

Guerrero Guiral, Laia

De: Auge Hien, Joana
Enviat: divendres, 11 d'octubre de 2024 13:45
Per a: [redacted]@acm.cat; [redacted]@acm.cat; [redacted]@ddgi.cat; [redacted]@diputaciodelatarragona.cat; [redacted]@fmc.cat
A/c: Estivill Galdón, Isidre; Alvarez Lopez, Maria Teresa
Tema: Avantprojecte Llei ocupació pública catalana - sessions tècniques (1a. sessió: 17.10.2024 - 10h)
Fitxers adjunts: ALOPC_sessions_tècniques_ACM i FMC (1a).docx; ALOPC_sessions_tècniques_ACM i FMC (2a).docx; ALOPC (v4_15.9.2024).pdf

Bon dia.

De conformitat amb l'acordat, us convoquem a la primera sessió tècnica de treball per a tractar sobre l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana que es portarà a terme el dia **17 d'octubre de 2024 a les 10 hores, a la seu del Districte Administratiu de la Generalitat a Barcelona (carrer Foc, 57), edifici A, planta 4, sala A4.18.**

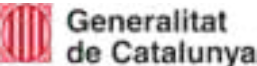
S'han planificat dues sessions tècniques, d'una durada de dues hores cadascuna, per tractar sobre matèries específiques de la llei i debatre en relació amb els aspectes que es proposen, sens perjudici de les propostes que es puguin plantejar (s'adjunten els documents sobre el contingut de les dues sessions).

S'adjunta, així mateix, una nova versió de l'avantprojecte de Llei, en la qual s'han introduït algunes modificacions d'acord amb les observacions i al·legacions rebudes. Us recordem el seu caràcter confidencial.

Salutacions.

Joana Augé Hien
Responsable d'avaluació i tramitació de normativa
Subdirecció general d'Assessorament Jurídic
Direcció General de la Funció Pública

Carrer del Foc, 57 | 08038 Barcelona | Telèfon 938574000 (centraleta)



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.

**AVANTPROJECTE DE LLEI DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA – SESSIONS
TÈCNIQUES AMB LES ENTITATS MUNICIPALISTES****Sessió: 1****MATÈRIES A TRACTAR:****1) Llocs de treball de naturalesa funcionarial i laboral.**

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.

L'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (ALOPC) preveu a l'article 38 que, amb caràcter general, els llocs de treball estan reservats a personal funcionari, determinant de forma específica les funcions reservades en qualsevol cas a aquests llocs.

L'article 39 preveu que excepcionalment els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral per al desenvolupament de les funcions que s'hi determinen.

Les entitats municipalistes (ACM i FMC) han fet les observacions i al·legacions següents:

- Haurien de ser les entitats locals les que classifiquin la naturalesa funcionarial i els llocs de treball l'acompliment dels quals impliqui la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals.
- No s'hauria d'optar per l'excepcionalitat del règim laboral, sinó que hauria de quedar a criteri de cada ens local. La realitat local és diversa, a molts ajuntaments la plantilla sencera pràcticament és laboral. Proposen que siguin les entitats locals, així com el seu sector públic, els que a través dels respectius instruments d'ordenació determinin els llocs que tinguin naturalesa laboral, respectant el marc de la seva respectiva legislació, tant bàsica com sectorial.

ASPECTES OBJECTE DE DEBAT:

- Es proposa debatre sobre el contingut dels articles 38 i 39 pel que fa a la regulació concreta de les funcions que necessàriament són reservades a llocs de personal funcionari en totes les administracions públiques catalanes, i als llocs que excepcionalment poden ser ocupats per personal en règim laboral.
- Es proposa debatre sobre els processos de funcionarització i el seu impacte en les entitats locals.

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

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:00:17

2) La classificació en cossos i escales.

L'article 75.1 del TREBEP estableix que els funcionaris s'agrupen en cossos, escales, especialitats o altres sistemes que incorporen competències, capacitats i coneixements comuns acreditats a través d'un procés selectiu, en tant que l'article 76 determina els grups de classificació dels cossos i escales, d'acord amb la titulació exigida per a l'accés.

En el marc de la legislació bàsica, l'ALOPC conté una nova classificació dels cossos i escales amb una doble finalitat: simplificar l'actual estructura de cossos i escales i homogeneïtzar-la entre les diferents administracions públiques per fer possible la mobilitat interadministrativa.

En aquest sentit, els cossos del personal funcionari de les administracions públiques catalanes s'estructuren en l'ALOPC en dues tipologies: cossos d'administració general i cossos d'administració especial, d'acord amb el contingut de les funcions genèriques o especialitzades establertes, i es creen, dins d'aquests, els cossos corresponents, amb les mateixes funcions i la mateixa denominació per a totes les administracions públiques catalanes.

Pel que fa als cossos d'administració general, es creen el **cos superior (grup A, subgrup A1)**, el **cos de gestió (grup A, subgrup A2)** i el **cos administratiu (grup C, subgrup C1)**. S'extingeixen, en conseqüència, el cos auxiliar d'administració, les funcions del qual resten subsumides en el cos administratiu, així com, en l'àmbit de la Generalitat, l'agrupació de funcionaris del cos subaltern, les funcions de la qual passa a complir-les personal subjecte a règim laboral.

Quant als cossos d'administració especial, es creen el **cos superior facultatiu (grup A, A1)**, el **cos de gestió facultatiu (grup A, A2)**, el **cos tècnic superior (grup B)** i el **cos tècnic (grup C, subgrup C1)**. Aquesta nova configuració comporta la creació, per primer cop, d'un nou cos dins del grup B per al qual s'exigeix el títol de tècnic superior (formació professional), en els termes que preveu la normativa bàsica, i suposa l'extinció del cos auxiliar tècnic (grup C, subgrup C2).

Les entitats municipalistes (ACM i FMC) han fet les observacions i al·legacions següents:

- La configuració dels cossos i escales que preveu l'ALOPC per a totes les administracions públiques i, específicament, per les administracions locals, no respecta el principi d'autonomia local i d'altra banda, no s'ajusta a la legislació bàsica ni a la normativa catalana en matèria de règim local (art. 131 del TRRL i art. 287.1 TRLMRL):

"Reial Decret Legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de les disposicions legals vigents en matèria de Règim Local.

Article 131.

1. Els funcionaris de carrera que no ocupin llocs de treball reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter nacional s'integraran en les escales, subescales, classes i categories de cada Corporació, conformement al que es prevé en la present Llei.

2/5

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

2. Les subescales, classes i categories quedaran agrupades conforme a la legislació bàsica de l'Estat en els grups que aquesta determini, d'acord amb la titulació exigida per al seu ingrés."

"Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

Article 287.1

Correspon als ens locals determinar els cossos, les escales, les places i les categories de llurs funcionaris, els quals s'han d'agrupar d'acord amb els grups de titulació establerts per la normativa bàsica de l'Estat i de desenvolupament de la Generalitat de Catalunya. L'exercici d'aquesta facultat s'ha d'ajustar als criteris de coordinació i d'homologació establerts per garantir la mobilitat funcional.

Proposen que l'estructura de l'ocupació pública i la classificació del personal de les administracions de les entitats locals es regeixi pel que s'estableix en la legislació de règim local aplicable, amb respecte a la normativa estatal bàsica en matèria de funció pública.

- La supressió dels cossos dels subgrups C2 afectarà notablement la realitat de l'ocupació pública local i, en especial, els municipis de menys de 20.000 habitants. No s'ha avaluat el seu impacte pressupostari i organitzatiu.
- Quant a les agrupacions professionals de funcionaris, si bé en l'Administració de la Generalitat la voluntat és laboralitzar els llocs del cos subaltern, aquesta opció ha de ser competència de cada administració pública. Als ajuntaments petits cal que es mantingui la seva naturalesa funcional.
- La integració del personal funcional en els nous cossos i escales serà complexa doncs l'art. 167 del RDL 781/86 és bàsic i contempla les subescales corresponents tant per administració general com per administració especial amb subescala tècnica i de serveis especials (policia/ incendis/ comeses/ oficis). Caldrà quadrar els cossos d'aquesta norma amb les escales i subescales del RDL 781/86.

ASPECTES OBJECTE DE DEBAT:

- Es proposa debatre l'encaix de la nova estructuració de cossos i escales en l'àmbit de les administracions locals per tal d'avançar en una configuració homogènia en totes les administracions públiques catalanes amb la finalitat de facilitar la mobilitat.
- Es proposa debatre sobre les funcions dels diferents cossos creats.
- Es proposa valorar la creació en la Llei de les escales dels cossos d'administració especial de les administracions locals, d'acord amb l'especialització de les funcions.

3/5

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:00:17

3) Ordenació dels llocs de treball: la relació de llocs de treball i els altres instruments de gestió.

L'article 74 del TREBEP determina que les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprenguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries.

L'ALOPC preveu que les administracions públiques catalanes han d'ordenar els llocs de treball de la seva organització a través de les relacions de llocs de treball o altres instruments d'ordenació, les plantilles i, si escau, els àmbits funcionals.

L'ALOPC impulsa l'ús de les relacions de llocs treball com a instrument principal d'ordenació de llocs de treball a totes administracions públiques catalanes, si bé simplifica i redueix el seu contingut obligatori, de manera que se li resten elements per tal que aquest instrument sigui menys complex pel que fa a la seva gestió i aprovació. Paral·lelament, es preveu un nou instrument d'ordenació de llocs de treball més flexible, que també inclou els llocs de treball de caràcter temporal o conjuntural de les administracions públiques catalanes amb la finalitat d'establir la màxima transparència. Excepcionalment, els municipis de població inferior a cinc mil habitants no estan obligats a aprovar la relació de llocs de treball, sempre que comptin amb un instrument de gestió de llocs de treball que inclogui el contingut mínim de la relació de llocs de treball. En tot cas, s'estableixen mecanismes d'assessorament i assistència tècnica per a la elaboració d'aquests instruments, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

Així mateix, l'ALOPC estableix la possibilitat que les administracions públiques catalanes puguin agrupar els seus llocs de treball en àmbits funcionals d'acord amb els coneixements o competències exigits per al seu desenvolupament, essent els àmbits funcionals una eina per a la selecció, la formació, la mobilitat, la provisió i la carrera professional del personal al servei de les administracions. La seva implementació és de caràcter voluntari.

Les entitats municipalistes (ACM i FMC) han fet les observacions i al·legacions següents:

- El contingut mínim obligatori de la RLT és excessiu. D'altra banda, no es veu la necessitat de la creació d'un nou instrument de gestió de llocs de treball complementari, que pot suposar més càrrega per les entitats locals.
- L'obligatorietat de la RLT o altres instruments d'ordenació no és d'aplicació als municipis de menys de 5.000 habitants, si bé han de tenir un instrument de gestió que inclogui el contingut mínim de la RLT. Si al final el contingut dels dos instruments d'ordenació dels llocs ha de ser el mateix, no se sap quin és l'objectiu.
- La publicació anual de la RLT no té sentit per la majoria d'administracions locals, atès que no tenen RLT sinó plantilles pressupostàries.
- La publicació prèvia de la RLT i de l'instrument de gestió no pot ser un requisit d'eficàcia i validesa de les convocatòries de selecció i provisió, això impediria que es puguin dur a terme molts processos de selecció i provisió pel fet que moltes administracions locals no tenen RLT.

4/5

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

- El termini màxim de sis mesos des de l'entrada en vigor de la Llei establert a l'ALOPC per tal que les administracions públiques catalanes aprovin les RLT, així com, si escau, els instruments de gestió de llocs complementària, es considera de difícil compliment.
- La determinació per reglament dels criteris comuns en relació amb els àmbits funcionals, tot i que sigui a efectes de mobilitat administrativa, excedeix de les competències de la Generalitat en matèria de funció pública i règim local. Envaeix l'autonomia local, perquè segons el TREBEP es realitza mitjançant instruments de col·laboració, no per la via reglamentària. Els ens locals no estan subordinats al Govern de la Generalitat i són els competents en matèria de mobilitat interadministrativa (art. 84.1 del TREBEP).

ASPECTES OBJECTE DE DEBAT:

- Es proposa debatre sobre el contingut de la relació de llocs de treball (RLT) i dels altres instruments de gestió de llocs complementaris, així com sobre les possibles excepcions en determinats municipis o supòsits.
- Es proposa debatre sobre el contingut i abast dels mecanismes d'assessorament i assistència tècnica per a la elaboració dels instruments d'ordenació dels llocs de treball en l'àmbit de les administracions locals.

5/5

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:00:17

a 5 de 5



Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana - Sessions tècniques amb les entitats municipalistes

Número de la sessió: 1

Data de la sessió: 17 octubre 2024

Hora d'inici: 10h

Hora de finalització: 12:15h

Lloc: Districte Administratiu de la Generalitat (Foc, 57 – Barcelona) – Planta 4, sala A4.19

Persones assistents:

Per part de la Direcció General de la Funció Pública:

Isidre Estivill Galdón, subdirector general d'Assessorament Jurídic
Maria Teresa Álvarez López, responsable d'Assessorament
Joana Augé Hien, responsable d'avaluació i tramitació de normativa
Laia Guerrero Guiral, tècnica d'ordenació jurídica

Per part de les entitats municipalistes:

Eugenia Revilla Esteve – Federació de Municipis de Catalunya
Elena Ramos Carrasco - Federació de Municipis de Catalunya
Albert Guilera Planas – Associació Catalana de Municipis
Àlex Tarroja Piera - Associació Catalana de Municipis

Excusa la seva absència Isabel Toribio Cazorla de la Federació de Municipis de Catalunya.

El subdirector general d'Assessorament Jurídic de la Direcció General de la Funció Pública (SGAJ) informa que s'han programat dues sessions tècniques per treballar i debatre amb les entitats municipalistes determinats aspectes de l'avantprojecte de la llei de l'ocupació pública catalana (ALOPC), amb la finalitat de consensuar el seu contingut aquesta legislatura. Indica que, prèviament a aquestes sessions, s'ha fet la valoració de les observacions aportades al text, i arran d'aquestes s'han incorporat algunes modificacions. Quant als aspectes objecte de debat, se n'han proposat els que s'han considerat més rellevants d'acord amb les aportacions rebudes, sens perjudici que se'n puguin tractar altres. En aquest sentit, indica que s'està obert a noves propostes, sempre que no s'alteri el model d'ocupació pública que es configura en l'ALOPC.

La Federació de Municipis de Catalunya (FMC) es mostra partidària d'arribar a un consens partint de les propostes plantejades, si bé considera que hi ha aspectes del text que no acaben d'encaixar en l'àmbit de les entitats locals, com ara la mobilitat interadministrativa, i pensa que la regulació s'ha abordat des de la perspectiva de l'Administració de la Generalitat, sense tenir sempre en compte la realitat del món local.

L'Associació Catalana de Municipis (ACM) considera que el text proposat és un bon text, tot i que planteja alguns dubtes. Exposa que el model d'ocupació pública ja està centrat, es porta debatent dos anys, no creu que s'hagi de reconsiderar. Accepta que la realitat del món local planteja alguns problemes, com ara el finançament i el nombre elevat de municipis, però aquestes no són qüestions que es puguin solucionar amb l'ALOPC.

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

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

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web [csv.gencat.cat](https://www.csv.gencat.cat) fins al 20/01/2029

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:00:46

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

FMC ho accepta, però creu que no es pot aprovar una llei d'ocupació pública catalana que deixi fora de joc gran part dels municipis.

El SGAJ exposa que la llei s'ha plantejat com una eina facilitadora, en cap cas limitadora de les capacitats de les entitats locals.

FMC no ho dubta, tot i que la concreció en alguns aspectes no sempre encaixa amb aquesta voluntat.

Tot seguit, s'inicia el tractament dels aspectes proposats:

1) Llocs de treball de naturalesa funcional i laboral.

FMC comparteix que els llocs de treball han de tenir naturalesa funcional amb caràcter general, si bé, quant als llocs laborals, considera que la relació que conté l'ALOPC hauria de preveure altres excepcions, com ara els llocs de Programa o altres supòsits no inclosos en el llistat de funcions funcionals.

ACM troba que relacionar les funcions i classificar-les per determinar els llocs de naturalesa funcional i laboral com ho fa l'ALOPC és aclaridor, sens perjudici que es mostra partidari que s'afegeixi algun altre supòsit.

El SGAJ sol·licita que es facin arribar les propostes.

Pel que fa a la funcionalització, FMC valora positivament que la llei catalana reguli la seva habilitació, tot i que té alguns dubtes quant a l'abast dels processos.

El SGAJ informa que, si bé s'estableix en l'ALOPC un termini d'un any per a la classificació dels llocs per a la determinació de la seva naturalesa, no hi ha termini per a portar a terme els processos de funcionalització, amb la voluntat que siguin les diferents administracions les que els gestionin d'acord amb les seves necessitats i possibilitats.

FMC posa en qüestió que totes les persones que tinguin els contractes de treball suspesos puguin participar en els processos de funcionalització, es refereix a les suspensions per motius disciplinaris.

No es veu per part de la SGJA la necessitat de concretar en el text de l'ALOPC els supòsits de suspensió que no permetrien participar en els processos de funcionalització, tot i que es pot valorar.

FMC exposa que caldria revisar la redacció quant al dret de les persones que es funcionalitzen a percebre un complement personal transitori absorbible, a la vista de la jurisprudència del Tribunal Suprem en relació amb els triennis adquirits i perfeccionats en règim laboral.

Quant al redactat actual, el SGAJ indica que s'haurà de modificar la referència a processos "restringits".

2/4

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:00:46

a 2 de 4

2) La classificació en cossos i escales.

FMC exposa que els cossos d'administració general configurats en l'ALOPC poden encaixar amb els cossos de les administracions locals, però no així els cossos d'administració especial, atès que ni les funcions descrites ni els requisits s'ajusten a la seva realitat. Pel que fa a la mobilitat interadministrativa, d'altra banda, i malgrat que sigui un tema a tractar en la propera sessió, FMC exposa que en l'àmbit local hi ha taxes de reposició per a la provisió dels llocs de treball i aquesta també seria una qüestió important a tenir en compte.

ACM indica que en matèria de cossos i escales en l'àmbit local hi ha la limitació de la normativa bàsica que fa una configuració diferent a la prevista a l'ALOPC. En aquest sentit planteja la possibilitat d'establir la seva supletorietat. Pel que fa a la mobilitat interadministrativa, ACM exposa el risc de fuga de personal que pot suposar per a les administracions locals, per la qual cosa proposa establir mecanismes per evitar-ho, com ara preveure períodes mínims de permanència.

FMC indica, d'altra banda, la conveniència d'establir mesures que incentivin la mobilitat cap a les entitats locals petites, hi ha dificultats per cobrir vacants.

El SGAJ considera que informar de totes les ofertes de treball de les administracions públiques pot ajudar, i també impulsar que l'Escola d'Administració Pública de Catalunya disposi de borses d'ocupació comunes per totes les administracions, ambdues qüestions estan previstes en l'ALOPC.

AMC informa que per pal·liar aquestes situacions els consells comarcals disposen en la plantilla de llocs que possibiliten que els professionals que els ocupen (arquitectes...) prestin els seus serveis en diferents municipis.

Pel que fa a la supressió dels cossos del subgrup C2 i, específicament a la supressió del cos auxiliar, FMC no la comparteix des del punt de vista que comporta impedir l'accés a l'ocupació pública a un col·lectiu important de persones que disposen del Grau en educació secundària obligatòria. Planteja la possibilitat d'establir excepcions.

El SGAJ exposa que aquesta supressió respon al fet reconegut per la doctrina de que no hi ha distinció entre les funcions del cos auxiliar i del cos administratiu.

FMC fa notar, d'altra banda, la incoherència en la supressió d'aquest subgrup C2 amb mantenir en l'ALOPC la regulació del nivell de titulació requerit per al seu accés.

Per part de la SGAJ s'indica que si bé no es crea cap cos o escala del subgrup C2 perquè no forma part del model de l'ocupació pública catalana, s'ha considerat convenient mantenir en l'ALOPC el requisit de titulació en els termes de la normativa bàsica. Veure possible incloure en el text l'excepció de disposar de personal de cos auxiliar en determinats supòsits, com ara en municipis petits o quan no sigui possible cobrir els llocs amb personal del cos administratiu. A aquest efecte sol·licita que es facin arribar les propostes.

3/4

3) Ordenació dels llocs de treball: la relació de llocs de treball i els altres instruments de gestió.

FMC exposa que, al seu entendre, l'instrument de gestió complementari que preveu l'ALOPC no ajudarà a flexibilitzar la gestió de l'ordenació dels llocs de treball, atès que la seva aprovació s'haurà de fer també pel Ple i, d'altra banda, fa referència als llocs dels Programes temporals. Quant a l'exempció d'aprovació de RLT establerta a la disposició addicional sisena en relació amb els municipis de població inferior a 5.000 habitants, i a la previsió que comptin amb un instrument de gestió de llocs de treball que inclogui el contingut mínim de la RLT, creu que tampoc resol el problema actual i considera que aquesta disposició s'ha de formular de forma que l'instrument de gestió de llocs de treball exigeixi el contingut mínim que preveu l'article 74 del TREBEP (no el de l'ALOPC, que és més extens i carregós), i que abasti a entitats de fins a 20.000 habitants, sempre que reuneixin altres condicionants, com ara un nombre determinat de plantilla o import de pressupost. Es compromet a presentar una proposta.

ACM considera que la dificultat no està en l'instrument d'ordenació dels llocs ni en la seva aprovació, sinó en la valoració dels llocs de treball. És una tasca molt complexa i creu que seria convenient garantir el suport i assessorament a les entitats locals que no tinguin recursos suficients per a fer-la.

El SGAJ planteja la possibilitat de preveure alguna disposició transitòria que permeti gestionar les valoracions dels llocs de treball per als municipis petits.

Pel que fa a l'article 46, referit a "plantilles pressupostàries", FMC proposa suprimir "pressupostàries", atès que el concepte és confús i cal diferenciar les plantilles com a tals de la seva dimensió pressupostària, vinculada en el cas de les entitats locals amb la normativa reguladora de les hisendes locals. Farà arribar un redactat alternatiu.

En altre ordre de coses, ACM exposa que en l'àmbit municipal, per la seva dimensió, sovint la provisió i la selecció es troben solapades. Proposa donar visibilitat en l'ALOPC d'aquesta situació.

El SGAJ sol·licita que es traslladi una proposta.

D'acord amb el tractat, es detallen els aspectes respecte dels quals es presentaran propostes:

- Llocs de treball ocupats per personal laboral (inclusió de nous supòsits)
- Cossos i escales:
 - o Cossos d'administració especial (regulació per les entitats locals)
 - o Cos auxiliar (previsió d'excepcions)
- Processos de funcionarització (valoració del redactat quant al complement personal absorbible, d'acord amb la jurisprudència)
- Mobilitat interadministrativa (mesures limitatives)
- Relació de llocs de treball (excepcions per mitjans i petits municipis)
- Plantilles (supressió del concepte "pressupostàries" i aclariment de l'article 46)
- Suport i assessorament als municipis petits (garanties)
- Solapament de la provisió i la selecció en l'àmbit local (reconeixement de la situació).

S'acorda que la propera sessió sigui el dia 23 d'octubre de 2024 a les 10 hores.

4/4

Guerrero Guiral, Laia

De: Auge Hien, Joana
Enviat: dimarts, 22 d'octubre de 2024 11:55
Per a: @acm.cat; @acm.cat; @ddgi.cat; Isabel Toribio Cazorla; @fmc.cat
A/c: Estivill Galdón, Isidre; Alvarez Lopez, Maria Teresa; Guerrero Guiral, Laia
Tema: Avantprojecte Llei ocupació pública catalana - sessions tècniques (2a. sessió: 23.10.2024 - 10h)
Fitxers adjunts: ALOPC_sessions_tècniques_ACM i FMC (2a).docx

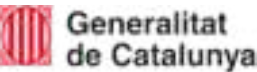
Bon dia.

Segons l'acordat en la reunió del passat 17 d'octubre, us convoquem a la segona sessió tècnica de treball per a tractar sobre l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana que es portarà a terme el dia **23 d'octubre de 2024 a les 10 hores, a la seu del Districte Administratiu de la Generalitat a Barcelona (carrer Foc, 57), edifici A, planta 4, sala A4.19.**

Salutacions.

Joana Augé Hien
Responsable d'avaluació i tramitació de normativa
Subdirecció general d'Assessorament Jurídic
Direcció General de la Funció Pública

Carrer del Foc, 57 | 08038 Barcelona | Telèfon 938574000 (centraleta)



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.

**AVANTPROJECTE DE LLEI DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA – SESSIONS
TÈCNIQUES AMB LES ENTITATS MUNICIPALISTES****Sessió: 2****MATÈRIES A TRACTAR:****4) Mobilitat interadministrativa.**

La mobilitat interadministrativa es configura en l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (ALOPC) com un dels eixos vertebradors del model d'ocupació pública catalana. Aquesta mobilitat requereix l'acreditació prèvia de coneixements i competències professionals dels funcionaris de les administracions públiques que vulguin participar en processos de mobilitat interadministrativa.

Per a la implantació d'aquest sistema de mobilitat, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) la competència per a l'acreditació del personal de les administracions públiques, que es pot obtenir mitjançant la superació d'un procés selectiu d'accés a l'ocupació pública o bé amb la superació d'una prova específica gestionats per l'EAPC. Les administracions locals, prèvia homologació de l'EAPC, també poden convocar proves d'acreditació.

De forma excepcional s'habilita la mobilitat entre les administracions públiques de conformitat amb els requisits i condicions que determini prèviament l'administració de destinació en les RLT.

Les entitats municipalistes (ACM i FMC) han fet les observacions i al·legacions següents:

- La regulació de la mobilitat interadministrativa que conté l'ALOPC va en contra del principi d'autonomia local. No es comparteix que es puguin proveir els llocs de treball amb personal funcionari d'altres administracions sense que estigui previst a la RLT.
- Amb aquest sistema de mobilitat, els ajuntaments petits es veuran perjudicats atès que el seu personal funcionari passarà a prestar serveis en administracions més grans.

ASPECTES OBJECTE DE DEBAT:

- Es proposa debatre sobre les dificultats del sistema de mobilitat que configura l'ALOPC i el plantejament de propostes.

5) L'Escola d'Administració pública de Catalunya (EAPC).

En el nou model d'ocupació pública catalana que configura l'ALOPC, s'atribueix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC) un paper cabdal en diferents àmbits: captació de talent i selecció; aprenentatge, formació i desenvolupament; recerca i innovació; desenvolupament i execució dels models de carrera professional; acreditació, etc. Tots

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

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:01:40

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

aquests àmbits constitueixen els eixos sobre els quals es fonamenta la nova ocupació pública de les administracions públiques catalanes.

Quant a la selecció, corresponen a l'EAPC les funcions de donar suport a la realització de les proves selectives per a l'accés a la condició de funcionari de les administracions locals i, quan aquestes li encomanin, seleccionar el personal de les administracions locals.

Pel que fa a les funcions d'acreditació, l'EAPC exerceix, en relació amb totes les administracions públiques catalanes, les funcions següents:

- Convocar processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes.
- Acreditar membres dels tribunals o òrgans de selecció.
- Acreditar les competències professionals del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i el seu sector públic.

Amb l'homologació prèvia de l'EAPC, aquestes funcions d'acreditació poden exercir-se per les administracions locals en l'àmbit de la seva competència, en els termes que s'estableixin per reglament.

Les entitats municipalistes (ACM i FMC) han fet les observacions i al·legacions següents :

- No es respecta el principi d'autonomia local pel que fa a la selecció i a les funcions d'acreditació de l'EAPC. La competència ha de seguir essent de les administracions locals, la llei hauria de limitar-se a obrir la possibilitat que ho faci l'EAPC si així li ho encomanen els ens locals.
- Tant en la selecció com en la formació del personal, no es preveu de forma expressa la previsible i necessària col·laboració amb les diputacions provincials així com la màxima garantia a l'autonomia local i als processos de negociació establerts que correspon a cada govern local.

ASPECTES OBJECTE DE DEBAT:

- Es proposa debatre el paper de l'EAPC i la seva afectació en les administracions locals pel que fa a la selecció del personal funcionari, inclosa la selecció temporal.
- Es proposa debatre el paper de l'EAPC i la seva afectació en les administracions locals pel que fa a l'acreditació per a la mobilitat interadministrativa.
- Es proposa debatre el paper de l'EAPC i la seva afectació en les administracions locals pel que fa a l'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional.

2/3

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:01:40

6) La direcció pública professional.

El TREBEP determina que els òrgans de govern de les comunitats autònomes poden establir, en desenvolupament de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el règim jurídic específic del personal directiu, així com determinar els criteris per a la seva condició, d'acord amb els criteris que s'hi estableixen.

En base a aquestes previsions, l'ALOPC inclou en la seva regulació el personal directiu públic professional i determina les funcions i responsabilitats directives o gerencials que corresponen al personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i de les seves entitats de dret públic, ressaltant la seva subjecció a l'avaluació de la seva activitat. El personal directiu s'ha de designar d'acord amb els principis de mèrit, capacitat i idoneïtat, i prèviament ha de disposar d'una acreditació de la seva competència professional. Mitjançant reglament es regularà el règim jurídic d'aquest personal, 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.

