecte de Llei comporten el desenvolupament de funcions públiques que impliquen directament o indirectament l'exercici de potestats públiques o la salvaguarda dels interessos generals en els termes que preveu l'article 9.2 del TREBEP. En aquest sentit, en les entitats del sector públic, aquestes funcions han de ser desenvolupades necessàriament per personal funcionari.

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

“Article 36. Llocs de treball de naturalesa funcional

1. Corresponen exclusivament al personal funcionari les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.
2. S'entén que formen part d'aquesta reserva aquelles activitats que constitueixen el nucli essencial de l'autoritat pública, com ara l'adopció d'actes unilaterals i executius que decideixin sobre drets i obligacions de les persones amb eficàcia jurídica directa i coercible, l'exercici de potestats sancionadores o expropiatòries, l'atorgament de fe pública administrativa, i qualsevol altra que una llei estableixi expressament.
3. No tenen la consideració de funcions reservades les tasques de caràcter tècnic, auxiliar, o preparatori.”



Xavier Serentill Utgés

Subdirector general d'Organització del Sector Públic
Secretaria d'Administració i Funció Pública

Carrer del Foc, 57 | 08038 Barcelona | [REDACTED]

[REDACTED]