Les entitats municipalistes (ACM i FMC) han fet les observacions i al·legacions següents:

- En l'abast de la regulació del personal directiu no s'aprecia la determinació expressa d'afectació a l'àmbit de l'administració local (es manté en vigor l'article 306 del TRLMRLC).
- Cal tenir presents les especialitats locals, d'acord amb el que estableix l'art. 32 TRLRBRL, quan regula el personal directiu de les diputacions provincials; l'art. 129 i art. 130 del TRLBRL; DA 12 TRLRBRL (sector públic local).
- L'acreditació prèvia per part de l'EAPC de la competència professional resulta excessivament restrictiva, ja que es poden preveure altres vies d'acreditació. L'atribució de manera exclusiva d'aquesta funció a l'EAPC deixaria fora la possibilitat que les administracions locals establissin el seu propi sistema d'acreditació fets directius locals.
- Caldria clarificar l'impacte en els gerents dels consells comarcals

ASPECTES OBJECTE DE DEBAT:

- Es proposa debatre sobre el model de direcció pública professional de les administracions públiques catalanes i el seu sector públic.
- Es proposa debatre com sobre l'abast de la regulació en l'ALOPC de la direcció pública professional de les administracions públiques i el seu sector públic.

7) Altres matèries (a determinar)

3/3



Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana - Sessions tècniques amb les entitats municipalistes

Número de la sessió: 2

Data de la sessió: 23 octubre 2024

Hora d'inici: 10h

Hora de finalització: 13:40 h

Lloc: Districte Administratiu de la Generalitat (Foc, 57 – Barcelona) – Planta 4, sala A4.19

Persones assistents:

Per part de la Direcció General de la Funció Pública:

Isidre Estivill Galdón, subdirector general d'Assessorament Jurídic
Maria Teresa Álvarez López, responsable d'Assessorament
Joana Augé Hien, responsable d'avaluació i tramitació de normativa
Laia Guerrero Guiral, tècnica d'ordenació jurídica

Per part de les entitats municipalistes:

Eugenia Revilla Esteve – Federació de Municipis de Catalunya
Elena Ramos Carrasco - Federació de Municipis de Catalunya
Isabel Toribio Cazorla - - Federació de Municipis de Catalunya
Albert Guilera Planas – Associació Catalana de Municipis
Àlex Tarroja Piera - Associació Catalana de Municipis

S'inicia la reunió amb el tractament dels aspectes proposats:

4) Mobilitat interadministrativa

ACM proposa que s'estableixi en l'ALOPC algun mecanisme per garantir un temps mínim per poder participar en els sistemes de mobilitat interadministrativa.

El SGAJ ho comparteix.

FMC exposa que, als efectes d'aquesta limitació, s'haurà de tenir en compte també els temps prestat com a personal funcionari interí, en la línia de la jurisprudència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea. En qualsevol cas, es mostra disconforme amb el sistema de mobilitat interadministrativa que preveu l'ALOPC, considera que la seva implantació hauria de ser de caràcter voluntari per les administracions públiques catalanes, mitjançant la subscripció de convenis. Entén que aquesta mobilitat compromet l'actual sistema de provisió dels llocs de treball de les entitats locals, subjecte a taxes de reposició, i el pressupost municipal, així com la promoció professional del personal, i no el veu viable perquè actualment quan es proveeix un lloc s'amortitza el lloc que esdevé vacant, la qual cosa no serà possible si la provisió es fa amb personal d'altres administracions.

ACM indica que la millora retributiva del personal es podrà pal·liar amb la carrera professional horitzontal en el mateix lloc de treball que preveu l'ALOPC.

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

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:02:26

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

El SGAJ exposa que el sistema de mobilitat interadministrativa forma part del model d'ocupació pública que configura l'ALOPC. Amb la voluntat de mantenir-lo i conjugar-lo amb els interessos de les administracions locals, trasllada la possibilitat de regular en l'ALOPC, pel que fa als processos de provisió que requereixen acreditació, l'obligació que un 50% de les places objecte de provisió estiguin obertes a aquest sistema, així com establir el requisit mínim de 5 anys per poder participar.

En tot cas, les entitats municipalistes coincideixen en que cal preveure incentius per a la cobertura dels llocs de treball dels municipis petits.

5) L'Escola d'Administració Pública de Catalunya (EAPC).

FMC entén l'objectiu que l'EAPC esdevingui l'entitat de referència de les administracions públiques catalanes en matèria d'ocupació pública, però posa de manifest la necessitat que se la doti dels mitjans personals i personals necessaris.

Pel que fa a la composició del Consell Rector de l'EAPC, considera insuficient la representació de l'àmbit local (un 33%), tenint en compte que s'hi debateran assumptes que els repercutiran directament. En aquest sentit, exposa que s'haurien d'establir mecanismes per garantir la seva participació de forma equilibrada.

La SGAJ indica que l'ALOPC transcriu el contingut de l'avantprojecte de Llei de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya que va decaure, sobre el qual li consta que hi va haver consens.

FMC ho confirma, però indica que quan es va debatre l'esmentat avantprojecte les funcions que l'ALOPC atribueix a l'EAPC sobre les administracions locals no es trobaven tan perfilades.

El SGAJ indica que la participació de les entitats locals en els aspectes essencials que preveu l'ALOPC està garantida amb la seva representació en el Consell de l'Ocupació Pública Catalana, al qual s'atribueixen les funcions de consulta, informe i proposta en totes les qüestions que en matèria d'ocupació pública afecten les diverses administracions públiques catalanes. La funció del Consell Rector de l'EAPC ha de ser merament executiva.

La FMC pregunta si també es preveu aquesta intervenció respecte a l'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional.

La SGAJ informa que l'ALOPC preveu que les funcions d'acreditació del personal directiu les puguin exercir les administracions locals en l'àmbit de la seva competència en els termes que s'estableixin per reglament, el qual necessàriament haurà de ser informat pel Consell de l'Ocupació Pública Catalana.

A proposta de FMC i ACM s'acorda la supressió del darrer incís de l'article 235.1, lletra j) "a proposta d'aquestes", atès que resulta confús.

FMC pregunta que s'entén per "homologació" a l'efecte de les acreditacions.

El SGAJ indica que l'homologació consistirà en establir les condicions mínimes i que es regulin els estàndards d'aplicació.

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

Data creació còpia:
20/01/2026 23:02:26

a 2 de 6

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

ACM es mostra partidària que s'estableixi un model d'homologacions i li sembla adequat que s'atribueixin a l'EAPC de forma específica per tal que hi hagi un criteri homogeni. D'altra banda, exposa que en la determinació dels elements a tenir en compte per a l'homologació també està garantida la participació de les entitats locals.

Pel que fa a les funcions de l'EAPC en relació amb la planificació, organització i implantació d'accions d'aprenentatge i desenvolupament del personal de les administracions locals, FMC pregunta quin marge hi haurà per a aquestes.

El SGAJ indica que, tal com determina l'ALOPC, cal entendre que aquestes funcions les portarà a terme l'EAPC d'acord amb les lleis i quan li siguin encomanades per les administracions locals.

ACM exposa que l'article 233 de l'ALOPC preveu que l'EAPC aprovi amb caràcter anual el pla de formació i desenvolupament, que compren les activitats formatives i de desenvolupament en l'àmbit de la gestió pública, la política pública i el bon govern de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic, així com les programades per les administracions locals i altres institucions i administracions públiques que s'hi adhereixin.

FMC posa de manifest que, si bé s'ha modificat l'article 69 de l'ALOPC quant a la borsa d'ocupació temporal i s'ha simplificat el seu contingut, l'exposició de motius no s'ha modificat d'acord amb aquesta nova regulació.

La SGAJ ho revisarà.

6) La direcció pública professional.

FMC pregunta si es derogarà l'article 306 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, perquè si és així considera que el redactat de l'ALOPC resta curt pel que fa a la regulació del personal directiu de les entitats locals.

El SGAJ informa que no s'ha previst la derogació d'aquest article, sens perjudici que es mostra obert a incorporar la regulació a l'ALOPC. En tot cas, observa que l'article 306 és confús pel que fa a la referència al personal directiu "nomenat".

Les entitats municipalistes consideren que en la regulació del personal directiu professional de les entitats locals haurien d'intervenir persones expertes en aquesta matèria.

Pel que fa al règim jurídic del personal directiu, FMC recorda que el Tribunal Suprem va determinar en la Sentència 1829/2019, de 17 de desembre, que l'article 13 del TREBEP no habilita les corporacions locals per desenvolupar-lo, això s'atribueix a l'Estat o a les Comunitats Autònomes. Proposa la inclusió en l'ALOPC d'una disposició transitòria que prevegi el règim d'aplicació en tant no es porti a terme l'esmentada regulació. Es compromet a aportar un redactat.

7) Altres matèries

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

Data creació còpia:
20/01/2026 23:02:26

7.1. Selecció temporal

ACM i FMC es mostren partidaris de regular de forma més exhaustiva els paràmetres de la selecció temporal en l'àmbit de totes les administracions públiques (art. 69). Faran arribar les seves propostes.

7.2. Personal eventual de les administracions locals

FMC indica que, pel que fa a l'àmbit de les administracions locals, no és correcte el que es preveu a l'article 25.3 de l'ALOPC quant a la competència dels òrgans de govern. Trasladarà una proposta de redactat.

7.3. Personal funcionari a temps parcial

FMC considera que l'ALOPC no es prou determinant quant a la possibilitat de nomenar personal funcionari a temps parcial. Considera que, tot i regular-se la jornada parcial, caldria que el redactat fos més contundent quant a aquesta habilitació. Farà arribar una proposta.

7.4. Publicació dels instruments de gestió de llocs de treball.

FMC discrepa de la regulació que es fa a l'apartat 5 de l'article 45 pel que fa a la previsió que la publicació dels instruments de gestió esdevingui un requisit d'eficàcia i validesa de la selecció i la provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball, atès que això no permetrà gestionar aquests processos de forma eficaç.

La SGAJ ho valorarà.

7.5. Supòsits d'exempció del requisit del coneixement del català per a l'accés a l'ocupació pública.

FMC considera que caldria preveure els supòsits d'exempció de l'acreditació dels coneixements de català per fer més àgils els processos de selecció, donat que sovint algunes persones es presenten a diversos processos i estan obligats a acreditar-los en cadascun d'aquests.

El SGAJ indica que aquesta qüestió ha de ser objecte de regulació reglamentària. En aquest sentit, informa que s'està revisant el Decret 161/2002, d'11 de juny, sobre l'acreditació del coneixement del català i l'aranès en els processos de selecció de personal i de provisió de llocs de treball de les administracions públiques de Catalunya. Traslada, per tant, la possibilitat que es facin arribar propostes.

7.6. Intervals de nivells dels llocs de treball de les administracions locals.

Atesos els dubtes que està suscitant la disposició transitòria sisena del RDL 6/2023, de 19 de desembre, quant a l'aplicació a la funció pública local dels nous intervals de nivells establerts en l'àmbit de l'administració de l'Estat, FMC proposa que es reguli en l'ALOPC una disposició transitòria que aclareixi la situació, en els sentit que es mantenen els vigents en tant no es faci una nova regulació.

4/6

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

El SGAJ indica que es valorarà i que potser aquesta qüestió podria ser objecte de regulació en la propera llei de mesures.

7.7. Promoció interna temporal

FMC te dubtes sobre la naturalesa de la promoció interna temporal, atès que es troba regulada dins dels sistemes extraordinaris de provisió.

El SGAJ confirma que és un nou sistema de provisió de llocs de treball que s'haurà de formalitzar mitjançant una comissió de serveis, i que te per objecte evitar el nomenament de personal funcionari interí i, per tant, l'increment de la temporalitat, i alhora fomentar la promoció del personal funcionari de carrera.

7.8. Complement específic pel factor d' incompatibilitat

FMC fa notar que en l'article 127 de l'ALOPC s'ha suprimit la possibilitat de regular 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. Pregunta el motiu.

El SGAJ exposa que no es veu coherent establir excepcions d'incompatibilitat fonamentats en la renúncia a la dedicació exclusiva, tot i això es valorarà de nou.

FMC exposa que en l'àmbit local, l'article 324 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, determina els supòsits en que es considera que concorre l'interès públic als efectes de la compatibilitat d'un segon lloc de treball o una segona activitat en el sector públic, entre els quals els casos concrets que expressament acordi el ple o l'òrgan màxim de l'entitat local. Aquesta redacció planteja dificultats, pregunta si es podria preveure en l'ALOPC la seva supressió.

El SGAJ no ho considera, la supressió s'hauria de vehicular mitjançant la modificació del Decret.

7.9 Excedència voluntària per interès particular.

FMC planteja dubtes quant a la previsió que es fa en l'article 193 sobre la pèrdua de drets si no es reingressa abans de 10 anys.

El SGAJ indica que aquest termini afecta exclusivament als drets derivats de la progressió professional assolida en la carrera professional horitzontal, es a dir, als trams.

7.10. Reingrés al servei actiu.

ACM exposa que en les entitats locals petites on les places són molt limitades el sistema de reingrés es fa per adscripció provisional, atès que no hi ha convocatòries de provisió. Proposa que, excepcionalment, quan no hi hagi concurrència, el reingrés pugui ser amb adscripció definitiva. Proposarà un redactat.

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

Data creació còpia:
20/01/2026 23:02:26

a 5 de 6

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

7.11. Municipis sense òrgans de representació de personal.

ACM proposa regular en l'ALOPC que els ens locals que no disposen de representació de personal puguin adherir-se als convenis mitjançant un acord del Ple.

La SGAJ informa que aquesta proposta ja es va valorar i no es veu viable el seu encaix amb la normativa vigent, atès que les condicions de treball del personal són una matèria que ha de ser negociada necessàriament segons preveu el TREBEP i ET.

7.12. Processos de funcionarització del personal laboral.

En relació amb la disposició addicional setzena de l'ALOPC, relativa als processos de funcionarització del personal laboral, FMC indica que caldria la revisió de l'apartat 2 pel que fa al complement d'antiguitat, atès que l'import d'aquest complement no és computable a l'efecte del complement personal transitori absorbible.

7.13. Agrupacions professionals sense requisit de titulació.

FMC exposa que, sens perjudici que l'Administració de la Generalitat opti per la laboralització de l'agrupació professional del cos subaltern, caldria visibilitzar aquesta agrupació professional dins de l'estructura de cossos de l'ALOPC, atès que s'habilita en la disposició addicional vuitena la seva creació.

La SGFP indica que el TREBEP no preveu aquestes agrupacions dins dels grups de classificació professional dels cossos de funcionaris, la seva regulació consta en una disposició addicional, s'ha utilitzat en l'ALOPC el mateix criteri normatiu.

S'acorda que la propera sessió sigui el dia 29 d'octubre de 2024 a les 9 hores de forma telemàtica.

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

Data creació còpia:
20/01/2026 23:02:26

a 6 de 6

Guerrero Guiral, Laia

De: Auge Hien, Joana
Enviat: dilluns, 28 d'octubre de 2024 12:42
Per a: [redacted]@acm.cat; [redacted]@acm.cat; [redacted]@ddgi.cat; Isabel Toribio Cazorla; [redacted]@fmc.cat
A/c: Estivill Galdón, Isidre; Alvarez Lopez, Maria Teresa; Guerrero Guiral, Laia
Tema: Avantprojecte Llei ocupació pública catalana - Reunió telemàtica 29.10.2024 - 12h

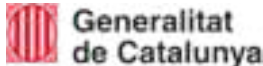
Bon dia.

Us recordem que demà **29 d'octubre de 2024 a les 12h** es portarà a terme de forma telemàtica la reunió per a tractar sobre les propostes relacionades amb els temes debatuts en les dues sessions tècniques realitzades en relació amb l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana. Podeu unir-vos a la reunió mitjançant l'enllaç de Microsoft Teams que se us va facilitar.

Salutacions.

Joana Augé Hien
Responsable d'avaluació i tramitació de normativa
Subdirecció general d'Assessorament Jurídic
Direcció General de la Funció Pública

Carrer del Foc, 57 | 08038 Barcelona | Telèfon 938574000 (centraleta)



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.

Guerrero Guiral, Laia

De: Eugenia Revilla [REDACTED]@fmc.cat>
Enviat: dimarts, 29 d'octubre de 2024 11:43
Per a: Auge Hien, Joana; alex.tarroja; [REDACTED]@acm.cat; [REDACTED]@ddgi.cat; [REDACTED]
A/c: Estivill Galdón, Isidre; Alvarez Lopez, Maria Teresa; Guerrero Guiral, Laia
Tema: RE: Avantprojecte Llei ocupació pública catalana - Reunió telemàtica 29.10.2024 - 12h
Fitxers adjunts: Proposta_redactats alternatius_FMC_vf.pdf

Bon dia,

Us fem arribar la proposta de redactats alternatius que l'FMC ha elaborat sobre els temes acordats. Sabem que en menys de 20 minuts ens reunirem virtualment, per la qual cosa no esperem cap retorn. Hem estat treballant-hi fins a l'últim moment per assegurar que reflecteixi amb la màxima precisió el resultat que volíem compartir amb vosaltres.

Salutacions cordials,



Eugènia Revilla
Serveis Jurídics

De: Auge Hien, Joana [REDACTED]@gencat.cat>
Enviat: dilluns, 28 d'octubre de 2024 12:42
Per a: alex.tarroja [REDACTED]@acm.cat>; [REDACTED]@acm.cat; [REDACTED]@ddgi.cat; [REDACTED]
[REDACTED]@diputaciodelatarragona.cat>; Eugenia Revilla [REDACTED]@fmc.cat>
A/c: Estivill Galdón, Isidre [REDACTED]; Alvarez Lopez, Maria Teresa [REDACTED]
Guerrero Guiral, Laia [REDACTED]
Tema: Avantprojecte Llei ocupació pública catalana - Reunió telemàtica 29.10.2024 - 12h

Bon dia.

Us recordem que demà **29 d'octubre de 2024 a les 12h** es portarà a terme de forma telemàtica la reunió per a tractar sobre les propostes relacionades amb els temes debatuts en les dues sessions tècniques realitzades en relació amb l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana. Podeu unir-vos a la reunió mitjançant l'enllaç de Microsoft Teams que se us va facilitar.

Salutacions.

Joana Augé Hien
Responsable d'avaluació i tramitació de normativa
Subdirecció general d'Assessorament Jurídic
Direcció General de la Funció Pública

Carrer del Foc, 57 | 08038 Barcelona | Telèfon 938574000 (centraleta)



Generalitat
de Catalunya

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.

Aquest missatge de correu electrònic pot contenir informació confidencial o legalment protegida i està destinat, únicament, per a l'ús del destinatari previst. Qualsevol divulgació, difusió, distribució, còpia o la presa de qualsevol acció relacionada amb la informació aquí continguda està prohibida. Si vostè ha rebut aquest correu per error, li demanem que l'elimini del seu sistema i avisi al remitent mitjançant reenviament a la seva adreça electrònica. A continuació s'assenyala la informació bàsica sobre el tractament de les dades personals contingudes en aquest correu:

- Responsable: Federació de Municipis de Catalunya (Via Laietana 33, 6è 1a, 08003 Barcelona)
- Finalitat: atendre i donar resposta a la seva petició o consulta i mantenir els contactes i relacions que es produeixin a conseqüència d'aquesta.
- Base jurídica: El consentiment inequívoc en posar-se en contacte amb nosaltres i facilitar-nos les seves dades per atendre la seva petició o consulta, podent ser també l'interès legítim o la necessitat per gestionar una relació contractual o mesures pre-contractuals.
- Cessió: Les seves dades no seran cedides a tercers.
- Drets: Accés, rectificació, supressió, oposició, limitació del tractament, portabilitat. Pot exercir-los a dades@fmc.cat

Per a més informació en matèria de política de privacitat de l'FMC visiteu el [web](#) i l'[avis legal](#).

Abans d'imprimir aquest correu assegureu-vos que és del tot necessari. El medi ambient és cosa de tothom.



Assumpte:	Proposta de redactats alternatius de l’FMC a l’Avantprojecte de Llei d’ocupació pública de Catalunya (versió de setembre 2024).
-----------	---

SERVEIS JURÍDICS

Aquest document té com a finalitat aportar propostes específiques a l’Avantprojecte de Llei d’Ocupació Pública de Catalunya (versió de setembre de 2024), amb un èmfasi especial en les particularitats de l’Administració Local catalana. L’objectiu és contribuir a una regulació que s’adapti a algunes de les necessitats específiques dels ens locals.

Amb aquestes propostes es busca consolidar un marc normatiu que reconegui les característiques pròpies de l’Administració Local, facilitant-ne l’aplicació pràctica i harmonitzant-la amb la normativa de funció pública que pretén introduir l’avantprojecte:

Índex de les propostes:

Article 25. Personal eventual. Proposta de modificació de l’apartat tercer lletra b). 2

Article 26. Personal directiu públic professional. Proposta d’addició d’una nova disposició transitòria que contempli la regulació del règim jurídic del personal directiu públic professional al món local. 2

Article 39. Llocs de treball desenvolupats pel personal laboral. Proposta de modificació de l’apartat 1 de l’article i d’inclusió de dues lletres la f) i la g). 3

Article 45. Instruments de gestió dels llocs de treball. Proposta de modificació de l’aparat 5. 4

Article 53. Requisits per a l’accés a l’ocupació pública catalana. Proposta de modificació de l’apartat 1, lletra d). acreditació de la llengua catalana. 4

Article 107. Adscripció temporal a projectes. Dubte. 5

Article 127. Complement específic pel factor d’incompatibilitat o per un concepte equiparable. Proposta de modificació. 5

Article 130. Principis d’actuació i regles de conducta dels empleats públics. Dubte amb relació a l’aparat segon. 5

Article 187. Serveis especials. Proposta de modificació de l’apartat 1, lletra f) 5

Article 188. Efectes i reingrés al servei des de la situació de serveis especials. Revisió de l’aparat 4. 6

Article 217. Ordenació de la negociació col·lectiva. Proposta de modificació de l’apartat 2. 6

Article. 230. Funcions de l’EAPC. Proposta de modificació de l’apartat 3 de l’art. 230 7

Disposició addicional cinquena. Assessorament i assistència tècnica a les administracions locals catalanes. Proposta de modificació de redactat de l’apartat segon. 7

Disposició addicional sisena. Exempció d’instruments de gestió per petits municipis i mitjans amb condicions. Proposta de redacció alternativa. 8

Disposició addicional setzena. Processos de funcionarització del personal laboral. Proposta de modificació de l’apartat 2. 9

Disposició addicional dinovena. Cossos d’administració especial a l’Administració Local. Proposta d’introducció d’un segon apartat. 9

Mobilitat interadministrativa: Proposta d’addició d’una nova disposició addicional aplicable a l’Administració Local en matèria de mobilitat administrativa 9

Disposició addicional vint-i-cinquena. Efectes del silenci administratiu en procediments de



matèria de personal i d'ocupació pública. Caldria concretar-ne el contingut. 10

Intervals del complement de destí aplicables a l'Administració Local: proposta de regulació amb l'objectiu de desplaçar l'aplicació de la normativa estatal. 10

A continuació concretem quines són les propostes:

Article 25. Personal eventual. Proposta de modificació de l'apartat tercer lletra b).

Es proposa aquesta nova redacció perquè la versió anterior no incloïa totes les entitats locals, com ara els consells comarcals i altres ens en què la normativa de règim local sí que permetia el nomenament. En aquest sentit, es planteja la següent redacció:

(...)

3. Poden disposar de personal eventual:

a) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, els gabinets de la presidència de la Generalitat, el conseller primer o consellera primera, el vicepresident o vicepresidenta del Govern i les persones titulars dels departaments.

b) En l'àmbit de les administracions locals catalanes, ~~l'alcalde o alcaldessa i la persona titular de la presidència de les diputacions provincials~~ **les autoritats per a les quals es presta la funció de confiança o assessorament, d'acord amb la normativa de règim local.**

c) En l'àmbit de les universitats públiques catalanes, el rector o rectora.

Les entitats que integren el sector públic de les administracions públiques catalanes no poden disposar de personal eventual.

(...)

Article 26. Personal directiu públic professional. Proposta d'addició d'una nova disposició transitòria que contempli la regulació del règim jurídic del personal directiu públic professional al món local.

A l'hora de regular aquesta figura en el cas de les entitats locals s'han de tenir presents també les diferències aplicables al món local, que es troben actualment regulades a l'art. 306 del DECRET LEGISLATIU 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (TRLMRLC) i que són les que s'assenyalen en cursiva a continuació:

Art. 306. Personal directiu

1. El nomenament de personal directiu d'ens locals i la formalització del corresponent contracte laboral d'alta direcció, d'acord amb el que estableix aquesta llei, *són competència de la presidència de l'entitat, que n'ha de donar compte al ple en la primera sessió que tingui.*

2. La denominació i la determinació dels llocs directius s'ha de dur a terme mitjançant un instrument d'ordenació diferenciat del de la relació de llocs de treball, *l'aprovació del qual correspon al ple, a proposta de la presidència de l'ens local, excepte en els municipis de gran població, en què és competència de la junta de govern local.*

3. *Els membres de la corporació no poden ésser nomenats personal directiu.* El personal directiu està subjecte a les causes d'incapacitat i d'incompatibilitat establertes per als membres de la corporació.

4. Els procediments de selecció i provisió de personal directiu han d'exigir en tots els casos una formació específica de grau o de postgrau, s'han de regir pels principis de mèrit, capacitat, publicitat i lliure concurrència i han d'assegurar la idoneïtat dels aspirants en relació amb els llocs objecte de la convocatòria. En els procediments s'ha



d'acreditar i verificar que els aspirants estan en possessió de les competències professionals exigides.

5. El personal directiu nomenat té dret a la inamovibilitat en el lloc de treball, sempre que els resultats de l'avaluació de la gestió duta a terme siguin satisfactoris, i a romandre en el càrrec fins que, un cop finit el mandat en què hagi estat nomenat, cessi el president o presidenta de la corporació que l'havia nomenat. El nou president o presidenta de l'ens local pot, discrecionalment, prorrogar el període d'exercici de les funcions directives per a un altre mandat, o bé convocar un nou procediment de selecció i provisió del lloc de treball.

En conseqüència, com que aquest article conté aspectes que no preveu l'article 26 de l'avantprojecte, es proposa afegir una nova disposició transitòria amb el redactat següent:

Disposició transitòria X. Règim jurídic del personal directiu públic professional dels ens locals.

Mentre no es reguli reglamentàriament el personal directiu públic professional dels ens locals, serà d'aplicació el règim jurídic previst a la normativa catalana de règim local i en aquesta llei, el qual podrà ser desenvolupat pels mateixos ens locals.

Article 39: Llocs de treball desenvolupats pel personal laboral. Proposta de modificació de l'apartat 1 de l'article i d'inclusió de dues lletres la f) i la g).

Es proposa modificar la redacció de l'apartat primer de l'article, i incloure dues previsions que permetin acollir situacions de contractació laboral pròpies del món local. La de la lletra f) incorpora la previsió ja existent en la normativa estatal, concretament a [l'art. 15.1.c\) de la Llei 30/1984, de 2 d'agost](#), de mesures per la reforma de la funció pública. I, pel que fa a la lletra g) aquesta redacció incorpora el redactat de la [DA 5a de la RDL 32/2021, de 28 de desembre](#), de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball. Així com en la necessitat d'incorporar els programes d'ocupació temporal del SOC amb figures com ALS i similars, que també es troben contemplats a la [DA 9a de la Llei d'ocupació 3/2023, de 28 de febrer](#), o en el contracte programa de serveis socials. En aquest sentit, la proposta de redactat que es fa de les dues lletres és la següent:

Article 39. Llocs de treball ocupats per personal laboral

1. ~~Excepcionalment, Els~~ llocs de treball ~~que~~ poden ser ocupats per personal en règim laboral ~~per al desenvolupament de les funcions següents són:~~
 - a) Activitats pròpies d'oficis.
 - b) Activitats que comporten tasques de vigilància, recepció, informació, custòdia, reproducció i transport de documents, o tasques de suport a les esmentades anteriorment.
 - c) Llocs de caràcter instrumental corresponents a les àrees de conservació i manteniment d'edificis, equips i instal·lacions, d'arts gràfiques, d'enquestes i d'expressió artística quan no hi ha cap cos o escala amb les funcions adequades.
 - d) Activitats que requereixen uns coneixements específics o tècnics especialitzats i no hi ha cap cos o escala amb les funcions adequades.
 - e) Llocs de treball reservats, segons les relacions de llocs de treball, a les persones amb discapacitat que, amb raó del seu tipus o grau, els impedeixi demostrar les seves competències o habilitats mitjançant el sistema general d'accés per a persones amb discapacitat.
 - f) **Llocs de naturalesa no permanent o que cobreixin necessitats de caràcter periòdic i discontinu.**



- g) Activitats temporals que resultin necessàries per a l'execució de programes de caràcter temporal finançats amb fons europeus, a programes d'activació de l'ocupació¹, o a convocatòries públiques on l'administració pública subvencionadora estableixi que el vincle ha de ser laboral.
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 45. Instruments de gestió dels llocs de treball. Proposta de modificació de l'aparat 5.

Proposem suprimir la part final de l'aparat 5 de l'article, ja que considerem que aquesta previsió pot generar una elevada conflictivitat judicial, tot i que compartim la necessitat de garantir la publicitat dels instruments de gestió corresponents.

(...)

5. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de l'administració corresponent. ~~Aquesta publicació esdevé un requisit d'eficàcia i validesa de la selecció i la provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball.~~

Article 53. Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana. Proposta de modificació de l'aparat 1, lletra d). acreditació de la llengua catalana.

Es proposa incloure el requisit d'acreditació del coneixement adequat de la llengua espanyola per a persones nacionals de països on aquesta també és llengua oficial. Així mateix, es planteja eximir els participants d'una convocatòria de l'obligació d'acreditar el coneixement de la llengua catalana quan ja hagin superat una prova d'un nivell equivalent al de la convocatòria, dins del període de temps que es determini reglamentàriament.

(...)

d) Acreditar el coneixement de la llengua catalana, tant en l'expressió oral com en l'escripta, en el nivell establert per a cada cas en les bases específiques de la convocatòria respectiva, acreditat mitjançant certificat expedit per l'òrgan competent o una de les titulacions equivalents. Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar els coneixements adequats de llengua castellana hauran d'acreditar un coneixement adequat de la llengua castellana. S'exceptuen aquelles originàries de països en què l'espanyol és llengua oficial.

Queden exemptes de fer la prova de català les persones candidates que acreditin haver superat, en algun procés de selecció per accedir a la condició de personal funcionari o laboral, una prova de coneixements de llengua catalana del mateix nivell o superior al requerit en la convocatòria, en qualsevol administració o entitat del sector públic institucional català, dins el

¹ Aquesta redacció incorporar el redactat de la [DA 5a de la RDL 32/2021, de 28 de desembre](#), de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball. Així com en la necessitat d'incorporar els programes d'ocupació temporal del SOC amb figures com ADLS i similars, que també es troben contemplats a la [DA 9a de la Llei d'ocupació 3/2023, de 28 de febrer](#), o en el contracte programa de serveis socials.



termini que es determini reglamentàriament.

Article 107. Adscripció temporal a projectes. Dubte.

Dubte: es contempla com a possibilitat l'adscripció de personal temporal perquè l'article no en fa referència.

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

Tenint present el previst actualment a l'[art. 16 de la Llei 53/1984](#), de 26 de desembre, d'Incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, considerem que la previsió de l'article no hauria de quedar limitada a les activitats privades exclusivament. En aquest sentit, proposem la modificació següent:

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

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.

Article 130. Principis d'actuació i regles de conducta dels empleats públics. Dubte amb relació a l'aparat segon.

L'aparat segon de l'article estableix que "*Els empleats públics es troben en situació de conflicte d'interès quan intervenen en actuacions o procediments administratius i tenen algun interès particular, directe o indirecte, que podria comprometre la seva imparcialitat i objectivitat o semblar que ho fa.*" Seria important aclarir l'abast de l'expressió "sembla que ho fa", ja que, en la pràctica, la seva determinació pot resultar complexa i generar problemes en l'aplicació d'aquesta disposició.

Article 187. Serveis especials. Proposta de modificació de l'aparat 1, lletra f).

L'aparat primer, lletra f), d'aquest article estableix: "*f) Quan es desenvolupa un càrrec electiu retribuït i de dedicació exclusiva o dos càrrecs electius retribuïts i de dedicació parcial en entitats locals; quan s'exerceixen responsabilitats d'òrgans superiors i directius municipals; i quan s'assumeixen funcions com a membre dels òrgans locals per al coneixement i resolució de reclamacions econòmicoadministratives,*" el personal de carrera és declarat en situació de serveis especials. Considerem que hauria de limitar-se als casos de dedicació parcial que "impossibilitin l'assistència al lloc de treball." En el TRLEBEP, aquesta situació només es preveu per dedicacions exclusives, i tot i entendre la intenció d'equiparar-ho, cal recordar que una dedicació parcial podria ser del 10%, cosa que no impossibilitaria l'assistència al lloc de treball. Això generaria dubtes sobre la declaració de la situació de serveis especials en aquests casos. Per aquest motiu, proposem la redacció següent per a la lletra f) de l'aparat 1:

"f) Quan desenvolupa un càrrec electiu retribuït i de dedicació exclusiva o quan desenvolupa dos càrrecs electius retribuïts i de dedicació parcial que impossibilitin l'assistència al lloc de treball en entitats locals; quan exerceix responsabilitats d'òrgans superiors i directius municipals, i quan exerceix responsabilitats com a membre dels òrgans locals per al coneixement i la resolució de les reclamacions



economicoadministratives”

Article 188. Efectes i reingrés al servei des de la situació de serveis especials. Revisió de l'aparat 4.

Dubte amb relació a la regulació de l'article 188, que si es contrasta amb la regulació bàsica estatal de l'art. 87.3 del TRLEBEP, com es pot apreciar, no és la mateixa. Per això se'ns planteja el dubte de si es tracta d'una previsió pensada en clau particular de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, atès que a l'Administració Local no és habitual que el complement específic disposi de nivells. Caldria preveure, per tant, una aplicació diferenciada.

Efectes i reingrés de la situació de serveis especials	
Art. 87.3 del TRLEBEP	Art. 188.4 de l'Avantprojecte
3. Els qui es trobin en situació de serveis especials tindran dret, <i>almenys, a reingressar al servei actiu en la mateixa localitat, en les condicions i amb les retribucions corresponents a la categoria, nivell o grau de la carrera consolidats</i> , d'acord amb el sistema de carrera administrativa vigent en l'Administració Pública a la qual pertanyin. <i>Tindran, així mateix, els drets que cada Administració Pública pugui establir en funció del càrrec que hagi originat el passí a l'esmentada situació.</i> En aquest sentit, les administracions públiques vetllaran perquè no hi hagi menyscapte en el dret a la carrera professional dels funcionaris públics que hagin estat nomenats alts càrrecs, membres del Poder Judicial o d'altres òrgans constitucionals o estatutaris o que hagin estat elegits alcaldes, retribuits i amb dedicació exclusiva, presidents de diputacions o de capítols o consells insulars, diputats o senadors de les Corts Generals i membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes. <i>Com a mínim, aquests funcionaris rebran el mateix tractament en la consolidació del grau i conjunt de complements que el que s'estableixi per als qui hagin estat directors generals i altres càrrecs superiors de la corresponent Administració Pública.</i>	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, percebent les retribucions bàsiques i el complement de carrera professional que tingui reconegut, així com el complement específic del lloc que passi a ocupar provisionalment. <i>En el cas que el complement específic del lloc ocupat provisionalment sigui inferior al del darrer lloc ocupat amb destinació definitiva, percebrà el complement específic mínim de dos nivells per sota del nivell del lloc de treball que ocupava amb caràcter definitiu, sempre que l'hagi ocupat durant un mínim de quatre anys.</i> En tot cas, aquesta garantia opera amb exclusió dels factors de penositat, perillositat, incompatibilitat i dedicació superior a la normal.

Article 217. Ordenació de la negociació col·lectiva. Proposta de modificació de l'aparat 2.

Establir una obligació específica de renovació de la composició de les meses de negociació col·lectiva no és una pràctica habitual en l'Administració Local ni tampoc una exigència legal, llevat que les parts negociadores ho considerin necessari. Per aquest motiu, entenem que no correspon a la llei fixar un període concret, i proposem la següent modificació de l'aparat segon de l'article:



Article 217. Ordenació de la negociació col·lectiva
(...)

2. La composició de les meses de negociació, que no pot superar el nombre de quinze membres per cada part, es determina i actualitza ~~cada dos anys~~ **periòdicament** a partir de la data de constitució inicial o de la data establerta en el reglament de règim intern o mitjançant un acord de la mesa corresponent. Les variacions de la representativitat sindical han d'acreditar-les les organitzacions sindicals interessades d'acord amb la informació que consti en el registre d'òrgans de representació o mitjançant el certificat de l'oficina pública de registre competent.

(...)

Article. 230. Funcions de l'EAPC. Proposta de modificació de l'apartat 3 de l'art. 230

Considerem que, tot i el paper central que la llei assigna a l'EAPC, la funció d'acreditació de les funcions contemplades a l'article ha de ser possibilista, no imperativa. Cal també reconèixer a les altres administracions públiques catalanes la possibilitat d'intervenir en aquest àmbit, d'acord amb les seves competències. En aquest sentit, proposem la redacció següent:

Article 230. Funcions
(...)

3. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya **podrà exercir** ~~exerceix~~ les funcions acreditatives atribuïdes en els apartats 1.1.d), 1.1.e) i 1.6 d'aquest article en relació amb totes les administracions públiques catalanes i les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei, ~~sens perjudici que, amb l'homologació prèvia de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, aquestes funcions puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència~~, en els termes establerts per reglament, **sens perjudici de les competències de les administracions locals i les universitats públiques catalanes.**

Disposició addicional cinquena. Assessorament i assistència tècnica a les administracions locals catalanes. Proposta de modificació de redactat de l'apartat segon.

Es proposa una millora tècnica en la redacció de l'apartat segon de l'article, per una millor comprensió de la disposició i per fer servir la terminologia que es fa servir en la legislació de règim local:

Disposició addicional cinquena. Assessorament i assistència tècnica a les administracions locals catalanes

1. Les diputacions catalanes i altres ens supramunicipals, així com l'Administració de la Generalitat, són competents per prestar a les administracions locals catalanes l'assessorament i el suport i assistència tècnica que resultin necessaris per a l'elaboració dels instruments de gestió i planificació previstos en aquesta llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.
2. L'Administració de la Generalitat i les diputacions catalanes podran subscriure acords o convenis de col·laboració amb les entitats ~~municipalistes~~ **associatives** més representatives **dels ens locals** per tal que aquestes ~~duguin a terme~~ **col·laborin** en les tasques d'assessorament, suport i assistència tècnica a què fa referència l'apartat 1 d'aquesta disposició.



Disposició adicional sisena. Exempció d'instruments de gestió per petits municipis i mitjans amb condicions. Proposta de redacció alternativa.

Aquesta modificació de la disposició adicional sisena té l'objectiu d'adaptar el text de la llei a la realitat del món local, especialment a la situació dels municipis de menor dimensió o d'aquells que, tot i ser més grans, no disposen de suficients recursos pressupostaris o de personal per implementar les polítiques de recursos humans previstes per la llei. Per aquest motiu, s'ha dissenyat un sistema que utilitza el factor poblacional com a criteri d'exclusió d'algunes obligacions legals, complementat per altres criteris, com el pressupost i el nombre d'efectius de la plantilla, en aquells casos on el factor poblacional no sigui suficient.

Tot i la flexibilitat prevista, l'exempció de certes obligacions no allibera aquests ens locals de complir els requisits mínims establerts per la legislació bàsica de funció pública en [l'article 74 del TRLEBP](#). En concret, s'exigeix que disposin d'un instrument de gestió de la plantilla que inclogui els elements següents: denominació, grup de classificació professional, cos o escala, sistema de provisió i retribucions complementàries. La disposició també inclou un mecanisme d'ajustament, de manera que les condicions d'exempció es puguin modificar si es produeixen canvis en la població o el pressupost municipal.

Finalment, es preveu un apartat que permet a aquestes entitats optar per l'adscripció directa en lloc de convocatòries de provisió definitiva cada dos anys, ja que aquesta pràctica no reflecteix la realitat d'aquests tipus d'ens locals.

Disposició adicional sisena Municipis exempts d'aprovació obligatòria d'instruments de gestió de recursos humans

1. **Els municipis que compleixin qualsevol dels següents criteris hauran de comptar amb un instrument de gestió de llocs de treball que inclogui el contingut mínim previst en aquesta llei, i quedaran exempts de l'obligació d'aprovar la relació de llocs de treball, els plans estratègics de recursos humans, i d'un registre d'òrgans de representació del personal.**
 - a) **Municipis amb una població inferior a 5.000 habitants: aquests municipis quedaran exempts automàticament d'aquestes obligacions.**
 - b) **Municipis amb una població entre 5.000 i 20.000 habitants: aquests municipis podran quedar exempts si compleixen algun dels criteris següents:**
 - **Plantilla inferior a 30 treballadors, independentment de la població del municipi.**
 - **Pressupost destinat a la gestió de personal inferior al 20% del pressupost global del municipi.**
2. **Els municipis que compleixin aquests criteris d'exempció podran, de manera voluntària, optar per implementar els instruments de gestió addicionals si consideren que això resoldrà necessitats específiques i que la seva situació econòmica i administrativa permet assumir les càrregues derivades d'aquestes mesures.**
3. **Per tal de garantir que l'exempció s'adequa a la realitat canviant dels municipis, es realitzarà una revisió cada quatre anys per avaluar si les condicions del municipi han canviat, ja sigui per un creixement de la població, un augment del nombre de treballadors o una millora en el pressupost municipal. Si es detecten canvis significatius en aquestes condicions, els municipis afectats hauran d'implementar els instruments de gestió establerts per aquesta llei.**
4. **Els municipis d'aquesta disposició no hauran de publicar cada dos anys convocatòries de concurs general per proveir amb caràcter definitiu i podran fer adscripcions directes.**

**Disposició addicional setzena. Processos de funcionarització del personal laboral. Proposta de modificació de l'apartat 2.**

Es proposa limitar els processos de funcionarització al personal laboral que es trobi en servei actiu o, en cas d'estar en situació de suspensió contractual, mantingui el dret a la reserva del lloc de treball. A més, es recomana que el complement personal transitori (CPT) generat en aquest procés no inclogui el complement d'antiguitat.

Disposició addicional setzena. Processos de funcionarització del personal laboral (...)

2. El personal laboral fix en servei actiu o en una situació de suspensió contractual que doni dret a reserva al lloc de treball i que ocupi llocs de treball classificats com de naturalesa funcional 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, si escau, es té dret a percebre un complement personal transitori absorbible per un import equivalent a la diferència entre les retribucions del lloc de treball que ocupava com a personal laboral, ~~inclos el complement d'antiguitat~~, i les pròpies de la classificació i la valoració del lloc de treball dins del cos o escala corresponent.

(...)

Disposició addicional dinovena. Cossos d'administració especial a l'Administració Local. Proposta d'introducció d'un segon apartat.

Disposició addicional novena. Classificació dels llocs de treball del personal funcionari

1. A l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa mitjançant els sistemes previstos en aquesta Llei, el Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, ha d'establir l'homologació entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigida per a l'accés.

2. Fins a l'establiment de l'homologació entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes referida en el paràgraf anterior, el personal dels ens locals es regirà per la legislació de règim local aplicable, respectant la normativa estatal bàsica en matèria de funció pública. En els aspectes no regulats, s'aplicarà el que estableix aquesta llei.

Mobilitat interadministrativa: Proposta d'addició d'una nova disposició addicional aplicable a l'Administració Local en matèria de mobilitat administrativa.**Disposició Addicional X. Mobilitat Interadministrativa a l'Administració Local**

1. El sistema de mobilitat interadministrativa regulat en aquesta Llei serà voluntari per a les administracions locals, i les condicions específiques per a la seva aplicació es determinaran respectant les potestats d'autoorganització de cada administració local.

2. Les entitats locals que desitgin acollir-se a aquest sistema establiran un conveni amb l'Escola d'Administració Pública de Catalunya per regular-ne



els termes i condicions.

Disposició addicional vint-i-cinquena. Efectes del silenci administratiu en procediments de matèria de personal i d'ocupació pública. Caldria concretar-ne el contingut.

Aquesta disposició addicional regula els efectes del silenci administratiu en procediments de matèria de personal i d'ocupació pública, i incorpora l'article 49 de la Llei 2/2021, del 29 de desembre, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic. Tanmateix, ni aquella llei ni ara l'avantprojecte regulen els terminis procedimentals perquè apliqui el referit silenci, per la qual cosa caldrà estar a la regulació prevista en el [Reial decret 1777/1994, de 5 d'agost, d'adequació de les normes reguladores dels procediments de gestió de personal a la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú](#), la vigència del qual ha estat ratificada per la [STS 710/2019, de 28 de maig de 2019](#). Aquesta regulació genera un trenca-closques normatiu quan s'ha d'aplicar el silenci administratiu en matèria de personal a Catalunya, per la qual cosa caldria que el text de l'Avantprojecte contingué una habilitació reglamentària per determinar els terminis de resolució de les diferents peticions.

Intervals del complement de destí aplicables a l'Administració Local: proposta de regulació amb l'objectiu de desplaçar l'aplicació de la normativa estatal.²

Aquesta disposició hauria de tenir com a objectiu desplaçar l'aplicació de [l'art. 3.1 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril](#), pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que estableix que: "*Els intervals dels nivells de llocs de treball dels funcionaris d'Administració Local seran els que a cada moment s'estableixin per als funcionaris de l'Administració de l'Estat*". Perquè l'AGE a través de la disposició transitòria sisena del [Reial decret llei 6/2023 de 18 de desembre](#), ha fixat una nova regulació dels intervals de nivell per a cada grup o subgrup professional de funcionaris de carrera i interins, el resultat dels quals ha estat l'elevació com a criteri general dels mínims a aplicar.

Caldria treballar la proposta amb la GAL.

Barcelona, 25 d'octubre de 2024.

².- Per una visió de la problemàtica que s'ha generat, es pot consultar [el post del prof. Xavier Boltaina al respecte](#).



Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana - Sessions tècniques amb les entitats municipalistes

Número de la sessió: 3
Data de la sessió: 29 octubre 2024
Hora d'inici: 12h
Hora de finalització: 14 h
Lloc: Reunió telemàtica

Persones assistents:

Per part de la Direcció General de la Funció Pública:

Isidre Estivill Galdón, subdirector general d'Assessorament Jurídic
Maria Teresa Álvarez López, responsable d'Assessorament
Joana Augé Hien, responsable d'avaluació i tramitació de normativa
Laia Guerrero Guiral, tècnica d'ordenació jurídica

Per part de les entitats municipalistes:

Eugenia Revilla Esteve – Federació de Municipis de Catalunya
Isabel Toribio Cazorla - - Federació de Municipis de Catalunya
Albert Guilera Planas – Associació Catalana de Municipis
Àlex Tarroja Piera - Associació Catalana de Municipis

Excusa la seva absència Elena Ramos Carrasco de la Federació de Municipis de Catalunya.

La reunió té com objecte tractar sobre les propostes relacionades amb els temes debatuts en les dues sessions tècniques realitzades en relació amb l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (ALOPC).

En iniciar la reunió, el SGAJ indica que s'acaba de rebre un document de la FMC sobre la proposta de redactats alternatius de l'ALOPC que no ha pogut ser objecte de valoració.

FMC indica que ha volgut trametre el document abans de la reunió, tot i que sap que no ha pogut ser revisat, i informa que aquest document recull el gruix de les propostes, tot i que en manca alguna.

ACM confirma que no ha fet cap aportació per escrit.

El SGAJ proposa abordar, un per un, els aspectes de l'ALOPC que en les dues sessions tècniques anteriors es va acordar que serien objecte de revisió:

1. Llocs de treball ocupats per personal laboral (art. 39): inclusió de nous supòsits

FMC indica que en el document tramés consta una proposta de redactat.

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

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:04:31

Proposta FMC:

Es proposa modificar la redacció de l'apartat primer de l'article 39, i incloure dues previsions que permetin acollir situacions de contractació laboral pròpies del món local. La de la lletra f) incorpora la previsió ja existent en la normativa estatal, concretament a l'art. 15.1.c) de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per la reforma de la funció pública. I, pel que fa a la lletra g) aquesta redacció incorpora el redactat de la DA 5a de la RDL 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball. Així com en la necessitat d'incorporar els programes d'ocupació temporal del SOC amb figures com ALS i similars, que també es troben contemplats a la DA 9a de la Llei d'ocupació 3/2023, de 28 de febrer, o en el contracte programa de serveis socials. En aquest sentit, la proposta de redactat que es fa de les dues lletres és la següent:

Article 39. Llocs de treball ocupats per personal laboral

~~Excepcionalment, Els llocs de treball que poden ser ocupats per personal en règim laboral per al desenvolupament de les funcions següents són:~~

- a) Activitats pròpies d'oficis.
- b) Activitats que comporten tasques de vigilància, recepció, informació, custòdia, reproducció i transport de documents, o tasques de suport a les esmentades anteriorment.
- c) Llocs de caràcter instrumental corresponents a les àrees de conservació i manteniment d'edificis, equips i instal·lacions, d'arts gràfiques, d'enquestes i d'expressió artística quan no hi ha cap cos o escala amb les funcions adequades.
- d) Activitats que requereixen uns coneixements específics o tècnics especialitzats i no hi ha cap cos o escala amb les funcions adequades.
- e) Llocs de treball reservats, segons les relacions de llocs de treball, a les persones amb discapacitat que, amb raó del seu tipus o grau, els impedeixi demostrar les seves competències o habilitats mitjançant el sistema general d'accés per a persones amb discapacitat.
- f) Llocs de naturalesa no permanent o que cobreixin necessitats de caràcter periòdic i discontinu.
- g) Activitats temporals que resultin necessàries per a l'execució de programes de caràcter temporal finançats amb fons europeus, a programes d'activació de l'ocupació⁽¹⁾, o a convocatòries públiques on l'administració pública subvencionadora estableixi que el vincle ha de ser laboral.

¹ Aquesta redacció incorpora el redactat de la DA 5a de la RDL 32/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reforma laboral, la garantia de l'estabilitat en l'ocupació i la transformació del mercat de treball. Així com en la necessitat d'incorporar els programes d'ocupació temporal del SOC amb figures com ADLS i similars, que també es troben contemplats a la DA 9a de la Llei d'ocupació 3/2023, de 28 de febrer, o en el contracte programa de serveis socials.

2. Cossos i escales

FMC indica que en el document aportat consta un redactat alternatiu quant a la regulació dels cossos d'administració especial de les entitats locals. Pel que fa a la previsió d'excepcions quant al nomenament de personal del cos auxiliar, no ha fet cap proposta.

Proposta FMC:

2/16

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

Es proposa la introducció d'un segon apartat a la disposició adicional dinovena (Homologació dels cossos i escales a l'efecte de mobilitat interadministrativa):

Disposició adicional dinovena. Cossos d'administració especial a l'Administració Local.

~~Disposició adicional novena. Classificació dels llocs de treball del personal funcionari~~

1. A l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa mitjançant els sistemes previstos en aquesta Llei, el Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, ha d'establir l'homologació entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigít per a l'accés.

2. Fins a l'establiment de l'homologació entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes referida en el paràgraf anterior, el personal dels ens locals es regirà per la legislació de règim local aplicable, respectant la normativa estatal bàsica en matèria de funció pública. En els aspectes no regulats, s'aplicarà el que estableix aquesta Llei.

3. Relació de llocs de treball (DA 6): excepcions per mitjans i petits municipis

FMC indica que en el document aportat consta un redactat alternatiu.

Proposta FMC:

Es fa una proposta alternativa de redactat de la disposició adicional sisena que té l'objectiu d'adaptar el text de la llei a la realitat del món local, especialment a la situació dels municipis de menor dimensió o d'aquells que, tot i ser més grans, no disposen de suficients recursos pressupostaris o de personal per implementar les polítiques de recursos humans previstes per la llei. Per aquest motiu, s'ha dissenyat un sistema que utilitza el factor poblacional com a criteri d'exclusió d'algunes obligacions legals, complementat per altres criteris, com el pressupost i el nombre d'efectius de la plantilla, en aquells casos on el factor poblacional no sigui suficient.

Tot i la flexibilitat prevista, l'exempció de certes obligacions no allibera aquests ens locals de complir els requisits mínims establerts per la legislació bàsica de funció pública en l'article 74 del TRLEBEP. En concret, s'exigeix que disposin d'un instrument de gestió de la plantilla que inclogui els elements següents: denominació, grup de classificació professional, cos o escala, sistema de provisió i retribucions complementàries. La disposició també inclou un mecanisme d'ajustament, de manera que les condicions d'exempció es puguin modificar si es produeixen canvis en la població o el pressupost municipal.

Finalment, es preveu un apartat que permet a aquestes entitats optar per l'adscripció directa en lloc de convocatòries de provisió definitiva cada dos anys, ja que aquesta pràctica no reflecteix la realitat d'aquests tipus d'ens locals.

Disposició adicional sisena. Municipis exempts d'aprovació obligatòria d'instruments de gestió de recursos humans

3/16

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 23:04:31

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

1. Els municipis que compleixin qualsevol dels següents criteris hauran de comptar amb un instrument de gestió de llocs de treball que inclogui el contingut mínim previst en aquesta Llei, i quedaran exempts de l'obligació d'aprovar la relació de llocs de treball, els plans estratègics de recursos humans, i d'un registre d'òrgans de representació del personal.

a) Municipis amb una població inferior a 5.000 habitants: aquests municipis quedaran exempts automàticament d'aquestes obligacions.

b) Municipis amb una població entre 5.000 i 20.000 habitants: aquests municipis podran quedar exempts si compleixen algun dels criteris següents:

- Plantilla inferior a 30 treballadors, independentment de la població del municipi.
- Pressupost destinat a la gestió de personal inferior al 20% del pressupost global del municipi.

2. Els municipis que compleixin aquests criteris d'exempció podran, de manera voluntària, optar per implementar els instruments de gestió addicionals si consideren que això resoldrà necessitats específiques i que la seva situació econòmica i administrativa permet assumir les càrregues derivades d'aquestes mesures.

3. Per tal de garantir que l'exempció s'adequa a la realitat canviant dels municipis, es realitzarà una revisió cada quatre anys per avaluar si les condicions del municipi han canviat, ja sigui per un creixement de la població, un augment del nombre de treballadors o una millora en el pressupost municipal. Si es detecten canvis significatius en aquestes condicions, els municipis afectats hauran d'implementar els instruments de gestió establerts per aquesta Llei.

4. Els municipis d'aquesta disposició no hauran de publicar cada dos anys convocatòries de concurs general per proveir amb caràcter definitiu i podran fer adscripcions directes.

4. Plantilles (art. 46): supressió del concepte "pressupostaries" i revisió del contingut

FMC no ha fet cap proposta.

Es revisarà el contingut de l'article 46 per part de la SGAJ.

5. Suport i assessorament als municipis petits (DA 5): reforçar garanties

FMC indica que en el document aportat consta un redactat alternatiu.

Proposta FMC:

Es proposa una millora tècnica en la redacció de l'apart segon de l'article, per una millor comprensió de la disposició i per fer servir la terminologia que es fa servir en la legislació de règim local:

Disposició addicional cinquena. Assessorament i assistència tècnica a les administracions locals catalanes

4/16

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 23:04:31

a 4 de 16

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

1. Les diputacions catalanes i altres ens supramunicipals, així com l'Administració de la Generalitat, són competents per prestar a les administracions locals catalanes l'assessorament i el suport i assistència tècnica que resultin necessaris per a l'elaboració dels instruments de gestió i planificació previstos en aquesta Llei, especialment a les administracions locals de menor capacitat econòmica i de gestió.

2. L'Administració de la Generalitat i les diputacions catalanes podran subscriure acords o convenis de col·laboració amb les entitats **municipalistes associatives** més representatives **dels ens locals** per tal que aquestes **duguin a terme col·laborin** en les tasques d'assessorament, suport i assistència tècnica a què fa referència l'apartat 1 d'aquesta disposició.

6. Solapament de la provisió i la selecció en l'àmbit local: reconeixement de la situació

ACM demana a FMC la seva opinió sobre incorporar a l'ALOPC alguna previsió en relació amb aquesta situació. FMC no ho considera, l'article 135 del Decret 123/1997, de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat, preveu que l'assignació de la primera destinació als funcionaris de nou ingrés es pugui efectuar, entre d'altres sistemes, per l'ordre de qualificació global obtingut en el sistema selectiu. Creu que no és necessària una regulació específica en l'àmbit local.

La SGAJ informa que aquest és el sistema que s'ha utilitzat en tots els processos selectius de l'Administració de la Generalitat, de forma que s'ha assignat destinació definitiva a les persones que han superat els processos selectius, llevat pel que fa als processos d'estabilització en els quals les destinacions assignades han estat provisionals. Fa referència, d'altra banda, a una sentència del Tribunal Constitucional que ratifica que la destinació del personal de nou accés ha de ser definitiva.

7. Mobilitat interadministrativa (art. 118)

El SGAJ informa que s'han valorat les propostes exposades en les sessions tècniques i es reconsidera el model establert a l'ALOPC, de forma que la mobilitat interadministrativa entre les administracions públiques catalanes mitjançant acreditacions de l'EAPC es configura amb caràcter voluntari i es formalitzarà mitjançant convenis d'adhesió, sens perjudici que en l'àmbit de la Generalitat aquest sistema serà l'ordinari. Coexistiran, per tant, dos mecanismes de mobilitat interadministrativa: el que es dugui a terme amb persones acreditades i el sistema de la RLT. Així mateix, s'inclourà en l'ALOPC el requisit de permanència mínima de cinc anys en el cas que la mobilitat interadministrativa s'hagi fet efectiva mitjançant l'acreditació.

FMC indica que en la proposta aportada consta un redactat alternatiu.

ACM planteja la possibilitat que el període mínim de permanència pugui establir-se en els convenis per tal de facilitar major flexibilitat.

El SGAJ considera que deixar-ho obert i fixar-ho en els convenis dificultarà la gestió.

Proposta FMC:

5/16

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:04:31

5 de 16

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

Es proposa l'addició d'una nova disposició addicional aplicable a l'Administració Local en matèria de mobilitat administrativa.

Disposició Addicional X. Mobilitat Interadministrativa a l'Administració Local

1. El sistema de mobilitat interadministrativa regulat en aquesta Llei serà voluntari per a les administracions locals, i les condicions específiques per a la seva aplicació es determinaran respectant les potestats d'autoorganització de cada administració local.

2. Les entitats locals que desitgin acollir-se a aquest sistema establiran un conveni amb l'Escola d'Administració Pública de Catalunya per regular-ne els termes i condicions.

8. Escola d'Administració Pública de Catalunya

Pel que fa a la composició del Consell Rector de l'EAPC, s'acorda la supressió del darrer incís de l'article 235.1, lletra j) "a proposta d'aquestes".

Quant a les funcions de l'EAPC, FMC ha fet una proposta de modificació de la redacció de l'article 230.3.

Proposta FMC:

Es considera que, tot i el paper central que la llei assigna a l'EAPC, la funció d'acreditació de les funcions contemplades a l'article ha de ser possibilista, no imperativa. Cal també reconèixer a les altres administracions públiques catalanes la possibilitat d'intervenir en aquest àmbit, d'acord amb les seves competències. En aquest sentit, es proposa la redacció següent:

Article 230. Funcions

3. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ~~podrà exercir~~ ~~exerceix~~ les funcions acreditatives atribuïdes en els apartats 1.1.d), 1.1.e) i 1.6 d'aquest article en relació amb totes les administracions públiques catalanes i les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei, ~~sens perjudici que, amb l'homologació prèvia de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, aquestes funcions puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència~~, en els termes establerts per reglament, ~~sens perjudici de les competències de les administracions locals i les universitats públiques catalanes.~~

9. Selecció temporal (art. 69): regulació més exhaustiva dels paràmetres de la selecció temporal en l'àmbit de totes les administracions públiques i adaptació de l'exposició de motius

FMC indica que no ha fet cap proposta, tot i que voldria que es mantingués la redacció anterior de l'article 69 pel que fa al termini mínim de publicitat (5 dies).

ACM exposa la problemàtica que planteja la vigència de les borses d'ocupació, trasllada la possibilitat de regular-ho en l'ALOPC. D'altra banda, indica que en municipis petits hi pot haver una única persona en la borsa, la qual es nomena funcionari interí de forma consecutiva.

6/16

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:04:31

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

D'altra banda, demana que s'atengui la possibilitat d'establir convenis de col·laboració entre diferents entitats locals en relació amb aquestes borses d'ocupació.

FMC considera que la regulació de la vigència de les borses d'ocupació seria més oportuna establir-la reglamentàriament, i posa de manifest que caldrà conjugar-la amb la regulació del TREBEP pel que fa al límit temporal dels nomenaments del personal funcionari interí (3 anys).

El SGAJ considera que aquesta qüestió s'hauria de valorar acuradament, atès que es posen en joc dos aspectes: el dret a l'accés a l'ocupació pública i la limitació temporal dels nomenaments del personal funcionari interí que preveu el TREBEP. En tot cas, cal tenir present que la finalitat és que es convoquin els processos selectius que permetin assolir la condició de funcionari de carrera.

FMC indica que això està condicionat a disposar de taxa de reposició.

10. Personal directiu de les entitats locals

FMC informa que ha presentat una proposta de disposició transitòria, però no ha fet cap proposta en relació amb la incorporació a l'ALOPC de l'article 306 del Decret legislatiu 2/2003.

El SGAJ indica que es farà una proposta pel que fa a aquest darrer aspecte (art. 306).

Proposta FMC:

A l'hora de regular el personal directiu en el cas de les entitats locals s'han de tenir presents també les diferències aplicables al món local, que es troben actualment regulades a l'art. 306 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya (TRLRMLC) i que són les que s'assenyalen en cursiva a continuació:

Art. 306. Personal directiu

1. El nomenament de personal directiu d'ens locals i la formalització del corresponent contracte laboral d'alta direcció, d'acord amb el que estableix aquesta llei, són competència de la presidència de l'entitat, que n'ha de donar compte al ple en la primera sessió que tingui.

2. La denominació i la determinació dels llocs directius s'ha de dur a terme mitjançant un instrument d'ordenació diferenciat del de la relació de llocs de treball, l'aprovació del qual correspon al ple, a proposta de la presidència de l'ens local, excepte en els municipis de gran població, en què és competència de la junta de govern local.

3. Els membres de la corporació no poden ésser nomenats personal directiu. El personal directiu està subjecte a les causes d'incapacitat i d'incompatibilitat establertes per als membres de la corporació.

4. Els procediments de selecció i provisió de personal directiu han d'exigir en tots els casos una formació específica de grau o de postgrau, s'han de regir pels principis de mèrit, capacitat, publicitat i lliure concurrència i han d'assegurar la idoneïtat dels aspirants en relació amb els

7/16

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 23:04:31

a 7 de 16

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

llocs objecte de la convocatòria. En els procediments s'ha d'acreditar i verificar que els aspirants estan en possessió de les competències professionals exigides.

5. El personal directiu nomenat té dret a la inamovibilitat en el lloc de treball, sempre que els resultats de l'avaluació de la gestió duta a terme siguin satisfactoris, i a romandre en el càrrec fins que, un cop finit el mandat en què hagi estat nomenat, cessi el president o presidenta de la corporació que l'havia nomenat. El nou president o presidenta de l'ens local pot, discrecionalment, prorrogar el període d'exercici de les funcions directives per a un altre mandat, o bé convocar un nou procediment de selecció i provisió del lloc de treball.

En conseqüència, com que aquest article conté aspectes que no preveu l'article 26 de l'avantprojecte, es proposa afegir una nova disposició transitòria amb el redactat següent:

Disposició transitòria X. Règim jurídic del personal directiu públic professional dels ens locals.

Mentre no es reguli reglamentàriament el personal directiu públic professional dels ens locals, serà d'aplicació el règim jurídic previst a la normativa catalana de règim local i en aquesta llei, el qual podrà ser desenvolupat pels mateixos ens locals.

11. Personal eventual de les administracions locals (art. 25.3): modificar la regulació de qui pot disposar-ne.

FMC informa que en el document aportat ha formulat un redactat alternatiu.

Proposta FMC:

Es proposa una nova redacció perquè la versió anterior no incloïa totes les entitats locals, com ara els consells comarcals i altres ens en què la normativa de règim local sí que permetia el nomenament. En aquest sentit, es planteja la següent redacció:

3. Poden disposar de personal eventual:

b) En l'àmbit de les administracions locals catalanes, l'alcalde o alcaldessa i la persona titular de la presidència de les diputacions provincials les autoritats per a les quals es presta la funció de confiança o assessorament, d'acord amb la normativa de règim local.

12. Personal funcionari a temps parcial

Tot i que es va plantejar per FMC, no s'ha presentat una proposta concreta, si bé l'existència de personal funcionari a temps parcial és una realitat de les entitats locals, d'acord amb les seves necessitats, tal com confirma ACM.

El SGAJ exposa que l'ALOPC preveu la jornada a temps parcial (art. 149), en els termes de l'article 47 del TREBEP, i d'altra banda, la possibilitat de llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu que comporten la prestació de serveis a temps parcial en diferents administracions públiques catalanes quan les necessitats del servei ho justifiquin (art. 40.2). Tanmateix, no hi ha un reconeixement explícit del nomenament de personal

8/16

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:04:31

a 8 de 16

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

funcionari a temps parcial i qüestiona si aquesta condició ha de ser del personal o dels llocs de treball.

ACM considera que, en tot cas, la regulació hauria d'anar compensada amb l'establiment d'un règim específic de compatibilitats, atès que la regulació vigent és molt restrictiva quant a la compatibilitat d'activitats públiques.

El SGAJ ho comparteix, tot i que cal reflexionar al respecte i, en el seu cas, determinar legalment l'interès públic d'aquestes situacions.

13. Instruments de gestió de llocs de treball (art. 45.5)

La SGAJ informa que, d'acord amb la proposta plantejada en les sessions tècniques, s'ha suprimit a l'article 45.5 la previsió que la publicació dels instruments de gestió esdevingui un requisit d'eficàcia i validesa de la selecció i la provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball.

FMC informa que aquesta supressió va en la línia de la proposta que ha presentat.

Proposta FMC:

Es proposa suprimir la part final de l'apartat 5 de l'article, ja que considera que aquesta previsió pot generar una elevada conflictivitat judicial, tot i que es comparteix la necessitat de garantir la publicitat dels instruments de gestió corresponents.

5. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de l'administració corresponent. ~~Aquesta publicació esdevé un requisit d'eficàcia i validesa de la selecció i la provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball.~~

14. Català: incloure supòsits d'exempció de l'acreditació dels coneixements de català

FMC informa que ha presentat una proposta de modificació de l'article 53.

ACM exposa que cal garantir en tot cas proves homologables de català en totes les administracions públiques catalanes.

Proposta FMC:

Es proposa incloure el requisit d'acreditació del coneixement adequat de la llengua espanyola per a persones nacionals de països on aquesta també és llengua oficial. Així mateix, es planteja eximir els participants d'una convocatòria de l'obligació d'acreditar el coneixement de la llengua catalana quan ja hagin superat una prova d'un nivell equivalent al de la convocatòria, dins del període de temps que es determini reglamentàriament.

d) Acreditar el coneixement de la llengua catalana, tant en l'expressió oral com en l'escrita, en el nivell establert per a cada cas en les bases específiques de la convocatòria respectiva, acreditat mitjançant certificat expedit per l'òrgan competent o una de les titulacions equivalents. Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar els coneixements adequats de llengua castellana ~~hauran d'acreditar un coneixement adequat~~

9/16

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:04:31

de la llengua castellana. S'exceptuen aquelles originàries de països en què l'espanyol és llengua oficial.

Queden exemptes de fer la prova de català les persones candidates que acreditin haver superat, en algun procés de selecció per accedir a la condició de personal funcionari o laboral, una prova de coneixements de llengua catalana del mateix nivell o superior al requerit en la convocatòria, en qualsevol administració o entitat del sector públic institucional català, dins el termini que es determini reglamentàriament.

15. Intervals administracions locals: inclusió d'una disposició transitòria que aclareixi la situació, en els sentit que es mantenen els vigents en tant no es faci una nova regulació.

FMC indica que ha fet una observació sobre aquesta qüestió en el document presentat, però no ha fet una proposta concreta, atès que va entendre que es podria regular en la llei de mesures i s'hauria de coordinar amb la Direcció General d'Administració Local.

Proposta FMC:

La disposició hauria de tenir com a objectiu desplaçar l'aplicació de l'art. 3.1 del Reial decret 861/1986, de 25 d'abril, pel qual s'estableix el règim de les retribucions dels funcionaris d'Administració Local, que estableix que:

"Els intervals dels nivells de llocs de treball dels funcionaris d'Administració Local seran els que a cada moment s'estableixin per als funcionaris de l'Administració de l'Estat".

Perquè l'AGE a través de la disposició transitòria sisena del Reial decret llei 6/2023 de 18 de desembre, ha fixat una nova regulació dels intervals de nivell per a cada grup o subgrup professional de funcionaris de carrera i interins, el resultat dels quals ha estat l'elevació com a criteri general dels mínims a aplicar.

Caldria treballar la proposta amb la GAL.

16. Règim d'incompatibilitats (art. 127): valorar la incorporació de la regulació 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 (s'ha suprimit)

FMC informa que ha presentat una proposta de modificació de l'article 127 de l'ALOPC pel que fa a la referència específica a les activitats privades, atès que la limitació d'autorització opera per tot tipus d'activitats.

Pel que fa al sistema de renúncies, FMC considera que cal distingir dues qüestions diferenciades: per una banda, la impossibilitat de reconèixer la compatibilitat per a l'exercici d'activitats privades en el cas de percepció de complements específics o concepte equiparable, que incloguin expressament el factor d'incompatibilitat; i d'altra, l'autorització de la comptabilitat quan la quantia de les retribucions complementàries no superi el 30% de les retribucions bàsiques, exclosos els conceptes que tinguin origen en l'antiguitat. Això respon a la doctrina del Tribunal Suprem, tot i que no s'inclou en la Llei.

10/16

El SGAJ trasllada la possibilitat d'incloure alguna previsió en l'articulat de l'ALOPC que regula les retribucions complementàries (art. 138.b), si be cal estudiar-ho.

D'altra banda, FMC fa referència a l'article 324 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, que determina que es considera que concorre interès públic, entre d'altres supòsits, en els casos concrets que expressament acordi el ple o l'òrgan màxim de l'entitat local. Respecte d'aquesta previsió, proposa incloure-la en l'ALOPC, si això es fos possible.

El SGAJ veu viable aquesta opció.

Proposta FMC:

Tenint present el previst actualment a l'art. 16 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'Incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, considera que la previsió de l'article no hauria de quedar limitada a les activitats privades exclusivament. En aquest sentit, proposa la modificació següent:

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

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.

17. Reingrés al servei actiu en les administracions locals petites: regulació que excepcionalment, quan no hi hagi concurrència, el reingrés pugui ser amb adscripció definitiva.

No s'ha presentat cap proposta, ACM es compromet a fer-ho.

18. Processos de funcionarització del personal laboral (DA 16)

FMC ha presentat una proposta de modificació de l'apartat 2 de la disposició addicional setzena.

Proposta FMC:

Es proposa limitar els processos de funcionarització al personal laboral que es trobi en servei actiu o, en cas d'estar en situació de suspensió contractual, mantingui el dret a la reserva del lloc de treball. A més, es recomana que el complement personal transitori (CPT) generat en aquest procés no inclogui el complement d'antiguitat.

Disposició addicional setzena. Processos de funcionarització del personal laboral

2. El personal laboral fix en servei actiu o en una situació de suspensió contractual ~~que doni dret a reserva al lloc de treball~~ i que ocupi llocs de treball classificats com de naturalesa funcional 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.

11/16

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, si escau, es té dret a percebre un complement personal transitori absorbible per un import equivalent a la diferència entre les retribucions del lloc de treball que ocupava com a personal laboral, inclòs el complement d'antiguitat, i les pròpies de la classificació i la valoració del lloc de treball dins del cos o escala corresponent.

19. Adscripció temporal a projectes (art. 107)

FMC exposa com a dubte, tal com fa constar en el document aportat, per quin motiu no es contempla a l'article 107 la possibilitat l'adscripció temporal a projecte de personal laboral temporal, en tant que si que es fa respecte al personal laboral fix.

El SGAJ exposa que el motiu és perquè no hi ha cap modalitat contractual adient a aquesta finalitat.

20. Conflicte d'interès (art. 130)

FMC te dubtes sobre la formulació de l'article 130 pel que fa a l'expressió "sembla que ho fa".

El SGAJ comparteix que és una redacció jurídicament qüestionable, es revisarà.

Proposta FMC:

L'apartat segon de l'article estableix que "*Els empleats públics es troben en situació de conflicte d'interès quan intervenen en actuacions o procediments administratius i tenen algun interès particular, directe o indirecte, que podria comprometre la seva imparcialitat i objectivitat o semblar que ho fa.*"

Seria important aclarir l'abast de l'expressió "sembla que ho fa", ja que, en la pràctica, la seva determinació pot resultar complexa i generar problemes en l'aplicació d'aquesta disposició.

21. Serveis especials (art. 187)

FMC proposa una modificació de l'article 187, apartat 1, lletra f) per tal que quedi concretada la impossibilitat d'assistència al lloc de treball.

Proposta FMC:

L'apartat primer, lletra f), d'aquest article estableix:

"f) Quan es desenvolupa un càrrec electiu retribuït i de dedicació exclusiva o dos càrrecs electius retribuïts i de dedicació parcial en entitats locals; quan s'exerceixen responsabilitats d'òrgans superiors i directius municipals; i quan s'assumeixen funcions com a membre dels òrgans locals per al coneixement i resolució de reclamacions econòmicoadministratives," el personal de carrera és declarat en situació de serveis especials.

12/16

Es considera que hauria de limitar-se als casos de dedicació parcial que "impossibilitin l'assistència al lloc de treball." En el TRLEBEP, aquesta situació només es preveu per dedicacions exclusives, i tot i entendre la intenció d'equiparar-ho, cal recordar que una dedicació parcial podria ser del 10%, cosa que no impossibilitaria l'assistència al lloc de treball. Això generaria dubtes sobre la declaració de la situació de serveis especials en aquests casos. Per aquest motiu, es proposa la redacció següent per a la lletra f) de l'apartat 1:

*f) Quan desenvolupa un càrrec electiu retribuït i de dedicació exclusiva o quan desenvolupa dos càrrecs electius retribuïts i de dedicació parcial **que impossibilitin l'assistència al lloc de treball** en entitats locals; quan exerceix responsabilitats d'òrgans superiors i directius municipals, i quan exerceix responsabilitats com a membre dels òrgans locals per al coneixement i la resolució de les reclamacions economicoadministratives.*

22. Efectes i reintgrés al servei des de la situació de serveis especials (art. 188.4)

FMC considera que la regulació de l'apartat 4 de l'article 188 no s'ajusta al TREBEP i està pensat per l'Administració de la Generalitat. En aquest sentit, no s'ajusta a la realitat de les entitats locals, atès que els llocs de treball no es classifiquen per nivells:

TREBEP – Article 87

3. Els qui es trobin en situació de serveis especials tindran dret, almenys, a reintegrar al servei actiu en la mateixa localitat, en les condicions i amb les retribucions corresponents a la categoria, nivell o grau de la carrera consolidats, d'acord amb el sistema de carrera administrativa vigent en l'Administració Pública a la qual pertanyin. Tindran, així mateix, els drets que cada Administració Pública pugui establir en funció del càrrec que hagi originat el passí a l'esmentada situació. En aquest sentit, les administracions públiques vetllaran perquè no hi hagi menyscapte en el dret a la carrera professional dels funcionaris públics que hagin estat nomenats alts càrrecs, membres del Poder Judicial o d'altres òrgans constitucionals o estatutaris o que hagin estat elegits alcaldes, retribuïts i amb dedicació exclusiva, presidents de diputacions o de capítols o consells insulars, diputats o senadors de les Corts Generals i membres de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes. Com a mínim, aquests funcionaris rebran el mateix tractament en la consolidació del grau i conjunt de complements que el que s'estableixi per als qui hagin estat directors generals i altres càrrecs superiors de la corresponent Administració Pública.

ALOPC – Article 188

4. El personal funcionari amb dret a la reserva del lloc de treball té dret a reintegrar al lloc de treball que ocupava anteriorment amb caràcter definitiu i el personal funcionari amb dret a la reserva de destinació té dret a reintegrar, en adscripció provisional, a un lloc de treball del seu cos o escala en la mateixa localitat del darrer lloc ocupat amb destinació definitiva, percebent les retribucions bàsiques i el complement de carrera professional que tingui reconegut, així com el complement específic del lloc que passi a ocupar provisionalment. En el cas que el complement específic del lloc ocupat provisionalment sigui inferior al del darrer lloc ocupat amb destinació definitiva, percebrà el complement específic mínim de dos nivells per sota del nivell del lloc de treball que ocupava amb caràcter definitiu, sempre que l'hagi

13/16

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

ocupat durant un mínim de quatre anys. En tot cas, aquesta garantia opera amb exclusió dels factors de penositat, perillositat, incompatibilitat i dedicació superior a la normal.

El SGAJ indica que es revisarà i, si escau, es limitarà la regulació a l'Administració de la Generalitat.

Proposta FMC:

Es planteja el dubte amb relació a la regulació de l'article 188, que si es contrasta amb la regulació bàsica estatal de l'art. 87.3 del TRLEBEP, no és la mateixa. Per això, es planteja el dubte de si es tracta d'una previsió pensada en clau particular de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, atès que a l'Administració Local no és habitual que el complement específic disposi de nivells. Caldria preveure, per tant, una aplicació diferenciada.

23. Silenci administratiu (DA 25)

FMC exposa que l'ALOPC no preveu terminis, ho considera necessari, atesa la dispersió de la regulació en matèria de silenci administratiu.

Proposta FMC:

Aquesta disposició addicional regula els efectes del silenci administratiu en procediments de matèria de personal i d'ocupació pública, i incorpora l'article 49 de la Llei 2/2021, del 29 de desembre, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic. Tanmateix, ni aquella llei ni ara l'avantprojecte regulen els terminis procedimentals perquè apliqui el referit silenci, per la qual cosa caldrà estar a la regulació prevista en el Reial decret 1777/1994, de 5 d'agost, d'adequació de les normes reguladores dels procediments de gestió de personal a la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú, la vigència del qual ha estat ratificada per la STS 710/2019, de 28 de maig de 2019. Aquesta regulació genera un trenca-closques normatiu quan s'ha d'aplicar el silenci administratiu en matèria de personal a Catalunya, per la qual cosa caldria que el text de l'Avantprojecte contingué una habilitació reglamentària per determinar els terminis de resolució de les diferents peticions.

24. Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiar (art. 152)

ACM te dubtes sobre el redactat de l'article 152 pel que fa a la previsió de la reducció de jornada amb disminució proporcional de retribucions, no va en la línia de la Llei de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.

La SGAJ ho confirma, la regulació s'ha fet tenint en compte les sentències del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, tot i que informa que, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, se segueixen aplicant les reduccions de jornada amb retribucions "bonificades" i no proporcionals, d'acord amb la Llei indicada.

ACM considera que aquestes sentències no són vinculats, creu que s'hauria de mantenir el règim de retribucions vigent.

14/16

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:04:31

FMC informa que les diputacions catalanes no l'apliquen, però s'ha recollit en l'Acord.

25. Negociació col·lectiva.

ACM planteja regular en l'ALOPC que els ens locals que no disposen de representació de personal puguin adherir-se als convenis mitjançant un acord del Ple.

La SGAJ indica que, tal com es va informar en la reunió anterior, no es veu viable el seu encaix amb la normativa vigent, atès que les condicions de treball del personal són una matèria que ha de ser negociada necessàriament segons preveu el TREBEP i ET.

FMC considera que aquest acord hauria de ser fruit de la pròpia negociació col·lectiva, no de regulació en l'ALOPC.

FMC, d'altra banda, informa que en el document aportat ha fet un redactat alternatiu en relació amb l'apartat 2 de l'article 217.

Proposta FMC:

Establir una obligació específica de renovació de la composició de les meses de negociació col·lectiva no és una pràctica habitual en l'Administració local ni tampoc una exigència legal, llevat que les parts negociadores ho considerin necessari. Per aquest motiu, s'entén que no correspon a la llei fixar un període concret i es proposa

Article 217. Ordenació de la negociació col·lectiva

*2. La composició de les meses de negociació, que no pot superar el nombre de quinze membres per cada part, es determina i actualitza ~~cada dos anys~~ **periòdicament** a partir de la data de constitució inicial o de la data establerta en el reglament de règim intern o mitjançant un acord de la mesa corresponent. Les variacions de la representativitat sindical han d'acreditar-les les organitzacions sindicals interessades d'acord amb la informació que consti en el registre d'òrgans de representació o mitjançant el certificat de l'oficina pública de registre competent.*

26. Règim estatutari del personal funcionari local.

L'article 300.1 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, determina que el règim estatutari dels funcionaris locals pel que fa a l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari han d'ésser idèntics als dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat, sens perjudici de l'aplicació per l'autoritat local corresponent de l'esmentat règim o per l'Administració de l'Estat en el cas de destitució del càrrec o separació del servei d'un funcionari amb habilitació nacional. ACM considera que caldria fer alguna previsió en l'ALOPC en relació amb el contingut d'aquest article.

La SGAJ indica que no es veu necessària aquesta regulació, atès que amb l'aprovació de la Llei d'ocupació pública catalana, el règim jurídic del personal funcionari de les entitats locals serà l'establert en aquesta Llei.

15/16

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

FMC fa notar que l'article 2 del Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals, que determina el sistema de fonts de la funció pública local, estableix a l'apartat 3 que la normativa pròpia de la Generalitat i de l'Estat, per aquest ordre, tindran caràcter supletori. Caldria preveure-ho en l'ALOPC.

El SGAJ ho comparteix, cal establir el règim de supletorietat tant per les entitats locals com les universitats. Es farà una proposta de redactat.

No havent més propostes a tractar, el SGAJ dona per conclosa la reunió, alhora que informa que es valoraran les propostes aportades i es farà arribar un nou redactat de l'ALOPC, respecte del qual sol·licita retorn en un termini breu per tal de poder prosseguir la tramitació.

La senyora Eugènia Revilla s'acomiada de les persones assistents, atès que en endavant deixa la representació de FMC per assumir unes altres responsabilitats.

16/16

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 23:04:31

16 de 16



Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana – Reunió amb CCOO (6.11.2024)

Persones assistents:

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

Alicia Corral Solà, secretària d'Administració i Funció Pública
Anna Molina Cerrato, directora general de Funció Pública
Isidre Estivill Galdón, subdirector general d'Assessorament Jurídic
Joana Augé Hien, responsable d'avaluació i tramitació de normativa

Per part de CCOO:

Manel Pulido Guerrero
Manel Fages
Ana Plou

La secretària d'Administració i Funció Pública (SAFP) informa que ha rebut l'encàrrec d'avançar amb l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (ALOPC) per la qual cosa s'està parlant amb els diferents interlocutors amb la voluntat d'assolir un consens de mínims. S'ha convocat, per tant, els representants de CCOO per conèixer el seu parer i les seves línies vermelles i a partir d'aquí programar algunes sessions tècniques.

CCOO considera que la llei no ha de ser de mínims, cal un canvi important i que la regulació sigui novedosa i apliqui a totes les administracions. Pel que fa a les seves propostes, van orientades bàsicament als aspectes següents:

- Potenciar la participació, els drets i la transparència.
- Potenciar la formació
- Democratitzar i facilitar l'accés
- Establir la base legal dels àmbits de participació i drets sindicals
- Garantir i potenciar la negociació i participació sindical

CCOO informa que porten temps treballant-hi i disposen d'un document en relació amb tots els títols que conté l'ALOPC. Avança els aspectes que es proposen:

- Participació sindical en tots els processos i també en el desenvolupament reglamentari (inclosos aspectes organitzatius)
- Manteniment dels subgrups C1 i C2
- Supressió dels subgrups A1 i A2 i integració en un únic grup A
- Manteniment de l'agrupació de funcionaris del cos subaltern
- Promoció professional mitjançant negociació.
- Regulació extensa dels aspectes referits a igualtat
- Regulació extensa dels aspectes referits a la salut laboral (títol específic)
- Determinació de responsabilitat en cas d'incompliment dels requeriments de la Inspecció de treball
- Reordenació del règim retributiu, delimitant les retribucions personals de les associades al lloc de treball
- Carrera professional com a element fonamental

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

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:05:14

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

- Regulació d'un règim de permisos, jornada i altres condicions de treball que facin més atractiva la prestació de serveis a l'Administració.
- Modificació del títol relatiu a la negociació sindical.
- Protecció del dret de vaga com a dret fonamental
- Millora de la regulació relativa als alertadors de corrupció.
- Creació d'un òrgan de resolució de conflictes (també individuals) per evitar contenciosos.
- Regulació de l'afectació de la intel·ligència artificial en els empleats públics
- Creació d'una OPPI de totes les administracions
- Creació d'una mesa de les administracions locals

La SAFP es mostra oberta a tractar aquests aspectes, tot i que indica que caldrà tenir en compte que la Llei és d'aplicació a les administracions locals i universitats i, per tant, cal garantir el seu àmbit d'autonomia. CCOO exposa que ho ha tingut en compte.

La DGFP indica que, quant als conflictes individuals, no hi ha marge per a la negociació i, d'altra banda, disposa de dades i no li consta que hi hagi conflictivitat en relació amb els permisos (si en matèria d'adaptacions del lloc de treball). Considera que es podria incidir en la motivació de les necessitats del servei.

CCOO es compromet a facilitar en breu el document de propostes.

La SAFP indica que en aquest moment s'estan fent ajustos al text de l'ALOPC i es facilitarà també en breu, i informa que es programaran sessions tècniques per treballar sobre les propostes.

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:05:14

a 2 de 2



Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana – Reunió amb UGT (7.11.2024)

Persones assistents:

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

Alicia Corral Solà, secretària d'Administració i Funció Pública
Anna Molina Cerrato, directora general de Funció Pública
Isidre Estivill Galdón, subdirector general d'Assessorament Jurídic
Joana Augé Hien, responsable d'avaluació i tramitació de normativa
Laia Guerrero Guiral, tècnica d'ordenació jurídica

Per part d'UGT:

Ildelfons Prat Alsina
Iolanda Adroher

La secretària d'Administració i Funció Pública (SAFP) informa que cal reprendre la tramitació de l'avantprojecte de la Llei de l'ocupació pública catalana (ALOPC) i per aquest motiu s'ha convocat UGT per tractar sobre les grans línies i establir sessions tècniques, en el seu cas. Aquest avantprojecte també s'està tractant amb les entitats locals i les universitats. En aquest sentit, i atès que consta que hi ha acord quant a la necessitat de la Llei per ordenar l'ocupació pública i per regular-la amb la perspectiva dels propers anys, és convenient consensuar el seu contingut.

UGT informa que ha revisat la versió de l'ALOPC que disposa del mes de gener 2024 i les aportacions que fa són en relació a aquesta versió:

- Demana incloure en l'àmbit d'aplicació de la Llei les empreses concertades que presten serveis públics.
- Manifesta el seu desacord amb que les organitzacions sindicals més representatives no formin part del Consell de l'Ocupació Pública Catalana.

El SGAJ indica que aquest Consell es constitueix com un òrgan de la "patronal", la participació sindical està garantida amb la constitució de la Mesa General de totes les administracions públiques catalanes.

UGT reivindica la participació en el Consell com agent social, no sindical.

El SGAJ considera que en aquest cas la representació es podria vehicular d'alguna altra manera, no en el Consell de l'Ocupació Pública Catalana.

- Proposa la creació d'una Inspecció de serveis per a totes les administracions públiques, tal com preveu la Llei del País Basc.

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

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:05:41

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

- Quant al personal directiu públic, considera que hauria de tenir principalment la condició de personal funcionari, sens perjudici d'excepcions.

La SAFP indica que l'ALOPC va en aquesta línia, el model de partida és obert al personal funcionari i a altres persones, però recorda que aquest és un dels aspectes a tractar en el grup d'experts que s'ha constituït.

La DGFP informa que en la propera llei de mesures s'ha previst una regulació mínima del personal directiu de l'Administració de la Generalitat, la qual haurà de ser integrada en la Llei.

- Quant a la RLT, cal un instrument més útil i àgil, considera que no ha d'incloure els llocs no pressupostats.

La SAFP hi està d'acord, s'està treballant en aquesta línia i cal superar el plantejament actual.

- Demana garantir la participació dels empleats públics en les modificacions de la RLT i que això consti en la Llei, i que s'estableixi un procediment.

La SAFP exposa que el text de l'ALOPC ja és molt extens, aquesta és una crítica que s'ha rebut. Es poden abordar aquestes qüestions reglamentàriament.

- Considera que alguns aspectes relatius a l'autoorganització de les administracions han de ser objecte de negociació, com ara els plans de recursos humans.
- Reivindica que s'apunti cap a la jornada de 35 hores.

El SGAJ veu difícil l'encaix en l'ALOPC i cal tenir en compte que la Llei aplica a totes les administracions públiques catalanes.

- En l'àmbit de la selecció, considera que caldrien modificacions en els aspectes següents:
 - Identificació dels llocs (no fixar únicament el nombre de places)
 - Els requisits específics han d'estar preestablerts abans de la convocatòria.

La DGFP indica que aquests requisits es refereixen als àmbits funcionals.

- Consideració en la selecció dels serveis prestats o experiència (no només titulació).

La SAFP indica que en matèria de selecció s'ha constituït també un grup d'experts, aquesta matèria la considera una de les més importants. Pel que fa a la consideració dels serveis prestats, creu que es trobarà superada un cop es convoquin processos

2/3

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:05:41

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

selectius periòdicament (anualment), la qual cosa evitarà la temporalitat. D'altra banda, la selecció temporal haurà de ser mitjançant processos de selecció i la reducció d'aspirants permetrà processos selectius més adequats.

UGT reconeix que les limitacions de les taxes de reposició han contribuït a l'alt índex de temporalitat.

- Demana la creació d'un òrgan de resolució de conflictes, no únicament de mediació, atès que el TREBEP ho permet.
- Demana procediments de provisió oberts i permanents.

El SGAJ informa que està previst a l'ALOPC (art. 90.3).

- Proposa la promoció interna temporal, tal com es fa en l'àmbit del personal estatutari. Aquest mecanisme permetrà que el personal funcionari que vulgui promocionar no hagi d'acollir-se a l'excedència voluntària per interès particular.

El SGAJ informa que està previst a l'ALOPC (art. 102).

La SAFP agraeix les aportacions i es compromet a lliurar la darrera versió de l'ALOPC que es troba en fase de revisió.

El SGAJ sol·licita l'aportació de les propostes per escrit per a la seva valoració i entén que, d'acord amb l'exposat en la reunió, UGT està d'acord amb el model d'ocupació pública que configura l'ALOPC.

3/3

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:05:41

a 3 de 3

Guerrero Guiral, Laia

De: Auge Hien, Joana
Enviat: dijous, 7 de novembre de 2024 11:34
Per a: [redacted]@icloud.com [redacted]@catalunya.ugt.org
A/c: Estivill Galdón, Isidre; Guerrero Guiral, Laia
Tema: Avantprojecte llei ocupació pública catalana (v4. 15.9.2024)
Fitxers adjunts: ALOPC (v4_15.9.2024).pdf

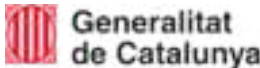
Bon dia.

De conformitat amb l'acordat, s'adjunta una nova versió de l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (v4. 15.9.2024), en la qual s'han introduït algunes modificacions d'acord amb les observacions i al·legacions rebudes. Us recordem el seu caràcter confidencial.

Salutacions.

Joana Augé Hien
Responsable d'avaluació i tramitació de normativa
Subdirecció general d'Assessorament Jurídic
Direcció General de la Funció Pública

Carrer del Foc, 57 | 08038 Barcelona | Telèfon 938574000 (centraleta)



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.

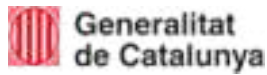
Guerrero Guiral, Laia

De: Estivill Galdón, Isidre
Enviat: divendres, 22 de novembre de 2024 12:34
Per a: Guerrero Guiral, Laia
Tema: RV: Llei d'Ocupació
Fitxers adjunts: esmenes a la proposta de Llei d'ocupació.docx

ESMENES UGT. PER TENIR-HO CONTROLAT

Isidre Estivill Galdón
Subdirector general
Subdirecció General d'Assessorament Jurídic
Direcció General de Funció Pública
Departament de la Presidència

Carrer del Foc, 57, edifici A | 08038 Barcelona |



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.

De: Prat Alsina, Ildefons
Enviat: dijous, 21 / de novembre / 2024 12:15
Per a: Estivill Galdón, Isidre
A/c: @catalunya.ugt.org; lolanda Adroher - SP @catalunya.ugt.org>
Tema: Llei d'Ocupació

Bon dia Isidre,

T'envio els comentaris per escrit de la UGT, tal i com vam quedar.

Cordialment

Ildefons Prat Alsina

1. Ampliació de l'àmbit d'aplicació subjectiu de la Llei i homogeneïtzació de les condicions de treball de tot el personal d'entitats autònomes , empreses públiques o empreses concertades amb les condicions del personal de l'Administració territorial. Art.3
2. Participació dels sindicats més representatius al Consell de l'Ocupació Pública Catalana Art.11
3. Com a òrgan d'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat, hi hauria d'haver una Inspecció de Serveis Única per a totes les administracions públiques catalanes. Art.14
4. L'incompliment de les condicions vinculades a la temporalitat en els termes previstos en aquest article, han de generar en l'ocupant el dret a la indemnització corresponent. Art. 23
5. Personal directiu professional. Requisit d'accés pertànyer al cos que en cada cas s'indiqui a la RLT. Si hi ha una especialitat en les funcions que ha de desenvolupar que no són les de cap cos o escala, es pot fer un concurs selectiu amb els requisits que ha de tenir i el contracte serà laboral d'alta direcció amb indicació de l'obligatorietat d'efectuar una avaluació periòdica en què s'han de valorar ítems prèviament fixats per norma i que inclogui com a causa de cessament una avaluació negativa. Art.26
6. Les modificacions han de produir efectes a partir de la publicació (Diari Oficial o si no a la Seu corporativa), llevat que es disposi una altra cosa. Art.41
7. Contingut de les RLT. Ha d'afegir el nivell del lloc en el cas que el tingui assignat. Només hi poden figurar llocs de treball dotats pressupostàriament. Art.42
8. La creació, extinció o modificació de les RLT ha d'anar lligada a una negociació si afecta les condicions de treball. Art.43
9. Els ocupants dels llocs de treball afectats per un canvi a la RLT han de ser part en el procediment. Art.43
10. Un lloc de treball que deixi de tenir dotació pressupostària ha d'assimilar-se a supressió del lloc a tots els efectes. Art.43
11. Els Plans de Recursos Humans han de ser negociats a les meses Art.49

12. El termini màxim des de l'aprovació de l'oferta i la seva execució amb la resolució o finalització del procés selectiu no pot ser superior a 3 anys. Art. 50.4
13. La convocatòria no pot establir ex novo requisits específics d'ocupació si prèviament no s'han establert a la RLT o a una norma jurídica. Experiència professional 10 anys si no té títol poden passar amb un curs. També d'altres grups a banda de C2 i C1, Art.82.3 a) i també en els processos selectius lliures pels interins Art. 53
14. Les persones amb discapacitat han de poder escollir vacants en el torn lliure, si les places del seu torn s'han exhaurit i té millor nota que persones aprovades en el torn lliure i sempre que les proves i la valoració de mèrits sigui la mateixa en ambdós torns. Art.55
15. Creiem que s'ha de suprimir el punt f) de l'art. 59.3 atès que en el punt anterior ja es diu que no es pot ser present per compte de ningú sense detallar res més. Del redactat actual es podria interpretar que un delegat sindical no pot formar part d'un tribunal i això no ho compartim en absolut. D'altra banda, la limitació de persones que pertanyen a un cos, només té sentit si parlem de cossos petits, no en els cossos grans. Art.59
16. L'entrevista ha de fer-se amb un Standard competencial definit a la RLT . Art.62
17. A les convocatòries s'han d'identificar els llocs amb el seu codi i durant tot el procés no s'han de poder modificar. Art.63
18. Caldria afegir que les adjudicacions seran provisionals. Art. 67.2
19. En cap cas, la jubilació pot ser als 70 anys, excepte que no tingui el mínim de cotització. Cal regular una prejubilació voluntària que se substituirà en el cas que s'aprovi una jubilació parcial per als empleats públics. Art.74
20. Manteniment del sistema de grau i a banda carrera horitzontal. Art.81
21. Caldria canviar com a mínim, per com a màxim. Art. 90.1
22. Caldria excepcionar els supòsits previstos a l'art. 62 ap. D) E) i F) del Decret 123/1997 del requisit d'ocupació de dos anys.
23. Cal notificar a l'ocupant provisional l'obligatorietat de participar en un procés de provisió definitiva. Art.94

24. Art. 115. la violència masclista no només pot ser en l'àmbit "de la parella"
25. Cal regular un moviment a la inversa, personal funcionari que pugui ocupar llocs de treball d'estatutari o docent. Art. 119
- 26.
27. Els òrgans de representació dels treballadors o les seccions sindicals també poden rebre denúncies sobre pràctiques corruptes i les hauran de traslladar obligatòriament. Art 131
28. Les aportacions als plans de pensions no poden computar dins del màxim increment retributiu establert a la LPGE. Caldria tramitar una iniciativa de Llei a les Corts. Art.143
29. Garantia el 100% de les retribucions sense tenir en compte l'índex d'absentisme. Art.148
30. Reducció a les 35 hores. Modificació Llei Estatal Art. 149
31. El Teletreball afecta les condicions de treball i per tant cal explicitar la participació de la representació dels treballadors en el procediment de fixació i retirada i les condicions que s'han de donar per a gaudir-ne o deixar de gaudir-ne. Art.151
32. No consta la reducció de jornada bonificada d'un terç o la meitat de jornada, amb una retribució al 80% o 60% respectivament. Tampoc la del primer any amb retribució al 100% La reducció per la cura de menor hauria de ser fins als 14 anys, no als 12 anys, tal i com es va arribar a un Acord a la Mepag Art. 152
33. Obligatorietat d'elaborar un Reglament per a establir les condicions del personal funcionari que tingui un fill afectat per càncer i no aplicar el Reglament previst pel personal laboral supletòriament. Art. 153
34. Cessament progressiu de la prestació de serveis. caldria modificar la norma estatal per a poder continuar cotitzant al 100% a través d'una iniciativa legislativa des de la GC. Art.157
35. Hi ha d'haver una garantia que, en tot cas, els fills monoparentals no disposin de menys temps d'assistència dels seus progenitors que aquell del que disposen els fills amb dos progenitors. Art. 166
36. Cal treure la paraula "estrictament" i afegir durant els dies de la seva celebració. Art. 173

37. Excedència per incompatibilitat. S'hauria de poder declarar un funcionari en excedència per incompatibilitat tot i accedir a un lloc amb una relació d'interinatge o temporalitat art. 197
38. Reingrés al servei actiu per personal sense reserva, cal establir críters per a determinar a quin lloc s'adscriurà i eventualment, quin interí cessa. Art.201
39. No es pot instruir un expedient disciplinari si hi ha un procediment penal obert pels mateixos fets, sinó es trenca el principi de reserva del procediment penal establert a l'EBEP, en aquest article només es parla de dictar resolució art. 94.3 de l'EBEP. Art. 204
40. No hi pot haver prescripció des de la "fermesa" administrativa perquè contravé l'art. 97.2 de l'EBEP. Art.205
41. No es pot garantir la pau social durant el període de negociació, perquè precisament és el moment que tradicionalment hi ha més mesures de pressió per forçar en la negociació. Art.215
42. Els sindicats més representatius són exclusivament els que es descriuen a l'art. 6 i 7 de la LOLS. Els sindicats del 7.2 no són més representatius i no tenen totes les atribucions assignades als més representatius per exemple la funció de representació institucional davant les AA:PP. Art. 216
43. Un acord aprovat a una Mesa de negociació només ha de ser immediatament tramès per a la seva ratificació al govern sense que hi pugui haver cap altre tràmit addicional. Els òrgans que tinguin l'obligació d'emetre un informe en relació amb la matèria que regula un acord, han d'estar representats a les negociacions mitjançant un representant i si aquest té objeccions al text de l'Acord, podrà presentar-les per escrit i s'incorporaran a l'expedient que es trametrà al Govern per a la seva aprovació. Art.219
44. Si durant un mandat es modifica el nombre de treballadors de forma que afecti el nombre de delegats o membres de junta, no ha de tenir efecte fins a la nova composició, llevat que desaparegui l'òrgan o ens. Art.224
45. El Registre d'òrgans de representació han d'emetre certificats de representativitat per a cobrir els llocs que corresponen a cada organització per raó de la representativitat obtinguda. Aquest certificat cal presentar-lo davant la secretaria de l'òrgan

corresponent i s'haurà d'adequar la seva composició en el termini màxim d'un mes des de la presentació del certificat.
Art.225

46. El cessament del personal indefinit no fix ha de ser per procés selectiu i no per provisió. D'altra banda, el cessament per amortització és una extinció objectiva i s'han de seguir tots els requeriments d'aquest tipus d'extinció. DA 1a
47. Amb una adequació del registre informàtic n'hi ha d'haver prou per a controlar la temporalitat DA 2a
48. La negociació del personal laboral de la Generalitat no únicament ha d'inspirar la negociació de les entitats de dret públic, també ha d'inspirar la negociació de les entitats concertades que presten serveis públics. DA 3a
49. No únicament no han de poder-se canviar les característiques d'un lloc ofertat en un procés de provisió, també de selecció. DA 9a
50. Caldria establir per a tots els cossos que aquells que tenen com a requisit d'accés al cos un nivell de tècnic superior d' FP siguin del grup B i si és requereix un títol de tècnic siguin del subgrup C1. DA 10
51. Dubtem que es pugui no abonar el temps treballat com a personal laboral tot i haver estat indemnitzat d'acord amb allò que diu l'art. 1.2 de la Llei 70/78. D'altra banda, en el cas que l'import dels triennis com a personal laboral sigui superior a aquell que percep el personal funcionari, s'haurà de mantenir aquell import DA 23a
52. Creiem que és excessiu el nombre de casos de silenci negatiu DA 25
53. Caldria regular un òrgan a la llei per a fer arbitratge d'acord amb el que disposa l'art. 45 de l'EBEP. DA 26

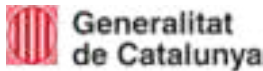
Guerrero Guiral, Laia

De: Estivill Galdón, Isidre
Enviat: dimecres, 27 de novembre de 2024 11:00
Per a: Guerrero Guiral, Laia
A/c: Martínez Arias, Josefina
Tema: RV: Llei d'Ocupació
Fitxers adjunts: esmenes a la proposta de Llei d'ocupació (3).docx

Per tenir controlat

Isidre Estivill Galdón
Subdirector general
Subdirecció General d'Assessorament Jurídic
Direcció General de Funció Pública
Departament de la Presidència

Carrer del Foc, 57, edifici A | 08038 Barcelona |



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.

De: Prat Alsina, Ildefons
Enviat: dimecres, 27 / de novembre / 2024 07:30
Per a: Estivill Galdón, Isidre
A/c: Iolanda Adroher - SP @catalunya.ugt.org>; @catalunya.ugt.org
Tema: RV: Llei d'Ocupació

Bon dia Isidre,

t'envio el text amb les esmenes que et vaig avançar el darrer dia amb algunes modificacions. Espero que aquesta sigui la darrera tramesa.

Gràcies i fins ara

Ildefons Prat

1. Ampliació de l'àmbit d'aplicació subjectiu de la Llei i homogeneïtzació de les condicions de treball de tot el personal d'entitats autònomes , empreses públiques o empreses concertades amb les condicions del personal de l'Administració territorial. Art.3
2. Participació dels sindicats més representatius al Consell de l'Ocupació Pública Catalana Art.11
3. Com a òrgan d'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat, hi hauria d'haver una Inspecció de Serveis única per a totes les administracions públiques catalanes. Art.14
4. L'incompliment de les condicions vinculades a la temporalitat en els termes previstos en aquest article, han de generar en l'ocupant el dret a la indemnització corresponent. Art. 23
5. Personal directiu professional. Requisit d'accés: pertànyer al cos que en cada cas s'indiqui a la RLT. Si hi ha una especialitat en les funcions que ha de desenvolupar que no són les de cap cos o escala, es pot fer un Concurs Selectiu amb els requisits que ha de tenir i el contracte serà laboral d'alta direcció amb indicació de l'obligatorietat d'efectuar una avaluació periòdica en què s'han de valorar ítems prèviament fixats per norma i que inclogui com a causa de cessament una avaluació negativa. Art.26
6. Les modificacions han de produir efectes a partir de la publicació (Diari Oficial o si no a la Seu corporativa), llevat que es disposi una altra cosa. Art.41
7. Contingut de les RLT. Ha d'afegir el nivell del lloc en el cas que el tingui assignat. Només hi poden figurar llocs de treball dotats pressupostàriament. Art.42
8. La creació, extinció o modificació de les RLT ha d'anar lligada a una negociació si afecta les condicions de treball. Art.43
9. Els ocupants dels llocs de treball afectats per un canvi a la RLT han de ser part en el procediment. Art.43
10. Un lloc de treball que deixi de tenir dotació pressupostària ha d'assimilar-se a supressió del lloc a tots els efectes. Art.43
11. Els Plans de Recursos Humans han de ser negociats a les meses Art.49

12. El termini màxim des de l'aprovació de l'oferta i la seva execució amb la resolució o finalització del procés selectiu no pot ser superior a 3 anys. Art. 50.4
13. La convocatòria no pot establir ex novo requisits específics d'ocupació si prèviament no s'han establert a la RLT o a una norma jurídica. Experiència professional 10 anys si no té títol poden passar amb un curs. També d'altres grups a banda de C2 i C1, Art.82.3 a) i també en els processos selectius lliures pels interins Art. 53
14. Les persones amb discapacitat han de poder escollir vacants en el torn lliure, si les places del seu torn s'han exhaurit i té millor nota que persones aprovades en el torn lliure i sempre que les proves i la valoració de mèrits sigui la mateixa en ambdós torns. Art.55
15. Creiem que s'ha de suprimir el punt f) de l'art. 59.3, atès que en el punt anterior ja es diu que no es pot ser present per compte de ningú sense detallar res més. Del redactat actual es podria interpretar que un delegat sindical no pot formar part d'un tribunal i això no ho compartim en absolut. D'altra banda, la limitació de persones que pertanyen a un cos, només té sentit si parlem de cossos petits, no en els cossos grans. Art.59
16. L'entrevista ha de fer-se amb un estàndard competencial definit a la RLT . Art.62
17. A les convocatòries s'han d'identificar els llocs amb el seu codi i durant tot el procés no s'han de poder modificar. Art.63
18. Caldria afegir que les adjudicacions seran provisionals. Art. 67.2
19. En cap cas, la jubilació pot ser als 70 anys, excepte que no tingui el mínim de cotització. Cal regular una prejubilació voluntària que se substituirà en el cas que s'aprovi una jubilació parcial per als empleats públics. Art.74
20. Manteniment del sistema de grau i a banda carrera horitzontal. Art.81
21. Caldria canviar com a mínim, per com a màxim. Art. 90.1
22. Caldria excepcionar els supòsits previstos a l'art. 62 ap. D) E) i F) del Decret 123/1997 del requisit d'ocupació de dos anys.
23. Cal notificar a l'ocupant provisional l'obligatorietat de participar en un procés de provisió definitiva. Art.94

24. Art. 115. la violència masclista no només pot ser en l'àmbit "de la parella"
25. Cal regular un moviment a la inversa, personal funcionari que pugui ocupar llocs de treball d'estatutari o docent. Art. 119
- 26.
27. Els òrgans de representació dels treballadors o les seccions sindicals també poden rebre denúncies sobre pràctiques corruptes i les hauran de traslladar obligatòriament. Art 131
28. Les aportacions als plans de pensions no poden computar dins del màxim increment retributiu establert a la LPGE. Caldria tramitar una iniciativa de Llei a les Corts. Art.143
29. Garantia el 100% de les retribucions sense tenir en compte l'índex d'absentisme. Art.148
30. Reducció a les 35 hores. Modificació Llei Estatal Art. 149
31. El Teletreball afecta les condicions de treball i per tant cal explicitar la participació de la representació dels treballadors en el procediment de fixació i retirada i les condicions que s'han de donar per a gaudir-ne o deixar de gaudir-ne. Art.151
32. No consta la reducció de jornada bonificada d'un terç o la meitat de jornada, amb una retribució al 80% o 60% respectivament. Tampoc la del primer any amb retribució al 100%. La reducció per la cura de menor hauria de ser fins als 14 anys, no als 12 anys, tal i com es va arribar a un Acord a la Mepag Art. 152
33. Obligatorieta d'elaborar un Reglament per a establir les condicions del personal funcionari que tingui un fill afectat per càncer i no aplicar el Reglament previst pel personal laboral supletòriament. Art. 153
34. Cessament progressiu de la prestació de serveis. Caldria modificar la norma estatal per a poder continuar cotitzant al 100% a través d'una iniciativa legislativa des de la GC. Art.157
35. Hi ha d'haver una garantia que, en tot cas, els fills monoparentals no disposin de menys temps d'assistència dels seus progenitors que aquell del que disposen els fills amb dos progenitors. Art. 166
36. Cal treure la paraula "estRICTament" i afegir durant els dies de la seva celebració. Art. 173

37. Excedència per incompatibilitat. S'hauria de poder declarar un funcionari en excedència per incompatibilitat tot i accedir a un lloc amb una relació d'interinatge o temporalitat art. 197
38. Reingrés al servei actiu per personal sense reserva, cal establir críteris per a determinar a quin lloc s'adscriurà i eventualment, quin interí cessa. Art.201
39. No es pot instruir un expedient disciplinari si hi ha un procediment penal obert pels mateixos fets, ja que es trencaria el principi de reserva del procediment penal establert a l'EBEP. En aquest article només es parla de dictar resolució art. 94.3 de l'EBEP. Art. 204
40. No hi pot haver prescripció des de la "fermesa" administrativa perquè contravé l'art. 97.2 de l'EBEP. Art.205
41. No es pot garantir la pau social durant el període de negociació, perquè precisament és el moment que tradicionalment hi ha més mesures de pressió per forçar en la negociació. Art.215
42. Els sindicats més representatius són exclusivament els que es descriuen a l'art. 6 i 7 de la LOLS. Els sindicats del 7.2 no són més representatius i no tenen totes les atribucions assignades als més representatius, per exemple la funció de representació institucional davant les AA:PP. Art. 216
43. Un acord aprovat a una Mesa de negociació només ha de ser immediatament tramès per a la seva ratificació al Govern sense que hi pugui haver cap altre tràmit addicional. Els òrgans que tinguin l'obligació d'emetre un informe en relació amb la matèria que regula un acord, han d'estar representats a les negociacions mitjançant un representant i si aquest té objeccions al text de l'Acord, podrà presentar-les per escrit i s'incorporaran a l'expedient que es trametrà al Govern per a la seva aprovació. Art.219
44. Si durant un mandat es modifica el nombre de treballadors de forma que afecti el nombre de delegats o membres de junta, no ha de tenir efecte fins a la nova composició, llevat que desaparegui l'òrgan o ens. Art.224
45. El Registre d'òrgans de representació han d'emetre certificats de representativitat per a cobrir els llocs que corresponen a cada organització per raó de la representativitat obtinguda.

Aquest certificat cal presentar-lo davant la secretaria de l'òrgan corresponent i s'haurà d'adequar la seva composició en el termini màxim d'un mes des de la presentació del certificat.
Art.225

46. El cessament del personal indefinit no fix ha de ser per procés selectiu i no per provisió. D'altra banda, el cessament per amortització és una extinció objectiva i s'han de seguir tots els requeriments d'aquest tipus d'extinció. DA 1a
47. Amb una adequació del registre informàtic n'hi ha d'haver prou per a controlar la temporalitat DA 2a
48. La negociació del personal laboral de la Generalitat no únicament ha d'inspirar la negociació de les entitats de dret públic, també ha d'inspirar la negociació de les entitats concertades que presten serveis públics. DA 3a
49. No únicament no han de poder-se canviar les característiques d'un lloc ofertat en un procés de provisió, també de selecció. DA 9a
50. Caldria establir per a tots els cossos que aquells que tenen com a requisit d'accés al cos un nivell de tècnic superior d' FP siguin del grup B i si es requereix un títol de tècnic siguin del subgrup C1. DA 10
51. Dubtem que es pugui no abonar el temps treballat com a personal laboral tot i haver estat indemnitzat d'acord amb allò que diu l'art. 1.2 de la Llei 70/78. D'altra banda, en el cas que l'import dels triennis com a personal laboral sigui superior a aquell que percep el personal funcionari, s'haurà de mantenir aquell import DA 23a
52. Creiem que és excessiu el nombre de casos de silenci negatiu DA 25
53. Caldria regular un òrgan a la llei per a fer arbitratge d'acord amb el que disposa l'art. 45 de l'EBEP. DA 26

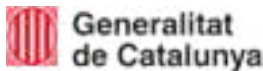
Guerrero Guiral, Laia

De: Estivill Galdón, Isidre
Enviat: dijous, 12 de desembre de 2024 9:21
Per a: Guerrero Guiral, Laia
A/c: Martínez Arias, Josefina
Tema: RV: POSICIONAMENT DE CCOO DAVANT LA LLEI D'OCUPACIÓ PÚBLICA
Fitxers adjunts: PROPOSTES DE CCOO DAVANT LA LLEI D'OCUPACIÓ PÚBLICA, NOVENBRE 2024.docx

Importància: Alta
Indicador de seguiment: Seguiment
Estat de l'indicador: Marcat
Categories: Categoria en vermell

Isidre Estivill Galdón
Subdirector general
Subdirecció General d'Assessorament Jurídic
Direcció General de Funció Pública
Departament de la Presidència

Carrer del Foc, 57, edifici A | 08038 Barcelona |



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.

De: Manuel Pulido [redacted]@ccoo.cat>
Enviat: dimecres, 11 / de desembre / 2024 13:09
Per a: Corral Solà, Alícia [redacted]; Molina Cerrato, Ana Maria [redacted];
Estivill Galdón, Isidre [redacted]
A/c: Manuel Fages Marta [redacted]@ccoo.cat>
Tema: POSICIONAMENT DE CCOO DAVANT LA LLEI D'OCUPACIÓ PÚBLICA

Benvolgudes i benvolgut,

tal i com ens vàrem comprometre, i un cop resoltes algunes de les qüestions que ens quedaven pendents a nivell sindical, us fem arribar la proposta de CCOO sobre la llei d'ocupació pública. Aquesta és una proposta de principis bàsics, que continuem treballant amb esmenes concretes. Us proposem que tinguem una reunió en la que ens doneu resposta als nostres objectius per poder començar a treballar amb les propostes concretes de redactat.

Disculpeu que us enviem document sense maquetar, ja que entenem que és per utilitzar-lo com a document de treball.

Atentament,

Manel Pulido Guerrero
**Coordinador d'Àrea Pública i responsable de polítiques
educatives i universitàries de CCOO de Catalunya**

[REDACTED]
[REDACTED] /

AVIS LEGAL DE CONFIDENCIALITAT: Aquest missatge i els fitxers annexos són confidencials. Contenen informació reservada que no pot ser difosa. Si has rebut aquest correu per error, tingues l'amabilitat d'eliminar-lo del teu sistema i avisar al remitent mitjançant reenviament a la seva adreça electrònica; no hauràs de copiar el missatge ni divulgar el seu contingut a cap persona. A continuació disposes de la informació bàsica sobre protecció de dades. Pots consultar la informació addicional sobre protecció de dades en la nostra web: www.ccoo.cat **Responsable del Tractament:** Comissió Obrera Nacional de Catalunya / **Delegat de Protecció de dades** [REDACTED] / **Finalitat:** Atendre i donar resposta a la seva petició o consulta i mantenir els contactes i relacions que es produeixin com a conseqüència d'aquesta / **Destinataris:** No cedim les seves dades a tercers / **Drets:** Accés, rectificació, supressió, oposició, limitació del tractament, portabilitat posant-se en contacte amb nosaltres a: [REDACTED]

**PROPOSTES DE CCOO DAVANT LA LLEI D'Ocupació PÚBLICA,
NOVEMBRE 2024**

Després dels treballs realitzats per CCOO amb l'avantprojecte de llei d'ocupació pública de Catalunya, presentat per l'anterior govern al Consell Català de la Funció Pública, les propostes del nostre sindicat a l'actual govern són les definides en aquest document. Amb elles pretenem concretar les mesures generals que ja hem presentat en els diversos àmbits d'interlocució que s'han mantingut fins aquests moments.

Aquestes propostes les anem concretant en esmenes a l'avantprojecte que se'ns va presentar en el seu dia. Ja en tenim prop de dues-centes. D'aquestes, al mes de març de 2024 es varen enviar les 110 primeres a Funció Pública, corresponents als primers nou títols.

Organitzem les propostes seguint els títols de l'avantprojecte presentat.

1. Títol I, d'objecte de la Llei, els principis informadors de l'ocupació pública catalana i àmbit d'aplicació.

El nostre objectiu és que la llei sigui de mínims per a la totalitat dels empleats públics de Catalunya, inclòs el sector públic, ampliables per negociació col·lectiva i amb les úniques excepcions que comportin les legislacions específiques.

També considerem que en aquesta llei ha de quedar ben definida la digitalització del tractament automatitzat de dades mitjançant la intel·ligència artificial.

2. Títol II, que regula els òrgans de l'ocupació pública catalana.

El nostre objectiu és que les administracions públiques catalanes siguin un exemple de participació, tant pel que fa a la representació de les seves treballadores i treballadors, com pel que fa a la ciutadania.

Aquest títol es refereix sobretot als òrgans interns de les administracions i nosaltres acceptem que el Consell de l'Ocupació Pública Catalana sigui un instrument intern de les administracions, sempre i quan s'acceptin les nostres propostes de diàleg social i negociació col·lectiva dels diferents títols.

Faltaria situar algun organisme consultiu on la ciutadania pugui participar en el seguiment del funcionament de les diverses administracions.

Comentat [1]: hauríem de fer esmena

3. Títol III, referit als empleats públics al servei de les administracions públiques catalanes.

Les nostres propostes van dirigides a una millor definició de les diferents tipologies d'empleats i empleades públiques, en especial del personal interí (pel que fa als drets, al control del cessaments i de convocatòria de vacants), de limitació del personal eventual i de les seves retribucions, i de la selecció i avaluació del personal directiu professional.

4. Títol IV, referit a l'estructura de l'ocupació pública catalana.

Volem unes administracions que implementin definitivament el marc espanyol de qualificacions superior i que evitin tancar l'opció de les administracions públiques a les persones sense formació, amb risc d'exclusió social i per facilitar l'accés de les persones amb discapacitat intel·lectual.

Per això fem una proposta de classificació professional amb un grup A sense subgrups, un grup B, un grup C amb dos subgrups i les agrupacions professionals. També demanem que les classificacions del personal laboral i funcionari siguin equiparables.

5. Títol V relatiu a l'ordenació dels llocs de treball.

Les nostres propostes van en la línia d'aconseguir més participació per part de la representació sindical en l'ordenació i la valoració dels llocs de treball.

6. Títol VI, defineix els instruments de planificació de l'ocupació pública.

Insistim en els elements de control democràtic dels instruments, tant de la planificació estratègica com de les ofertes d'ocupació pública, i de celeritat en la convocatòria i resolució de les mateixes.

Així mateix, situem clarament la necessitat de reserva de places per personal amb discapacitat física i intel·lectual, així com per dones víctimes de violència masclista o persones majors de 45 anys, amb l'objectiu de que les administracions públiques ofereixin la possibilitat de vida digna a aquests col·lectius, més vetats en el món privat. També volem situar la possibilitat de realitzar pràctiques d'estudis a les administracions públiques.

Comentat [2]: hauríem de fer esmenes

7. Títol VII, sobre l'adquisició i pèrdua de la condició de personal empleat públic.

D'entre les nostres propostes, la participació amb veu però sense vot de les organitzacions sindicals en els òrgans de selecció, així com la professionalització d'aquests òrgans amb la participació de l'EAPC.

Pel que fa als criteris de selecció, la nostra aposta és per la màxima objectivitat, amb una fase de pràctiques realment selectiva, i amb la limitació clara de les entrevistes, per exemple, suprimint el seu caràcter eliminatori.

És necessària també una especial adaptació dels col·lectius amb discapacitat.

També fem propostes sobre la selecció de personal temporal, buscant la total objectivitat de la mateixa i la participació de la representació sindical.

Finalment, concretem la limitació de la jubilació forçosa, amb la intenció d'impedir carreres professionals innecessàries per l'accés a la pensió i que acabin limitant el relleu generacional.

8. Títol VIII, sobre la promoció professional.

La promoció professional i l'avaluació de l'acompliment ha de formar part de la negociació col·lectiva a les diferents administracions públiques.

Proposem una carrera horitzontal al llarg de tota la vida laboral que incentivi la millora contínua i facilitar l'accés a la promoció interna sense titulació.

També considerem que s'ha d'eliminar la possibilitat de remoció de lloc per avaluació negativa. Coincidim amb la sentència del Suprem de què només és possible la remoció mitjançant expedient disciplinari.

9. Títol IX, referent a la provisió de llocs de treball i mobilitat.

Les nostres propostes pretenen donar més valor a la negociació col·lectiva en aquests processos, així com fer-los més transparents. Per exemple, amb la participació sindical en els concursos específics i en la cobertura per lliure designació. També pretenem donar més transparència i limitar les comissions de servei i les promocions internes temporals, així com les comissions de serveis forçoses o la mobilitat interadministrativa.

Creiem necessari garantir la realització de concursos de provisió abans de la convocatòria de processos selectius.

Volem evitar les excedències forçoses a qui no participi dels processos de provisió definitiva, recuperant la intenció del Decret llei 14/2022, del 8 de novembre, modificat per la Llei 8/2023.

10. Títol X introdueix la garantia de l'aplicació efectiva dels principis d'igualtat de gènere i igualtat d'oportunitats de dones i homes i la incorporació de la perspectiva de gènere, de forma transversal i interseccional.

Respecte la igualtat entre dones i homes, proposem la creació en cada administració d'un organisme paritari, depenent de cada Mesa General de negociació, per vetllar per l'aplicació dels principis d'aquest títol, i la participació sindical en l'elaboració de les mesures.

Incloem nous articles al títol per disposar de registre salarial anual i d'auditoria retributiva, així com l'agent d'igualtat en cada administració.

Insistim en la necessitat de formació en matèria d'igualtat, especialment i obligatòria en el cas de llocs de comandament i superiors.

Per assolir les fites d'aquest títol, proposem també esmenes a altres articles de l'avantprojecte, tant de principis de la llei com en l'apartat de formació, així com en una nova disposició addicional per garantir la celeritat en la implementació d'aquest títol.

11. Títol XI, sobre la protecció de la seguretat i salut laboral dels empleats públics.

Aquest títol no surt a l'exposició de motius i consta d'un sol article.

Fem una proposta molt més ambiciosa, de set nous articles per garantir la protecció dels empleats i empleades públiques, gràcies a la participació sindical en l'adopció de mesures, també en la concreció del servei de prevenció.

Ampliem les possibilitats per al nomenament de delegades de prevenció, i s'obliga a les administracions a complir els requeriments de la ITSS, amb la inclusió de l'incompliment en el règim disciplinari.

12. Títol XII, que posa en connexió els valors ètics del servei públic amb els drets i els deures dels empleats públics.

Volem concretar la compatibilitat de treballs públics en el cas de jornades parcials, millorar la protecció de les persones alertadores de corrupció, i ampliar els drets de transparència, informació i intimitat, així com els drets individuals exercits col·lectivament.

13. Títol XIII es refereix al règim retributiu i de Seguretat Social.

Fem propostes innovadores pel que fa al règim retributiu complementari, amb una nova estructura salarial i per reduir la bretxa retributiva entre els diferents cossos.

La nostra aposta és per unes retribucions complementàries que queden definides per un complement del lloc de treball que s'ocupi, més un complement personal amb la carrera professional, el rendiment i un nou complement de vinculació amb l'administració.

La carrera professional s'haurà de debatre molt més en profunditat.

14. Títol XIV, sobre la jornada de treball, permisos i vacances.

Per tal de fomentar l'interès en el servei públic, aquest títol és fonamental. Per aquest motiu, establim la jornada màxima en 35 hores setmanals.

Situem el teletreball com una forma de millorar l'eficàcia de la prestació del servei públic i s'estableix mitjançant negociació col·lectiva, indicant en cada lloc de treball si és o no teletreballable.

Amb l'objectiu de cuidar als que cuiden, millorem la reducció de jornada per cura de menors de 6 anys, de familiars amb discapacitat fins al segon grau, i de fills prematurs, així com per víctimes de terrorisme o de violència masclista.

També volem millorar la reincorporació progressiva després de malaltia greu i els permisos per motius de salut en determinats casos, així com la reducció de jornada per les persones a les que faltin 5 anys per la jubilació.

Les dones afectades per violència masclista han de sentir-se absolutament protegides i cuidades per les administracions.

L'adaptació de la jornada laboral i la prestació del servei per motius de conciliació ha de ser facilitada, així com l'absència durant el temps indispensable.
Volem millorar els permisos per assumptes personals i els dies addicionals de vacances.

15. Títol XV tracta de la formació dels empleats públics.

Proposem que les polítiques de formació han de ser acordades en la Mesa General de negociació de cada administració.

Pel que fa a la formació fora de l'horari laboral, ha de ser voluntària i compensada amb les hores corresponents.

16. Títol XVI sobre les situacions administratives.

Considerem que l'excedència voluntària incentivada ha de ser negociada i acordada a la Mesa General de negociació.

17. Títol XVII té per objecte el règim disciplinari.

El dret fonamental a vaga no pot ser comparable a qualsevol altre dret durant les jornades de vaga.

Considerem que quan s'incompleixi les obligacions de prevenció i es causi qualsevol dany a les persones, haurà de ser considerada falta molt greu, no en funció del dany causat.

Així mateix, hem d'incloure com a falta molt greu determinades actuacions contra les persones alertadores de corrupció. Altres actuacions d'aquest tipus, s'han de situar com a faltes greus, així com per exemple els incompliments dels requeriments d'ITSS o de les mesures de control de la temporalitat.

Els procediments disciplinaris han d'estar reglamentats per acord en la negociació col·lectiva.

18. Títol XVIII sobre la negociació col·lectiva, representació i participació a les administracions públiques catalanes.

El principi que ens guia en aquest títol és que el diàleg social constitueix un dels eixos centrals sobre els quals es fonamentin les administracions públiques. Fem un replantejament del model plantejat a l'avantprojecte.

A aquests efectes, es constitueix la Mesa de concertació i diàleg social permanent de les administracions públiques (Mesa comuna segons la proposta de l'avantprojecte) per a la negociació i seguiment de les matèries i condicions de treball comunes a la totalitat del personal i aquelles que tinguin caràcter estratègic per al desenvolupament de les administracions públiques catalanes.

També plantejem la constitució d'una Mesa General de negociació de les administracions locals de Catalunya i la Mesa d'Universitats.

Definim les matèries objecte de negociació i entrem al detall sobre els pactes i acords, tant pel que fa a la negociació com a la seva entrada en vigor o la renegociació.

Pel que fa al registre d'òrgans de representació, proposem que la Generalitat sigui l'encarregada d'habilitar-lo per a totes les administracions.

Proposem crear un nou títol sobre resolució extrajudicials de conflictes, tant col·lectius com individuals. En aquest darrer cas, l'objectiu és reduir la necessitat d'utilitzar el contenciós-administratiu en el cas de reclamació d'empleats i empleades públiques en la seva relació amb l'administració corresponent.

19. Títol XIX regula l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Donat que el títol recull el que es va negociar en la no nata llei de l'EAPC, només situem el fet que el nomenament del director o directora de la mateixa es realitzi una vegada escoltat el Consell Rector de l'EAPC.

- 20. Disposicions addicionals.**
Ens neguem a la supressió del cos subaltern d'administració de la Generalitat de Catalunya.
- 21. Disposicions transitòries.**
- 22. Disposicions finals.**

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 23:08:50

Valoració esmenes a l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana d'UGT

1. Ampliació de l'àmbit d'aplicació subjectiu de la Llei i homogeneïtzació de les condicions de treball de tot el personal d'entitats autònomes, empreses públiques o empreses concertades amb les condicions del personal de l'Administració territorial. Art.3.

Pel que fa a aquesta al·legació, convé tenir present que si es posa en relació l'article 3 de l'ALOPC, amb l'article 1 del Text refós de la Llei 4/1985, de 29 de març, de l'Estatut de l'Empresa Pública Catalana, aprovat pel Decret legislatiu 2/2002, de 24 de desembre, i amb l'article 2 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, resulta que en l'àmbit d'aplicació de l'ALOPC ja hi són compresos els organismes autònoms i les empreses públiques.

Pel que fa a la petició d'incloure les empreses concertades, això no és possible atès que es tracta d'entitats privades i aniria més enllà del que disposa el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (en endavant, TREBEP).

2. Participació dels sindicats més representatius al Consell de l'Ocupació Pública Catalana Art.11.

El Consell de l'Ocupació Pública Catalana no és una reproducció del Consell Català de la Funció Pública (article 8 del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre –d'ara endavant DL 1/1997-).

La participació dels sindicats queda preservada en l'àmbit de la negociació col·lectiva, la Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes, les Meses generals de negociació, i les Meses sectorials de negociació, segons allò previst als articles 216 i següents de l'ALOPC.

3. Com a òrgan d'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat, hi hauria d'haver una Inspecció de Serveis única per a totes les administracions públiques catalanes Art.14.

Pel que fa als òrgans de l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat, l'article 16, lletra j) de l'ALOPC ja preveu que correspon a la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública vetllar pel compliment de les normes en matèria d'ocupació pública, avaluar les polítiques concretes de personal i exercir la inspecció general en matèria de personal, amb l'objectiu que es compleixin les normes en matèria d'ocupació pública, especialment les relatives als codis de conducta, incompatibilitats i avaluació de l'acompliment.

No es pot acceptar la proposta perquè conculcaria les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració pública.

4. L'incompliment de les condicions vinculades a la temporalitat en els termes previstos en aquest article, han de generar en l'ocupant el dret a la indemnització corresponent Art. 23.

En la disposició addicional segona ja es preveuen mesures de control de la temporalitat i es fa expressa referència a l'obligació de les administracions públiques catalanes de complir les previsions d'aquesta Llei i les que conté la normativa bàsica aplicable sobre l'ocupació pública temporal, això és, la Disposició addicional dissetena del TREBEP.

5. Personal directiu professional. Requisit d'accés: pertànyer al cos que en cada cas s'indiqui a la RLT. Si hi ha una especialitat en les funcions que ha de desenvolupar que no són les de cap cos o escala, es pot fer un Concurs Selectiu amb els requisits que ha de tenir i el contracte serà laboral d'alta direcció amb indicació de l'obligatorietat d'efectuar una avaluació periòdica en què s'han de valorar ítems prèviament fixats per norma i que inclogui com a causa de cessament una avaluació negativa Art.26.

Us fem avinent que la figura del personal directiu públic professional està essent objecte d'avaluació per la CETRA, i que la regulació del directiu públic professional que actualment trobem inclosa a l'ALOPC s'haurà de confrontar amb el que prevegi l'avantprojecte de Llei del directiu públic professional en el qual s'està treballant i el corresponent reglament de desenvolupament.

6. Les modificacions han de produir efectes a partir de la publicació (Diari Oficial o si no a la Seu corporativa), llevat que es disposi una altra cosa. Art.41

L'article 41 de l'ALOPC regula la periodicitat i els terminis en els quals s'han de publicar les relacions de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat i de la resta d'administracions públiques catalanes. La publicació de les relacions de treball respon al previst a l'article 8 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern, que determina la informació subjecta al règim de transparència i que indica que l'Administració pública, en aplicació del principi de transparència, ha de fer pública la informació relativa a la plantilla, la relació de llocs de treball i el règim retributiu, entre d'altres. Per tal de garantir la publicitat periòdica de les relacions de llocs de treball, s'estableix en la Llei l'obligatorietat que es porti a terme anualment.

En relació amb els efectes de les modificacions de les relacions de lloc de treball, la regulació general dels efectes dels actes de les administracions públiques els preveu la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques, i que determina que "**1. Els actes de les Administracions Públiques subjectes al dret administratiu es presumiran vàlids i produiran efectes des de la data en que es dictin**, llevat que en ells es disposi una altra cosa. 2. L'eficàcia restarà demorada quan així ho exigeixi el contingut de l'acte o estigui supeditada a la seva notificació, publicació o aprovació superior..."

7. Contingut de les RLT. Ha d'afegir el nivell del lloc en el cas que el tingui assignat. Només hi poden figurar llocs de treball dotats pressupostàriament Art.42.

L'article 42 de l'avantprojecte de Llei determina el contingut mínim de les relacions de llocs de treball, que inclou, a més del contingut mínim previst al TREBEP, els requisits essencials d'ocupació del lloc de treball i la unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació, atès que es consideren un element determinant i aporten seguretat jurídica i són una garantia pels empleats públics, sense perjudicar la flexibilitat en la gestió dels recursos humans.

A la lletra d) de l'article 42 s'exigeix que a la RLT hi figurin també les retribucions complementàries, complements salarials o, si escau, assignació de nivells retributius. Si aquest article el posem en relació amb l'article 44.1 i amb l'article 138.2 lletra a) de l'ALOPC resulta que el nivell hi haurà de figurar.

D'altra banda, en el sentit que demaneu, l'article 46 de l'ALOPC ja regula les plantilles pressupostàries, que és l'instrument tècnic que vincula la gestió del personal i la pressupostària, i relacionen la totalitat de les places dotades pressupostàriament, classificades en grups i subgrups i, dins d'aquests, en cossos, escales o categories professionals. Les plantilles inclouen les places de personal funcionari, laboral, eventual i personal directiu públic professional.

8. La creació, extinció o modificació de les RLT ha d'anar lligada a una negociació si afecta les condicions de treball. Art.43.

L'article 43.2 de l'avantprojecte de Llei determina que la creació, supressió o modificació de llocs de treball s'ha de fer necessàriament a través de les relacions de llocs de treball. No és necessari afegir la regulació que demaneu atès que d'acord amb l'article 37 del TREBEP, normativa bàsica, si la creació, extinció o modificació de les relacions de llocs de treball afecta condicions de treball són negociables.

9. Els ocupants dels llocs de treball afectats per un canvi a la RLT han de ser part en el procediment. Art.43

Efectivament, d'acord amb l'article 4 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les Administracions Públiques, les persones que ocupin un lloc de treball afectat per un canvi de la RLT tindran la condició d'interessats que els permetrà participar en el procediment administratiu concret, així com la resta de drets que reconeix la normativa bàsica (article 53 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre) i la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya.

10. Un lloc de treball que deixi de tenir dotació pressupostària ha d'assimilar-se a supressió del lloc a tots els efectes. Art.43

No, atès que hi ha la diferenciació que ja s'ha comentat abans entre la relació de llocs de treball i la plantilla pressupostària.

11. Els Plans de Recursos Humans han de ser negociats a les meses Art.49.

S'accepta la vostra proposta relativa a fer explícita la necessitat de negociació dels plans de recursos humans. Així, es modifica l'article 49.1 de l'ALOPC que resta amb la redacció següent:

"Article 49. Plans de recursos humans

1. Els plans de recursos humans de les administracions públiques catalanes poden ser estratègics o operatius. Aquests plans poden afectar tant el personal funcionari com el personal laboral. Amb caràcter previ a l'elaboració dels plans de recursos humans, s'han de dur a terme estudis de prospectiva i diagnosi de la situació. **Les mesures incloses en aquests plans que afectin condicions de treball són objecte de negociació col·lectiva.**

L'Administració de la Generalitat de Catalunya, les administracions locals i les universitats públiques catalanes han d'aprovar, com a mínim cada quatre anys, un pla estratègic de recursos humans."

12. El termini màxim des de l'aprovació de l'oferta i la seva execució amb la resolució o finalització del procés selectiu no pot ser superior a 3 anys. Art. 50.4

Coincidim amb aquesta al·legació, que precisament ja la trobem expressament recollida en l'article 50.4 de l'ALOPC que disposa el següent:

"4. L'oferta d'ocupació pública **s'ha d'executar mitjançant la publicació de les convocatòries dels processos selectius i la seva resolució en el termini màxim de tres anys des de la seva publicació**, llevat que existeixi una causa justificada que impedeixi la resolució de la convocatòria en el termini establert."

Així, només excepcionalment i per causa justificada es pot anar més enllà dels 3 anys.

13. La convocatòria no pot establir ex novo requisits específics d'ocupació si prèviament no s'han establert a la RLT o a una norma jurídica. Experiència professional 10 anys si no té títol poden passar amb un curs. També d'altres grups a banda de C2 i C1, Art.82.3 a) i també en els processos selectius lliures pels interins Art. 53.

Estem d'acord que la convocatòria no pot establir requisits específics si prèviament no s'han establert a la RLT, en aquest sentit, així ho disposa l'article 53, punt 1, lletra g) de l'ALOPC: "Els 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**".

L'ALOPC no pot establir la promoció interna sense disposar de la titulació en més casos dels que autoritza la norma bàsica, Disposició addicional 22a de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per la reforma de la funció pública. Aquesta disposició estableix, com a excepció, una dispensa de titulació per a la promoció

4

interna des de cossos o escales del grup D (actual C2) al C (actual C1). En aquest sentit, vegeu la STC 114/2022, de 26 de setembre.

14. Les persones amb discapacitat han de poder escollir vacants en el torn lliure, si les places del seu torn s'han exhaurit i té millor nota que persones aprovades en el torn lliure i sempre que les proves i la valoració de mèrits sigui la mateixa en ambdós torns. Art.55

Entenem que això ja és així amb la redacció actual de la norma. Tanmateix, s'ha fet explícit en l'article 56, apartat 1, lletra a), que s'ha modificat i ha quedat redactat de la forma següent:

"Article 56. Sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana de persones amb discapacitat

1. Les persones amb discapacitat poden accedir a l'ocupació pública catalana mitjançant dos sistemes:

a) ~~El sistema general d'accés de persones amb discapacitat, que consisteix en la reserva de places en les convocatòries derivades de l'oferta d'ocupació pública. El sistema ordinari d'accés de persones amb discapacitat, que consisteix a participar per la via de reserva en relació amb les places reservades per a persones amb discapacitat previstes, juntament amb les places de via general, en les convocatòries de processos selectius, de conformitat amb l'oferta d'ocupació pública. En relació amb aquest sistema ordinari, en el supòsit que les persones aspirants que participen per la via de reserva superin el procés selectiu i no obtinguin plaça per aquesta via, però la seva puntuació en el conjunt del procés selectiu sigui superior a l'obtinguda per altres persones aspirants que participen per la via general, s'inclouran en aquesta via general pel seu ordre de puntuació.~~

b) ~~El sistema d'accés adreçat exclusivament a persones amb discapacitat intel·lectual, que consisteix en la convocatòria de processos selectius específics i independents. El sistema d'accés adreçat exclusivament a persones amb discapacitat intel·lectual, que consisteix a participar en les convocatòries de processos selectius específics i independents, en què totes les places estan reservades i la participació de totes les persones aspirants és per la via de reserva, de conformitat amb l'oferta d'ocupació pública. Aquest sistema d'accés específic no obsta a què les persones amb discapacitat intel·lectual puguin participar en el sistema ordinari d'accés.~~

2. L'accés de persones amb discapacitat mitjançant el sistema **ordinari general** té lloc d'acord amb les bases i nivells d'exigència aplicables a la resta de candidats.

3. El sistema d'accés per a persones amb discapacitat intel·lectual consisteix en la convocatòria de processos selectius específics i independents en els quals poden participar, exclusivament, les persones que acreditin un grau de discapacitat igual o superior a un 33 %, llevat que normativa específica estableixi un percentatge inferior.

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 del català i, si escau, de l'aranès i de la preparació professional obtinguda per formació ocupacional o anàloga, o programes específics

5

d'inserció sociolaboral, tenint en compte el grau de similitud entre el contingut d'aquesta preparació i els llocs de treball convocats.”.

15. Creiem que s'ha de suprimir el punt f) de l'art. 59.3, atès que en el punt anterior ja es diu que no es pot ser present per compte de ningú sense detallar res més. Del redactat actual es podria interpretar que un delegat sindical no pot formar part d'un tribunal i això no ho compartim en absolut. D'altra banda, la limitació de persones que pertanyen a un cos, només té sentit si parlem de cossos petits, no en els cossos grans. Art.59

La lletra f) de l'article 59, punt 3 és una especificació, que va en el sentit que el Tribunal Suprem ha interpretat l'article 60.3 del TREBEP, que és bàsic.

16. L'entrevista ha de fer-se amb un estàndard competencial definit a la RLT . Art.62

L'article 52, apartat 2, lletra g) exigeix que hi ha d'haver adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions i tasques a desenvolupar . D'altra banda, l'article 62, apartat 2, lletra g) preveu la relació entre el contingut de l'entrevista i les funcions a desenvolupar.

17. A les convocatòries s'han d'identificar els llocs amb el seu codi i durant tot el procés no s'han de poder modificar. Art.63

Aquest és un aspecte que no ha de constar a la llei, sinó en el corresponent desenvolupament reglamentari. Però tingueu en compte que l'article 64.2 de l'ALOPC estableix el següent:

“2. Fins a la resolució de les convocatòries corresponents, no es poden amortitzar, transformar ni modificar substancialment les places que hagin estat convocades, si no és en compliment de les normes de procediment administratiu.”

18. Caldria afegir que les adjudicacions seran provisionals. Art. 67.2

Acceptem aquesta observació, de manera que s'inclou la previsió que en aquests casos la destinació serà provisional. Així, l'article 67.2 queda redactat de la forma següent:

“2. Sens perjudici del que estableix l'apartat 1 de l'article 64, les convocatòries de proves selectives poden incloure, a més de les places autoritzades a les ofertes d'ocupació pública, un nombre de places addicionals per cobrir futures vacants, a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents.

El nombre de places addicionals que es poden incloure en cap cas no pot obstaculitzar ni impedir la convocatòria ordinària de les ofertes d'ocupació previstes per als dos anys següents.

Les noves vacants s'adjudiquen als aspirants que hagin superat el procés selectiu sense obtenir plaça, segons l'ordre d'aspirants aprovats, els quals es nomenen funcionaris de carrera i **es destinen amb caràcter provisional amb motiu de l'adjudicació d'aquestes vacants. resulten adjudicataris d'aquestes vacants.**

La relació d'aspirants resta automàticament sense efecte un cop transcorreguts tres anys a comptar de la data de resolució de la convocatòria del procés selectiu corresponent o bé quan es resolgui una posterior convocatòria d'un altre procés selectiu del mateix cos o escala.

En cas que les convocatòries disposin la realització d'un curs de formació selectiu o un període de pràctiques, han de preveure els mecanismes escaients perquè les persones aspirants que han aprovat sense obtenir plaça puguin fer el curs o període de pràctiques.”

19. En cap cas, la jubilació pot ser als 70 anys, excepte que no tingui el mínim de cotització. Cal regular una prejubilació voluntària que se substituirà en el cas que s'aprovi una jubilació parcial per als empleats públics. Art.74

Pel que fa a la jubilació, les previsions de l'ALOPC s'han de circumscriure a allò que en cada moment prevegi la normativa bàsica, per aquest motiu es refereix de forma genèrica al compliment dels requisits i les condicions que estableix el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable.

20. Manteniment del sistema de grau i a banda carrera horitzontal. Art.81

El nou model definit per l'ALOPC regula la carrera professional horitzontal, que consisteix en el reconeixement individualitzat de la progressió en el desenvolupament professional mitjançant l'ascens en un sistema de trams, sense necessitat de canviar de lloc de treball. Per a l'assoliment dels diferents trams de carrera professional horitzontal es requereix un període mínim d'exercici professional dins de cada grup o subgrup de classificació, conjuntament amb la valoració de la trajectòria i l'actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, entre altres aspectes. La carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional. Mantenir l'actual sistema de grau personal amb la nova regulació definida per l'ALOPC seria distorsionador.

21. Caldria canviar com a mínim, per com a màxim. Art. 90.1

Aquest és un aspecte lingüístic que es traslladarà al personal especialitzat, i si escau, s'esmenarà. D'acord amb l'Optimot, “com a mínim” té el sentit de “almenys”, mentre “com a màxim” és sinònim de “al més tard”.

22. Caldria excepcionar els supòsits previstos a l'art. 62 ap. D) E) i F) del Decret 123/1997 del requisit d'ocupació de dos anys.

Ja s'ha rebaixat el requisit de romandre en el mateix lloc de treball per poder participar en les següents convocatòries de concurs general de provisió de llocs de treball a un mínim d'un any, en comptes dels dos que regeixen actualment. Les excepcions a aquest termini queden reservades a les mesures de planificació estratègica.

23. Cal notificar a l'ocupant provisional l'obligatorietat de participar en un procés de provisió definitiva. Art.94

Compartim aquesta observació i per aquest motiu es modifica la redacció de l'article 94, s'afegeix un punt 3 amb la redacció següent:

“3. Els departaments en els quals el personal funcionari de carrera ocupa amb caràcter provisional llocs de treball base, de comandament o singulars notifiquen la convocatòria a les persones que tenen l'obligació de concursar.”

24. Art. 115. la violència masclista no només pot ser en l'àmbit “de la parella”

L'article 3.a) de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, defineix la violència masclista com una violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat.

Igualment, l'article 5 apartat primer de la Llei esmentada regula els diferents àmbits en què es pot manifestar la violència masclista, entre els quals es troba la violència masclista en l'àmbit de la parella que consisteix en la violència física, psicològica, digital, sexual o econòmica exercida contra una dona i perpetrada per l'home que n'és o n'ha estat el cònjuge o per la persona que hi té o hi ha tingut relacions similars d'afectivitat.

D'altra banda, la mobilitat de les empleades públiques per raó de violència de gènere es troba regulada a l'article 82 del TREBEP i l'article 24 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

D'acord amb la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, la violència de gènere és la manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, que exerceixen sobre aquestes els qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o els que estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, fins i tot sense convivència.

En aquest sentit, per tal de regular adequadament a l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana la mobilitat de les empleades públiques reconeguda a l'article 24 de la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, i article 82 del TREBEP, cal mantenir la terminologia “*empleades públiques víctimes de violències masclistes en l'àmbit de la parella*”, atès que si s'acceptés la proposta formulada l'àmbit subjectiu d'aplicació de l'article de l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana seria molt més extens que l'establert a la Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, i l'article 82 del TREBEP.

25. Cal regular un moviment a la inversa, personal funcionari que pugui ocupar llocs de treball d'estatutari o docent. Art. 119

No s'acull la proposta. D'una banda, les funcions docents són reservades en exclusiva al personal funcionari dels cossos docents, i d'altra banda, pel que fa al

personal estatutari, s'hauria d'analitzar cas per cas les funcions i característiques del lloc de treball, no es pot establir amb caràcter general.

26. Els òrgans de representació dels treballadors o les seccions sindicals també poden rebre denúncies sobre pràctiques corruptes i les hauran de traslladar obligatòriament. Art 131.

No s'accepta l'observació, ja hi ha un marc prou consistent que garanteix la confidencialitat i l'anonimat, així com el dret a la protecció de les persones alertadores, doncs en aquest sentit es preveu que la presentació d'alertes no pot comportar la remoció del seu lloc de treball ni altres conseqüències que comportin aïllament, persecució o empitjorament de les condicions del seu entorn laboral o qualsevol forma de perjudici o discriminació per aquest motiu.

A banda, la regulació va en consonància amb la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció. Cal tenir en compte que és una llei que afecta plenament el conjunt d'entitats del sector públic català, la finalitat principal de la qual és atorgar una protecció adequada enfront de les represàlies que puguin patir les persones físiques que informin d'alguna infracció. A Catalunya, aquesta regulació es completa amb l'[Acord de Govern 160/2023, de 25 de juliol](#), pel qual s'estableix el sistema intern d'alertes (SIA) en matèria d'infraccions normatives i de conductes contràries a la integritat pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (SIA), que es va aprovar per donar compliment a l'obligació legal d'establir un sistema intern d'informació.

Cal recordar que el legislador català ha designat l'Oficina Antifrau de Catalunya com a Autoritat Independent de Protecció de l'Informant mitjançant la disposició addicional setena de la [Llei 3/2023](#), del 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023.

27. Les aportacions als plans de pensions no poden computar dins del màxim increment retributiu establert a la LPGE. Caldria tramitar una iniciativa de Llei a les Corts. Art.143

Com bé dieu, es tracta d'una competència estatal, per tant l'ALOPC no pot incloure cap previsió que vagi més enllà.

28. Garantia el 100% de les retribucions sense tenir en compte l'índex d'absentisme. Art.148

No es pot acceptar l'observació, tanmateix l'índex d'absentisme es sectorialitza, i en aquest sentit es modifica el punt 1 de l'article 148. Al mateix temps, també s'inclou una modificació d'acord amb la sentència núm. 2010/2024 de 18 de desembre de 2024 (número de recurs 3716/2020) de la Sala contenciós administrativa del Tribunal Suprem, de manera que el punt 1 d'aquest article queda redactat de la forma següent:

"Article 148. Complement de millora de la prestació d'incapacitat temporal del règim de la Seguretat Social i complement personal transitori

1. Les administracions públiques catalanes poden acordar, en funció del ~~seu~~ l'índex d'absentisme ~~registrat en els sectors o àmbits que cadascuna d'elles determini~~, l'establiment d'un complement retributiu des del primer dia d'incapacitat temporal que, sumat a la prestació del règim general de la Seguretat Social, arribi fins a un màxim del 100 % de les retribucions fixes del mes de l'inici de la incapacitat. ~~Aquest complement s'actualitzarà d'acord amb els increments retributius generals o el perfeccionament de triennis durant tot el període de la incapacitat temporal i la pròrroga dels seus efectes.~~"

29. Reducció a les 35 hores. Modificació Llei Estatal Art. 149

Pel que fa a la jornada de 35 hores, cal tenir en compte la regulació actual d'àmbit estatal prevista a la disposició addicional 144^a de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2018. D'altra banda, l'avantprojecte de llei tampoc seria l'instrument adequat per regular-ho, atès el seu àmbit d'aplicació.

30. El Teletreball afecta les condicions de treball i per tant cal explicitar la participació de la representació dels treballadors en el procediment de fixació i retirada i les condicions que s'han de donar per a gaudir-ne o deixar de gaudir-ne. Art.151

En relació amb el teletreball, l'avantprojecte reconeix aquesta modalitat de prestació de serveis a distància mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i comunicació, sempre que les necessitats del servei ho permetin, en els supòsits i condicions que s'estableixin reglamentàriament. Així, sobre aquesta qüestió s'ha de permetre que cadascuna de les administracions pugui desenvolupar-ne la regulació reglamentàriament, prèvia negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent.

31. No consta la reducció de jornada bonificada d'un terç o la meitat de jornada, amb una retribució al 80% o 60% respectivament. Tampoc la del primer any amb retribució al 100%. La reducció per la cura de menor hauria de ser fins als 14 anys, no als 12 anys, tal i com es va arribar a un Acord a la Mepag Art. 152

El TREBEP regula amb caràcter bàsic diferents supòsits de reducció de jornada, així com els permisos i altres mesures que permeten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Aquestes previsions del TREBEP es configuren com a normativa bàsica en matèria de conciliació i, per tant, d'aplicació al personal funcionari de totes les administracions públiques.

D'acord amb aquest marc normatiu, es considera necessari aplicar la regulació en matèria de permisos i reduccions de jornada de conciliació de forma integrada i homogenia a totes les administracions públiques catalanes.

No obstant això, les organitzacions sindicals i les diferents administracions públiques poden assolir pactes, acords o convenis que afavoreixin la conciliació de la vida laboral i familiar, adaptant el marc normatiu regulador a noves realitats familiars o a altres situacions que requereixen del gaudiment de permisos de manera més flexible, sempre en el marc de la conciliació de la vida familiar i laboral.

32. Obligatorietat d'elaborar un Reglament per a establir les condicions del personal funcionari que tingui un fill afectat per càncer i no aplicar el Reglament previst pel personal laboral supletòriament. Art. 153

Sobre aquest aspecte l'ALOPC fa remissió a la normativa bàsica estatal.

33. Cessament progressiu de la prestació de serveis. Caldria modificar la norma estatal per a poder continuar cotitzant al 100% a través d'una iniciativa legislativa des de la GC. Art. 157

Hi ha la voluntat de treballar en aquest sentit.

34. Hi ha d'haver una garantia que, en tot cas, els fills monoparentals no disposin de menys temps d'assistència dels seus progenitors que aquell del que disposen els fills amb dos progenitors. Art. 166

L'ALOPC ja ho preveu així de forma expressa en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

35. Cal treure la paraula "estrictament" i afegir durant els dies de la seva celebració. Art. 173

La redacció de l'article 173 de l'ALOPC s'ajusta a la interpretació que el Tribunal Suprem ha fet sobre aquest permís, en el sentit que no suposa l'atorgament del permís necessàriament durant tot el dia de la celebració de les proves, podent donar-se el supòsit que l'esmentat permís sigui concedit només per a determinades hores de la jornada laboral, sempre que les que es concedeixen permetin presentar-se a la celebració de la prova i tornar a temps a la dependència on es presta el servei.

36. Excedència per incompatibilitat. S'hauria de poder declarar un funcionari en excedència per incompatibilitat tot i accedir a un lloc amb una relació d'interinatge o temporalitat art. 197

L'actual article 86.2.c) del DL 1/1997, en la seva redacció efectuada per l'article 47.2 de la Llei 2/2021, del 29 de desembre, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic, regula la situació administrativa d'excedència per incompatibilitats disposant que el nomenament com a personal interí o la contractació com a personal laboral temporal no habilita per a passar a aquesta situació administrativa. La modificació legal esmentada es va realitzar, en consonància amb altres disposicions, a conseqüència de les mesures per a reduir la temporalitat a les administracions públiques previstes en el Reial Decret-Llei 14/2021, de 6 de juliol, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública (BOE 07/07/2021) i posterior Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública (BOE 29/12/2021).

L'article 197 de l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana manté aquesta previsió per tal d'evitar que, en les convocatòries de provisió o d'accés als diferents cossos o escales, puguin quedar automàticament vacants un elevat nombre de llocs de treball perquè el personal al qual se li adjudica el lloc de treball passi a prestar serveis de forma immediata com a personal funcionari interí o contracte laboral temporal d'un altre cos, escala o categoria. El fet que immediatament després de la resolució dels processos de selecció i provisió no s'arribessin a cobrir i quedessin vacants molts dels llocs produïa una clara disfunció en relació amb la necessitat de

11

cobertura definitiva dels llocs objecte de convocatòria la qual cosa comportava greus perjudicis per als interessos generals.

Així mateix, cal tenir en compte que el nomenament com a personal funcionari interí en un altre cos o escala de la mateixa o diferent administració pública no es configura com una forma de carrera professional d'acord amb el que preveu el Capítol II del Títol III del TREBEP, que regula el dret a la carrera professional i a la promoció interna dels empleats públics.

37. Reingrés al servei actiu per personal sense reserva, cal establir criteris per a determinar a quin lloc s'adscriurà i eventualment, quin interí cessa. Art.201

L'actual article 70 del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre conté una regulació equiparable a la que estableix l'article 201 de l'ALOPC. Els criteris concrets pel reingrés al servei actiu es determinaran reglamentàriament dins de l'àmbit de cadascuna de les administracions públiques catalanes, de manera que es respecti la potestat d'autoorganització.

38. No es pot instruir un expedient disciplinari si hi ha un procediment penal obert pels mateixos fets, ja que es trencaria el principi de reserva del procediment penal establert a l'EBEP. En aquest article només es parla de dictar resolució art. 94.3 de l'EBEP. Art. 204

L'article 204, apartat 2 de l'avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana recull íntegrament la previsió de l'article 94.3 del TREBEP, atès que preveu expressament el següent:

"Quan de la instrucció d'un procediment disciplinari resulti l'existència d'indis fonamentats de criminalitat, se n'ha de suspendre la tramitació i posar-ho en coneixement del Ministeri Fiscal."

39. No hi pot haver prescripció des de la "fermesa" administrativa perquè contravé l'art. 97.2 de l'EBEP. Art.205

L'article 97.2 del TREBEP distingeix la forma de computar el termini de prescripció en funció de si es tracta de la prescripció de les faltes o de la prescripció de les sancions.

Així, d'acord amb aquest article de la norma bàsica, el termini de prescripció de les faltes comença a comptar des que s'hagin comès, i des del cessament de la comissió quan es tracti de faltes continuades. Mentre que el de les sancions, inicia el còmput des de la fermesa de la resolució sancionadora. L'article 205 de l'ALOPC ho preveu en els mateixos termes que l'article esmentat de la norma bàsica.

40. No es pot garantir la pau social durant el període de negociació, perquè precisament és el moment que tradicionalment hi ha més mesures de pressió per forçar en la negociació. Art.215

D'acord amb l'article 33 del TREBEP la negociació col·lectiva de condicions de treball dels funcionaris públics ha d'estar subjecta als principis de legalitat, cobertura pressupostària, obligatorietat, bona fe negocial, publicitat i transparència.

Una manera de poder complir amb el principi de bona fe negocial és garantir la pau social durant el procés negociador. D'aquesta manera s'afavoreix un clima de confiança i respecte mutu, alhora que facilita una negociació més oberta, racional i orientada a resultats. En aquest sentit, la predisposició a mantenir la pau social és una mostra clara del compromís amb la resolució pactada de les diferències, així com amb el respecte als procediments i espais institucionals de negociació reconeguts legalment. A banda, protegeix un interès superior, com és la protecció de la continuïtat dels serveis públics.

41. Els sindicats més representatius són exclusivament els que es descriuen a l'art. 6 i 7 de la LOLS. Els sindicats del 7.2 no són més representatius i no tenen totes les atribucions assignades als més representatius, per exemple la funció de representació institucional davant les AAPP. Art. 216.

L'article 216 de l'ALOPC pren com a punt de partida que l'estructura de la negociació col·lectiva a les administracions públiques catalanes, així com la constitució i composició de les diferents meses de negociació, es regeix pel que disposa la normativa de caràcter bàsic. A banda, també reconeix expressament que els sindicats més representatius ho són en els termes de l'establert als articles 6 i 7 de la LOLS, i per tant, que les atribucions que tenen ho són també en els termes del que preveu aquesta llei.

42. Un acord aprovat a una Mesa de negociació només ha de ser immediatament tramès per a la seva ratificació al Govern sense que hi pugui haver cap altre tràmit addicional. Els òrgans que tinguin l'obligació d'emetre un informe en relació amb la matèria que regula un acord, han d'estar representats a les negociacions mitjançant un representant i si aquest té objeccions al text de l'Acord, podrà presentar-les per escrit i s'incorporaran a l'expedient que es trametrà al Govern per a la seva aprovació. Art.219

No entenem les observacions, la regulació de l'article 219 de l'ALOPC s'ajusta al que preveu amb caràcter bàsic l'article 38 del TREBEP.

43. Si durant un mandat es modifica el nombre de treballadors de forma que afecti el nombre de delegats o membres de junta, no ha de tenir efecte fins a la nova composició, llevat que desaparegui l'òrgan o ens. Art.224

L'article 13, apartat 5 de la Llei 9/1987, de 12 de juny, d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques disposa el següent:

"5. Es poden promoure eleccions parcials quan hi hagi, almenys, un 50 per 100 de vacants a les juntes de personal o dels delegats de personal, o quan es produeixi un augment d'un 25 per 100, com a mínim, de la plantilla. La durada del mandat dels representants elegits ha de ser pel temps que falti per completar els quatre anys.

L'ajustament de la representació dels funcionaris a les disminucions

13

significatives de la plantilla s'ha de fer per acord entre l'òrgan competent en matèria de personal corresponent i els representants dels funcionaris."

De manera que l'ALOPC respecta aquest precepte i preveu una solució addicional pels casos en els quals no s'assoleixi cap acord.

44. El Registre d'òrgans de representació han d'emetre certificats de representativitat per a cobrir els llocs que corresponen a cada organització per raó de la representativitat obtinguda. Aquest certificat cal presentar-lo davant la secretaria de l'òrgan corresponent i s'haurà d'adequar la seva composició en el termini màxim d'un mes des de la presentació del certificat. Art.225

El Registre d'òrgans de representació de l'article 225 de l'ALOPC respon al desplegament d'allò previst a la Disposició addicional quinzena del TREBEP.

45. El cessament del personal indefinit no fix ha de ser per procés selectiu i no per provisió. D'altra banda, el cessament per amortització és una extinció objectiva i s'han de seguir tots els requeriments d'aquest tipus d'extinció. DA 1a

D'acord amb la doctrina jurisprudencial l'extinció es pot produir tant per cobertura reglada del lloc de treball que ocupa mitjançant processos de selecció o provisió definitiva, com per l'amortització del lloc de treball ocupat o bé quan adquireixi la condició de personal funcionari de carrera o personal laboral fix de qualsevol administració pública. En aquesta disposició addicional no es regula el procediment ni les conseqüències.

46. Amb una adequació del registre informàtic n'hi ha d'haver prou per a controlar la temporalitat. DA 2a

La disposició addicional segona el que pretén és incidir en l'exigència de responsabilitat pel cas que es produeixi qualsevol tipus d'irregularitat en la contractació laboral temporal i el nomenament del personal funcionari interí.

47. La negociació del personal laboral de la Generalitat no únicament ha d'inspirar la negociació de les entitats de dret públic, també ha d'inspirar la negociació de les entitats concertades que presten serveis públics. DA 3a

Com ja s'ha dit al respondre la primera observació, les empreses privades no són dins l'àmbit d'aplicació de la norma.

48. No únicament no han de poder-se canviar les característiques d'un lloc ofertat en un procés de provisió, també de selecció. DA 9a

Pel que fa a la regulació dels cossos i escales de l'Administració de la Generalitat, fruit d'un treball tècnic de caire intern, finalment s'ha decidit que aquest aspecte es reguli en una norma ad hoc, atesa la seva complexitat i especificitat. De tal manera que s'han suprimit els articles 32 i 33, els Annexos 1 i 2 i les Disposicions Addicionals novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena i quinzena. Aquestes supressions provoquen un canvi de numeració en l'articulat i en les disposicions

addicionals, no obstant això, en el present escrit ens referim als diversos articles d'acord amb la numeració antiga, per tal de no generar equívocs.

Així doncs, la disposició addicional novena ja no s'inclou en l'avantprojecte, i pel que fa a la selecció, l'article 64 de l'ALOPC ja preveu que fins a la resolució de les convocatòries corresponents, no es poden amortitzar, transformar ni modificar substancialment les places que hagin estat convocades.

49. Caldria establir per a tots els cossos que aquells que tenen com a requisit d'accés al cos un nivell de tècnic superior d' FP siguin del grup B i si es requereix un títol de tècnic siguin del subgrup C1. DA 10

L'article 29 de l'ALOPC ho preveu en el sentit que comenteu.

50. Dubtem que es pugui no abonar el temps treballat com a personal laboral tot i haver estat indemnitzat d'acord amb allò que diu l'art. 1.2 de la Llei 70/78. D'altra banda, en el cas que l'import dels triennis com a personal laboral sigui superior a aquell que percep el personal funcionari, s'haurà de mantenir aquell import DA 23a

El darrer paràgraf de la disposició addicional vint-i-tresena es correspon amb allò previst a l'article primer apartat dos del Reial decret 1461/1982, de 25 de juny, pel qual es dicten normes d'aplicació de la Llei 70/1978, de 26 de desembre, de reconeixement de serveis previs a l'Administració pública.

Pel que fa al dret del personal funcionari a percebre els triennis perfeccionats com a personal laboral per l'import corresponent al moment en què varen esser perfeccionats, aquesta previsió no es pot incloure a l'ALOPC amb caràcter general, ja que només procedeix en determinats casos, quan es compleixen les condicions previstes en la recent jurisprudència del Tribunal Suprem, sentències núm. 266/2024, de 19 de febrer (rec.4532/2022) i núm. 268/2024, de 20 de febrer (rec. 8466/2022).

51. Creiem que és excessiu el nombre de casos de silenci negatiu DA 25

Els casos previstos són, substancialment, els que ja hi ha recollits a l'article 49 de la Llei 2/2021, del 29 de desembre, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic, i responen a raons d'interès general i seguretat jurídica.

52. Caldria regular un òrgan a la llei per a fer arbitratge d'acord amb el que disposa l'art. 45 de l'EBEP. DA 26

No s'ha regulat a l'avantprojecte en el sentit que demaneu, per tal de respectar les previsions bàsiques de l'article 45 del TREBEP.

Seguidament fem retorn dels aspectes que vaiu trametre en el vostre document adjunt al correu electrònic de l'11 de desembre de 2024.

Les diverses observacions segueixen la mateixa estructura del vostre document, això és, ordenada en funció dels títols de l'avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (en endavant, ALOPC). En el document s'inclouen comentaris en relació amb les observacions concretes que vaiu fer en data 22 de març de 2024 sobre determinats articles dels Títols I a IX de l'ALOPC, malgrat aquestes al·legacions es van trametre una vegada finalitzat el termini d'informació pública establert. Especialment, us fem avinent les propostes que han estat acollides. A partir del Títol X en endavant, tot allò que manifesteu que proposeu incloure en el vostre document no ho podem analitzar de forma detallada, perquè les propostes concretes no figuren en l'escrit d'al·legacions del 22 de març de 2024 i tampoc en el document que es va remetre el passat 11 de desembre.

1. Títol I, d'objecte de la Llei, els principis informadors de l'ocupació pública catalana i àmbit d'aplicació.

Compartim l'objectiu d'establir un marc legal de l'ocupació pública comú de mínims 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. En aquest sentit, entenem que el redactat de l'avantprojecte de Llei sobre l'àmbit d'aplicació és prou explícit i fa una aposta clara, amb ple respecte als principis d'autonomia local i universitària.

Pel que fa a la consideració relativa al fet que *ha de quedar ben definida la digitalització del tractament automatitzat de dades mitjançant la intel·ligència artificial*, tingueu en compte que la proposta no es correspon amb l'àmbit regulatori propi d'una norma legal sobre l'ocupació pública, sinó que seria més propi de la normativa sobre Administració digital.

Respecte les observacions concretes que vaiu fer sobre els articles d'aquest títol en data 22 de març de 2024, us fem saber que **s'ha atès** la vostra proposta d'incloure a l'apartat 3 de l'article 3 el personal de protecció civil, de manera que ara aquest article diu el següent:

"Article 3. Àmbit d'aplicació

1. Aquesta Llei és aplicable als empleats públics que presten serveis a les administracions públiques catalanes, de conformitat amb el que disposa aquest títol.
2. A l'efecte 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 Internacional per la Pau i qualsevol altra 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 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, del cos d'acció exterior del Govern i de la Unió Europea i dels cossos d'administració penitenciària, així com respecte al personal de recerca, al personal amb funcions sanitàries o sociosanitàries **i al personal de protecció civil**.

4. Aquesta Llei té caràcter supletori per a tot el personal de les administracions públiques catalanes no inclòs en el seu àmbit d'aplicació.

5. En les referències a les administracions públiques que conté aquesta Llei s'entenen incloses les administracions i les entitats de l'apartat 2 d'aquesta disposició.”.

2. Títol II, que regula els òrgans de l'ocupació pública catalana.

En relació amb l'observació relativa a que les administracions públiques catalanes han de ser un exemple de participació, aquesta matèria no és objecte de l'ALOPC. En aquest sentit, tenim coneixement que des de la Secretaria de Transparència i Govern Obert es va iniciar la tramitació d'un avantprojecte de llei de participació ciutadana.

Actualment, dins les previsions que conté el marc constitucional i estatutari, la participació ciutadana es troba regulada en diverses normes, com són les de procediment administratiu, les de transparència i bon govern, així com la Llei 10/2014, del 26 de setembre, de consultes populars no referendàries i d'altres formes de participació ciutadana. Per tant, la proposta relativa a l'organisme consultiu on la ciutadania pugui participar en el seguiment del funcionament de les diverses administracions, no encaixaria dins l'àmbit normatiu de la funció pública.

Finalment, **s'accepta** la vostra proposta relativa a fer explícita la necessitat de negociació dels plans de recursos humans. No obstant això, per tècnica normativa, el seu encaix és més adequat a l'article 49 de l'ALOPC, en comptes de l'article 13 de l'ALOPC, que defineix l'àmbit competencial del Govern en matèria d'ocupació pública. Així, es modifica l'article 49 de l'ALOPC que resta amb la redacció següent:

“Article 49. Plans de recursos humans

Article 49. Plans de recursos humans

1. Els plans de recursos humans de les administracions públiques catalanes poden ser estratègics o operatius. Aquests plans poden afectar tant el personal funcionari com el personal laboral. Amb caràcter previ a l'elaboració dels plans de recursos humans, s'han de dur a terme estudis de prospectiva i diagnòstic de la situació. **Les mesures incloses en aquests plans que afectin condicions de treball són objecte de negociació col·lectiva.**

L'Administració de la Generalitat de Catalunya, les administracions locals i les universitats públiques catalanes han d'aprovar, com a mínim cada quatre anys, un pla estratègic de recursos humans.

2. Els plans estratègics de recursos humans han de valorar l'adequació dels efectius per al compliment eficaç dels objectius de l'organització; la seva distribució per àmbits

sectorials; la identificació d'àrees, sectors i perfils deficitaris o excedentaris, si escau, i la concreció de les mesures previstes per atendre-les.

Els plans operatius de recursos humans han de contenir mesures d'execució de les línies dissenyades en els plans estratègics de recursos humans i la seva durada, que pot ser inferior a la durada dels plans estratègics.

3. Els plans estratègics i els plans operatius de recursos humans de les administracions públiques catalanes poden establir, entre d'altres, les mesures següents:

- a) Anàlisi de les càrregues administratives de les diferents unitats i llocs de treball, a fi d'identificar les necessitats i els excedents de personal i, en especial, la previsió i prioritització de departaments, àrees, sectors, funcions o territoris amb necessitats d'efectius, als efectes del seu dimensionament i de la racionalització de les estructures.
- b) Identificació de perfils professionals necessaris.
- c) Previsions sobre els sistemes d'organització del treball i de distribució del temps de treball, sobre el treball a temps parcial i sobre les tecnologies de la comunicació i de la informació aplicades al treball, així com sobre la prestació de serveis en la modalitat de teletreball i la flexibilització temporal de la localització física del lloc de treball.
- d) Previsions sobre l'aprovació d'ofertes d'ocupació pública parcials.
- e) Mesures específiques de promoció interna, promoció professional, formació i mobilitat interadministrativa.
- f) Incentius a l'excedència voluntària i a la jubilació anticipada o parcial, així com incentius a la baixa definitiva en el servei públic.
- g) Mesures per a la reassignació d'efectius i la mobilitat forçosa, així com programes d'ordenació de recursos humans per a la reassignació de personal a entitats del sector públic i a altres administracions públiques, d'acord amb els convenis que se subscriguin a aquest efecte i amb garantia d'impartir formació adequada a les persones afectades.
- h) Altres mesures de mobilitat, entre les quals la suspensió d'incorporacions de personal a un determinat àmbit o la convocatòria de concursos de provisió de llocs limitats a personal dels àmbits que es determinin.
- i) Sistemes de cobertura de vacants, incloent-hi la incorporació de recursos humans mitjançant l'oferta d'ocupació pública, així com, si escau, l'exclusió per causes objectives sobrevingudes, de places inicialment incloses.
- j) Traslats de dependències administratives del personal que hi presta serveis.
- k) Mesures específiques en relació amb la perspectiva i la transversalitat de gènere.

4. En funció de les necessitats organitzatives, es poden aprovar plans sectorials de recursos humans adreçats a col·lectius específics de personal o a àrees o sectors determinats de l'activitat administrativa, així com plans de relleu generacional o rejuveniment de plantilles.

5. L'execució de les mesures contingudes en els plans de recursos humans que afectin el personal laboral s'executen d'acord amb els mecanismes prevists en la normativa laboral.

6. Els plans de recursos humans han d'anar acompanyats d'una memòria justificativa amb el contingut següent:

- a) Estudis de prospectiva i diagnosi de la situació dels recursos humans a l'organització, amb perspectiva de gènere i interseccional.
- b) Els objectius a assolir, les mesures previstes, l'àmbit d'aplicació temporal, objectiu, subjectiu i territorial, així com l'impacte econòmic i pressupostari.

c) Mecanismes de seguiment i d'avaluació dels resultats del pla.”.

3. Títol III, referit als empleats públics al servei de les administracions públiques catalanes.

Considerem que la definició de les diferents tipologies d'empleats públics que conté l'avantprojecte de llei és adequada i respecta allò previst al Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (en endavant, TREBEP). En aquest sentit, algunes de les propostes trameses sobre les classes d'empleats públics no es poden atendre perquè, precisament, afecten aspectes on l'avantprojecte es circumscriu a la norma bàsica.

En relació amb el personal funcionari, cal tenir en compte que l'article 22 de l'ALOPC s'ha de posar en relació amb l'article 38, ubicat al Títol V de l'ALOPC, on s'ha fet un esforç per concretar de forma exhaustiva les funcions reservades a llocs de treball de personal funcionari.

Pel que fa al personal interí, convé significar que, excepcionalment, poden existir llocs de treball de caràcter conjuntural que ocupa el personal funcionari interí que no estan llistats a la relació de llocs de treball, d'acord amb el previst a l'article 36.5 de l'ALOPC.

Quant al personal eventual, cal destacar que en la seva configuració, a banda de respectar la normativa bàsica, s'ha tingut en compte l'àmbit d'aplicació de l'avantprojecte de llei que inclou les administracions públiques locals i les universitats públiques catalanes. De manera que algunes de les propostes que es plantegen no es poden atendre perquè responen al previst al TREBEP, i les altres tampoc es poden atendre ja que afectarien el principi d'autoorganització i l'autonomia local i universitària.

Amb referència al personal directiu públic professional, com sigui que aquest no té la consideració d'empleat públic, no és objecte de l'avantprojecte de llei establir amb caràcter exhaustiu la seva regulació, sinó els criteris i trets bàsics que determinen aquesta condició en l'àmbit de les administracions públiques catalanes, d'acord amb els principis que preveu l'article 13 del TREBEP. En aquest sentit, i segons l'article 26.6 de l'ALOPC, s'ha de regular normativament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional. En qualsevol cas, no es justifica la proposta plantejada que, d'altra banda, deixa al marge la possibilitat que el personal directiu públic professional pugui tenir la condició de personal laboral.

L'apartat 3 de l'article 26 de l'ALOPC determina que 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. Els sistemes d'avaluació del personal directiu públic professional, tanmateix, no han de ser necessàriament similars als utilitzats per a l'avaluació de l'acompliment que preveu l'avantprojecte, tenint en compte l'especialitat de les funcions i responsabilitats directives o gerencials objecte de desenvolupament.

4. Títol IV, referit a l'estructura de l'ocupació pública catalana.

L'ALOPC és sensible a l'accés a les administracions públiques de les persones sense formació, amb risc d'exclusió social i les persones amb discapacitat intel·lectual. Aquest aspecte es fa palès en els principis informadors de l'ocupació pública catalana, especialment, els previstos a l'article 2, lletres f) i k) de l'ALOPC; així com a l'article 39.1, lletra e) de l'ALOPC, pel que fa a llocs de treball que poden ser ocupats per personal en règim laboral, concretament, llocs identificats, segons les relacions de llocs de treball, per a ser coberts només per persones amb discapacitat de tipus intel·lectual per raó de la qual disposen del sistema d'accés consistent en la convocatòria de processos selectius específics i independents.

La receptivitat de l'ALOPC també es fa evident en l'article 52.2, lletra j), que preveu com un dels principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana la igualtat de tracte i la no-discriminació i especial atenció als col·lectius amb dificultats d'inserció laboral, així com l'accessibilitat en relació amb el personal amb discapacitat.

A banda, preveu la reserva no inferior al 7 % de les vacants en les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes perquè les cobreixin persones amb discapacitat, prevista a l'article 55 de l'ALOPC. En aquest sentit, l'article 56 de l'ALOPC regula específicament un doble sistema d'accés a l'ocupació pública catalana de persones amb discapacitat.

Mentre que l'article 57 de l'ALOPC disposa mesures d'acció positiva en l'accés a l'ocupació pública catalana, de manera que amb la finalitat de promoure una política d'inserció social i laboral, els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes poden establir plans o programes adreçats a persones amb dificultats d'inserció laboral o amb factors de risc o vulnerabilitat a l'efecte que puguin accedir en condicions especials o excepcionals a llocs de treball de caràcter temporal.

En matèria de classificació professional l'ALOPC s'ha de subjectar a l'establert a l'article 76 del TREBEP.

L'article 29 de l'ALOPC, referit als grups de classificació professional, no inclou les agrupacions professionals sense titulació, com tampoc ho fa l'article 76 del TREBEP. Aquestes agrupacions professionals no formen part del model estructural de cossos que configura l'avantprojecte de Llei, sens perjudici que la disposició addicional vuitena habilita per tal que les administracions públiques catalanes puguin crear-les, en els termes previstos a la disposició addicional sisena del TREBEP.

L'impuls de la creació, la modificació o la supressió dels cossos i escales del personal funcionari s'inclou dins de l'àmbit de la potestat d'organització de les administracions públiques i, per tant, s'exclou l'obligatorietat de la seva negociació, en els termes que preveu l'article 37.2 del TREBEP, llevat que afectin les condicions de llocs de treball del personal funcionari. Tot i això, com sigui que la seva aprovació requereix una norma amb rang de llei, ja es respecten les corresponents garanties de participació en el tràmit de negociació sindical respectiu.

Pel que fa a la regulació dels cossos i escales de l'Administració de la Generalitat, finalment s'ha decidit que es reguli en una norma ad hoc, atesa la seva complexitat i especificitat. De tal manera que s'han suprimit els articles 32 i 33, els Annexos 1 i 2 i les Disposicions Addicionals novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena i quinzena. Aquestes supressions provoquen un canvi de numeració en l'articulat i en les

disposicions addicionals, no obstant això, en el present escrit ens referim als diversos articles d'acord amb la numeració antiga, per tal de no generar equívocs.

Per acabar, la classificació professional del personal laboral no és susceptible de regulació en la Llei per manca de competència.

5. Títol V relatiu a l'ordenació dels llocs de treball.

En relació amb la proposta en la qual es demana que es defineixi on han de constar els llocs de comandament de les administracions públiques catalanes, i no només els de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, us fem avinent que no es pot atendre perquè afectaria l'àmbit de competència d'autoorganització de les administracions públiques catalanes i, per tant, és un aspecte que es determinarà per cadascuna d'aquestes.

Pel que fa a les eines per a la valoració dels llocs de treball, i en concret les relatives als llocs de treball de caràcter conjuntural, considerem que aquestes poden ser diverses i no necessàriament s'han d'utilitzar les mateixes per totes les administracions públiques ni per tots els llocs de treball. Tanmateix, **s'accepta parcialment la vostra observació** i atès que les retribucions dels llocs de treball de caràcter conjuntural hauran de ser homologables a les de caràcter estructural, us fem saber que l'apartat 5 de l'article 36 de l'avantprojecte de llei actualment quedaria redactat de la forma següent:

"Article 36. El lloc de treball

1. El lloc de treball és la unitat elemental de l'estructura organitzativa de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes, i es defineix pel conjunt de funcions i tasques que, en un marc organitzatiu concret, condueixen a l'obtenció d'uns resultats.
2. El personal al servei de les administracions públiques catalanes té dret a l'ocupació efectiva d'un lloc de treball, d'acord amb el que estableix aquesta Llei.
3. El perfil de competències requerit per a cada lloc de treball s'ha de tenir en compte en els processos de selecció, formació, mobilitat i carrera professional.
4. Els llocs de treball de les administracions públiques catalanes poden ser llocs de treball base, singulars i de comandament, d'acord amb el següent:
 - a) Són llocs de treball base els que tenen atribuïdes les funcions bàsiques que corresponen genèricament al cos o escala o categoria professional relacionades amb l'estructura administrativa on s'adscriuen.
 - b) Són llocs de treball singulars els que es poden individualitzar de la resta atenent les característiques especials del seu perfil professional i els pot correspondre la direcció i organització de les funcions i tasques dels diversos llocs que en depenen, sota un comandament jeràrquic comú.
 - c) Són llocs de treball de comandament aquells als quals, a més de les funcions que tenen assignades, els correspon la direcció i organització de les funcions i tasques dels diversos llocs que en depenen jeràrquicament.

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

“5. Excepcionalment, poden existir llocs de treball de caràcter conjuntural no previstos a la relació de llocs de treball per a l'execució de programes temporals o per atendre les càrregues de treball que no poden ser acomplertes amb els recursos ordinaris existents. **Les retribucions d'aquests llocs de treball seran homologables a les dels llocs de caràcter estructural.**

6. Si ho requereixen les necessitats del servei, els llocs de treball poden ser a temps parcial. Per raons d'interès públic, el personal funcionari pot ocupar diversos llocs a temps parcial, sempre que la jornada de treball no superi la jornada ordinària.”.

Fruit de les sessions tècniques internes dutes a terme per millorar el text, us fem avinent que s'ha modificat l'article 36, apartat 4, lletra b) per preveure la realitat dels llocs singulars que, en determinades ocasions, els correspon la direcció i organització de les funcions i tasques dels diversos llocs que en depenen directa o indirectament.

Amb referència a l'article 38, no es pot atendre la proposta concreta perquè aquest precepte el que preveu són funcions estructurals reservades a personal funcionari.

D'altra banda, quant a l'article 39, la determinació dels llocs de treball susceptibles d'ocupació per personal laboral està reservada a la llei.

En relació amb els llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu, us fem saber que l'accés a la informació per part de la representació sindical respecte dels llocs de treball que s'agrupen ja està reconeguda legalment. La relació de matèries susceptibles de negociació es troba en el TREBEP, motiu pel qual no és necessari repetir en cada títol o capítol de l'avantprojecte la necessitat o no de negociar amb la representació sindical.

Finalment, la proposta que es realitza en relació amb la redacció de manuals o guies concretes atempta en vers l'autonomia local i universitària.

6. Títol VI, defineix els instruments de planificació de l'ocupació pública.

Pel que fa als elements de control democràtic dels instruments, tant de la planificació estratègica com de les ofertes d'ocupació pública, i de celeritat en la convocatòria i resolució de les mateixes que adduïu, desconeixem exactament a què us referiu.

En qualsevol cas, tenint en compte les al·legacions concretes del vostre anterior escrit del 22 de març de 2024, pel que fa a la planificació de recursos humans ja s'ha inclòs la previsió relativa a la negociació prèvia.

D'altra banda, us fem saber que **s'ha atès** la vostra proposta relativa a l'article 50.2 de l'ALOPC, de manera que aquest apartat queda redactat de la forma següent:

“Article 50. Oferta d'ocupació pública

1. L'oferta d'ocupació pública és l'instrument de planificació i d'ordenació que identifica les necessitats de recursos humans de les administracions públiques catalanes que han de proveir-se per mitjà de la incorporació de personal de nou accés a places dotades en els pressupostos.

L'oferta d'ocupació pública ha de determinar el nombre de places vacants dels cossos, escales i, si escau, àrees d'especialitat, o categories professionals que cada administració pública consideri necessàries per al funcionament adequat dels serveis.

En relació amb aquestes vacants s'han d'efectuar les reserves per a persones amb discapacitat i per a promoció interna que estableix aquesta Llei.

A més de les places vacants, les ofertes d'ocupació pública han de preveure, als únics efectes de publicitat, les places que han de ser cobertes exclusivament per promoció interna perquè no són susceptibles de cobertura per personal de nou accés.

2. Les administracions públiques catalanes han d'aprovar anualment ~~si escau~~ la seva oferta d'ocupació pública, que és objecte de publicació en el diari o butlletí oficial corresponent i en la seva seu electrònica corporativa.

Per tal de garantir el funcionament adequat dels serveis, les administracions públiques poden aprovar ofertes d'ocupació pública parcials dins del mateix exercici pressupostari.

3. L'aprovació de l'oferta d'ocupació pública comporta l'obligació de convocar els corresponents processos selectius per cobrir les places previstes i, potestativament, fins a un 10 % adicional.

4. L'oferta d'ocupació pública s'ha d'executar mitjançant la publicació de les convocatòries dels processos selectius i la seva resolució en el termini màxim de tres anys des de la seva publicació, llevat que existeixi una causa justificada que impedeixi la resolució de la convocatòria en el termini establert.

5. Les administracions públiques catalanes, als efectes exclusivament estadístics i d'informació i difusió, han de publicar les seves ofertes d'ocupació pública en el Portal de l'ocupació pública catalana."

En aquest article, fruit dels treballs tècnics interns, s'han modificat els paràgrafs 2n i 3r de l'apartat 1, per tal d'aclarir la reserva de discapacitats i promoció interna.

Pel que fa a la proposta d'incloure una discriminació positiva més enllà de la discapacitat, no és possible d'acord amb la normativa bàsica, i pot anar en contra l'accés en condicions d'igualtat a l'ocupació pública.

Per últim, respecte la possibilitat de realitzar pràctiques d'estudis a les administracions públiques, és una situació que es troba fora de l'àmbit de l'avantprojecte de llei.

7. Títol VII, sobre l'adquisició i pèrdua de la condició de personal empleat públic.

En relació amb l'article 66 de l'ALOPC, s'ha acceptat la vostra proposta de modificació de l'apartat 1, lletra d), que queda redactat de la forma següent:

"Article 66. Adquisició de la condició de personal funcionari de carrera

1. La condició de personal funcionari de carrera s'adquireix pel compliment dels requisits següents:

- a) Superació del procés selectiu, incloent-hi el corresponent període de pràctiques i curs selectiu, si escau.
- b) Nomenament per l'òrgan o autoritat competent, que s'ha de publicar en el diari o butlletí oficial corresponent.
- c) Acte d'acatament de la Constitució, de l'Estatut d'autonomia de Catalunya i de la resta de l'ordenament jurídic.

d) Presa de possessió, dins del termini que estableixi cada administració pública catalana a comptar de l'endemà de la publicació del nomenament, **sens perjudici de la seva ampliació per causes justificades**.

2. Queden sense efecte les actuacions relatives als aspirants que, una vegada superat el procés selectiu, no acreditin l'acompliment dels requisits i les condicions que exigeix la convocatòria.

3. El lloc de treball adjudicat amb motiu del nomenament com a personal funcionari de carrera té caràcter definitiu, sense perjudici d'haver de complir els requisits successius de l'acte d'acatament i de presa de possessió per a adquirir la condició de personal funcionari de carrera.

En el supòsit que la persona nomenada funcionària de carrera opti, dins del termini de presa de possessió, per continuar desenvolupant un altre lloc en el sector públic que li permeti ser declarat immediatament en excedència voluntària per incompatibilitats, la presa de possessió s'efectuarà formalment en el cos o escala corresponent i no en el lloc de treball adjudicat, respecte del qual no mantindrà la reserva i serà d'aplicació el que preveu el segon paràgraf de l'apartat primer de l'article 67 d'aquesta Llei.”.

Pel que fa a aquest article, fruit de les sessions internes esmentades anteriorment, s'ha modificat parcialment la redacció de la lletra d) de l'apartat, per tal d'anar en consonància amb la modificació del Decret 28/1986, de 30 de gener, de Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. D'altra banda, s'ha afegit un tercer apartat per incorporar expressament que el lloc de treball adjudicat amb motiu del nomenament com a personal funcionari de carrera té caràcter definitiu, per tal de recollir el criteri del Tribunal Constitucional.

En relació amb els aspirants que superen els processos selectius sense plaça, també s'ha atès la vostra proposta de canvi de redacció de l'article 67 de l'ALOPC:

“Article 67. Aspirants que superen els processos selectius sense plaça

1. Els òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes no poden proposar un nombre superior d'aspirants seleccionats al de places convocades i són nul·les les propostes que superin aquesta limitació.

No obstant l'anterior, amb la finalitat d'assegurar la cobertura de la totalitat de les places convocades, l'òrgan convocant **pot requerir ha de requerir** a l'òrgan de selecció una relació complementària d'aspirants que segueixin en l'ordre de puntuació de les persones proposades i que hagin superat el procés selectiu sense obtenir plaça, per tal de procedir al seu nomenament com a personal funcionari de carrera o contractació com a personal laboral fix quan es produeixin renúncies de persones seleccionades abans del seu nomenament o contractació, o sol·licitin el passí a una situació administrativa sense dret a reserva del lloc de treball i s'autoritzi.

2. Sens perjudici del que estableix l'apartat 1 de l'article 64, les convocatòries de proves selectives poden incloure, a més de les places autoritzades a les ofertes d'ocupació pública, un nombre de places addicionals per cobrir futures vacants, a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents.

El nombre de places addicionals que es poden incloure en cap cas no pot obstaculitzar ni impedir la convocatòria ordinària de les ofertes d'ocupació previstes per als dos anys següents.

Les noves vacants s'adjudiquen als aspirants que hagin superat el procés selectiu sense obtenir plaça, segons l'ordre d'aspirants aprovats, els quals es nomenen funcionaris de carrera i resulten adjudicataris d'aquestes vacants.

La relació d'aspirants resta automàticament sense efecte un cop transcorreguts tres anys a comptar de la data de resolució de la convocatòria del procés selectiu corresponent o bé quan es resolgui una posterior convocatòria d'un altre procés selectiu del mateix cos o escala.

En cas que les convocatòries disposin la realització d'un curs de formació selectiu o un període de pràctiques, han de preveure els mecanismes escaients perquè les persones aspirants que han aprovat sense obtenir plaça puguin fer el curs o període de pràctiques.”.

Pel que fa a la participació amb veu però sense vot de les organitzacions sindicals en els òrgans de selecció, entenem que la participació (presència) en òrgans de selecció no és permesa per la normativa bàsica.

Quant a la professionalització d'aquests òrgans amb la participació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, l'avantprojecte ja preveu que dues terceres parts dels membres dels òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes han de ser persones acreditades per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en competències tècniques de selecció de personal.

Pel que fa als criteris de selecció, els sistemes selectius poden preveure la superació d'un curs de formació selectiu o un període de pràctiques, el contingut i el desenvolupament dels quals ha de valorar capacitats i competències diferents de les valorades en fases anteriors. En relació amb les entrevistes, es configura com una tècnica selectiva més i es requereix que sigui objectiva, fiable i predictiva. A més, s'estableix que les entrevistes han de constituir en qualsevol cas la darrera prova o exercici del procés selectiu.

En relació amb els col·lectius amb discapacitat, a l'article 56 s'ha regulat de forma específica els sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana de persones amb discapacitat.

Sobre la selecció de personal temporal, us fem avinent que s'ha introduït una modificació respecte del text que es va sotmetre a audiència i informació pública. Així, en la versió que actualment s'està treballant, es preveu que la selecció del personal temporal es pot dur a terme mitjançant la constitució de borses d'ocupació temporal amb vigència limitada, o bé mitjançant convocatòries específiques quan sigui més adequat a la necessitat i les característiques dels llocs de treball a cobrir, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament. Així doncs, la superació d'una prova selectiva no és l'única via per a la prestació de serveis temporals. La participació de la representació sindical en la selecció del personal temporal no és possible, sens perjudici dels acords als quals es pugui arribar amb les organitzacions sindicals en relació amb els criteris generals de constitució i funcionament d'aquestes borses d'ocupació temporal.

D'altra banda, l'article 75 de l'ALOPC preveu de forma restrictiva el perllongament de la permanència en el servei actiu, d'acord amb el que actualment disposa l'article 38.3 del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre. En el sentit que demaneu, de restringir el perllongament de la permanència en el servei actiu, a l'ALOPC s'han afegit nous requisits a valorar per resoldre de manera expressa i motivada l'atorgament o la denegació del perllongament de la permanència en el servei actiu, com

són els resultats de l'avaluació de l'acompliment i l'absentisme durant l'any anterior a la sol·licitud del perllongament.

Tanmateix, l'article 75 de l'ALOPC manté la previsió segons la qual 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, en consonància amb els darrers pronunciaments de la sala contenciosa administrativa del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya, en el sentit que s'ha d'atorgar el perllongament de la permanència en el servei actiu sempre que calgui completar el temps mínim de serveis per causar dret a una pensió de jubilació del 100% de la mateixa o al percentatge més alt que el perllongament en el servei actiu permeti, quan no sigui possible arribar aquest 100%, sempre amb el límit dels 70 anys d'edat.

8. Títol VIII, sobre la promoció professional.

Efectivament, d'acord amb l'article 37 del TREBEP són matèries objecte de negociació col·lectiva les normes que fixin els criteris generals en matèria de carrera i d'avaluació de l'acompliment, i això ja es respecta en el text de l'avantprojecte de llei.

Pel que fa a l'aposta per una carrera professional horitzontal al llarg de tota la vida laboral que incentivi la millora contínua, aquest és precisament el model de l'ALOPC que, de forma innovadora, a l'article 81 regula la carrera professional horitzontal, que consisteix en el reconeixement individualitzat de la progressió en el desenvolupament professional mitjançant l'ascens en un sistema de trams, sense necessitat de canviar de lloc de treball. La carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional.

L'ALOPC no impedeix l'accés a la promoció interna sense titulació, tanmateix l'ALOPC no pot establir la promoció interna sense disposar de la titulació en més casos dels que autoritza la norma bàsica, Disposició addicional 22a de la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per la reforma de la funció pública. Aquesta disposició estableix, com a excepció, una dispensa de titulació per a la promoció interna des de cossos o escales del grup D (actual C2) al C (actual C1).

Pel que fa a l'observació relativa a eliminar la possibilitat de remoció del lloc de treball per avaluació desfavorable, considerem que és perfectament compatible amb la jurisprudència del Tribunal Suprem, que precisament el que exigeix és que hi hagi un desenvolupament legal previ del TREBEP per poder aplicar, quan escaigui, els efectes negatius de l'avaluació de l'acompliment (vegeu, [STS núm. 534/2022, de 5 de maig](#)).

Entenem que és necessari que els resultats desfavorables de l'avaluació de l'acompliment tinguin conseqüències reals. En cas contrari, el procés d'avaluació de l'acompliment resta buit de contingut i perd el seu sentit i finalitat. Això és, entre d'altres, assolir uns serveis públics de qualitat, l'exigència de responsabilitat i rendiment, el reconeixement de l'excel·lència professional, la millora contínua i la garantia del compliment dels principis de mèrit i capacitat al llarg de tota la carrera professional. Val a dir que la remoció del lloc de treball és només una de les conseqüències que pot haver pels casos de resultats desfavorables continuats i consecutius.

Atès l'àmbit d'aplicació de l'ALOPC, per tal de no vulnerar els principis d'autoorganització i d'autonomia local i universitària, s'ha optat perquè la concreció dels efectes es determini reglamentàriament per cadascuna de les administracions públiques catalanes. En aquest sentit, convé destacar que aquesta solució ha estat adoptada per

altres normes recents en matèria d'ocupació pública, com per exemple la Llei 4/2021, de 16 de abril, de la Funció Pública Valenciana, en uns termes quasi idèntics a l'ALOPC; i la Llei 5/2023, de 7 de juny, de la Funció Pública d'Andalusia, amb una regulació més detallada.

9. Títol IX, referent a la provisió de llocs de treball i mobilitat.

Compartim que qualsevol mesura que afecti condicions de treball ha de ser objecte de negociació d'acord amb el TREBEP. No obstant això, la participació sindical ha de quedar exclosa en els òrgans tècnics de provisió, precisament pel seu caràcter estrictament tècnic. La participació sindical en aquests òrgans no hi encaixa atesa la funció representativa i de defensa dels treballadors, que podria trencar la neutralitat de l'òrgan.

Us fem saber que s'ha atès la proposta d'establir la durada *màxima* de les comissions de servei, de manera que l'article 101 queda redactat de la forma següent:

"Article 101. Comissió de serveis de règim general

1. El personal funcionari de carrera, per raons d'urgència i motivades en les necessitats del servei, pot ser assignat en comissió de serveis a un lloc de treball que estigui vacant o reservat a altres funcionaris, sempre que reuneixi els requisits establerts per a la seva ocupació en la relació de llocs de treball o els instruments de gestió complementaris.

2. Les comissions de serveis tenen caràcter voluntari i resten sense efecte per necessitats del servei, perquè es proveeix el lloc de treball amb caràcter definitiu o, automàticament, pel transcurs del termini **màxim** de dos anys per als llocs de treball base i d'un any 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.

El personal funcionari de carrera pot renunciar a la comissió de serveis, amb l'acceptació prèvia expressa de l'òrgan que l'ha autoritzat, el qual podrà condicionar-la a la finalització de les tasques prioritàries o urgents que tingui encomanades.

3. El personal funcionari de carrera en comissió de serveis ha de percebre les retribucions assignades al lloc de treball efectivament desenvolupat i té dret a la reserva del lloc de treball que ocupava amb caràcter definitiu, llevat que n'hagi obtingut un altre pels sistemes ordinaris de provisió de llocs de treball, cas en el qual se li reserva aquest darrer lloc de treball."

També s'ha acceptat la nova redacció proposada de l'article 107 de l'ALOPC, en el sentit d'exigir que el projecte contingui el cost i el seu finançament, tot suprimint la paraula "excepcionalment", de manera que queda redactat de la forma següent:

"Article 107. Adscripció temporal a projectes

1. S'entén per projecte, a l'efecte d'aquesta disposició, el conjunt ordenat d'actuacions de l'Administració pública que té com a finalitat assolir uns objectius prèviament establerts de naturalesa transversal o especialitzada, i que s'ha d'atendre amb una organització de caràcter temporal i flexible mitjançant l'adscripció de personal en atenció a criteris de competència, expertesa professional i pluridisciplinarietat.

2. El projecte ha de contenir els objectius; les funcions i tasques que se'n deriven; els indicadors i resultats per a l'avaluació del projecte; les necessitats de personal

vinculades i les seves característiques amb la determinació dels coneixements i l'expertesa requerits; la direcció de les actuacions; l'adscripció orgànica; la durada, que no podrà excedir els quatre anys; l'aportació de mitjans materials i tecnològics necessaris, ~~i, excepcionalment,~~ el cost i el seu finançament.

El projecte es caracteritza per la creació d'un equip pluridisciplinari de personal funcionari de carrera i, si escau, personal laboral fix, expert en els àmbits transversals o especialitzats relacionats directament amb els objectius del projecte.

3. Les necessitats de personal dels projectes s'han de cobrir mitjançant l'adscripció temporal de personal funcionari de carrera dels òrgans o unitats participants.

El personal laboral fix s'adscriu als projectes de conformitat amb la legislació laboral i el conveni col·lectiu aplicable.

4. L'adscripció temporal té per objecte el desenvolupament temporal de funcions, tasques i responsabilitats vinculades al projecte, que, en qualsevol cas, s'han de correspondre amb les pròpies del cos, escala o categoria. El personal funcionari amb adscripció temporal a un projecte continuarà percebent les retribucions íntegres del seu lloc de treball, sens perjudici de la percepció de les indemnitzacions per raó del servei que li puguin correspondre. L'adscripció temporal es limita al temps necessari per al desenvolupament de les funcions i tasques atribuïdes al projecte, i tindrà una durada de quatre anys com a màxim.

5. L'adscripció temporal de funcions té caràcter voluntari i només excepcionalment pot tenir caràcter forçós, sempre que s'acrediti la inexistència de personal voluntari amb el perfil professional adequat i es justifiqui la impossibilitat de garantir la prestació adequada de les funcions vinculades al projecte.

6. Les resolucions d'adscripció temporal a un projecte seran comunicades a les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit que correspongui.

7. Excepcionalment, es podrà adscriure al projecte personal funcionari interí per a l'exercici exclusiu de funcions estrictament administratives i de suport tècnic quan per la urgència del desenvolupament del projecte no sigui possible l'adscripció de personal funcionari de carrera.

8. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, els projectes poden ser departamentals o interdepartamentals en funció del seu àmbit d'actuació.

Els projectes departamentals han de ser aprovats mitjançant resolució de la persona titular de la secretaria general del departament al qual s'adscriu el projecte.

Els projectes interdepartamentals han de ser aprovats mitjançant resolució conjunta de les persones titulars de les secretaries generals dels departaments participants, amb l'informe previ de la direcció general competent en matèria d'ocupació pública.

9. L'adscripció a un projecte de personal amb vinculació fixa entre l'Administració de la Generalitat i les entitats del seu sector públic es durà a terme mitjançant la reassignació funcional d'empleats públics a què fa referència la disposició addicional vint-i-unena d'aquesta Llei.”.

La mobilitat interadministrativa és una de les novetats clau i un element transformador de l'avantprojecte de llei, de manera que limitar-la tal com es proposa aniria en contra del nou model configurat per la norma. Així mateix, convé destacar que respecte l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el personal funcionari d'altres

administracions públiques catalanes que disposi de l'acreditació de mobilitat interadministrativa pot participar en els procediments de provisió de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat. En canvi, aquesta mobilitat interadministrativa s'ha disposat amb caràcter voluntari, mitjançant conveni, per la resta d'administracions públiques catalanes, per tal de respectar l'autonomia local i l'autonomia universitària.

D'altra banda, pel que fa a la comissió de serveis forçosa convé destacar que s'han previst les màximes garanties per les persones que poden resultar afectades.

Quant a la proposta de garantir la realització de concursos de provisió abans de la convocatòria de processos selectius, considerem que aquesta circumstància és pròpia del desenvolupament reglamentari per part de cada administració pública i no pot imposar-se amb caràcter general.

La no participació voluntària en els processos de provisió quan hi ha obligació de fer-ho ha de comportar una conseqüència jurídica que no pot ser l'assignació d'ofici d'un lloc de treball vacant, doncs es mantindria el personal funcionari de carrera sense destinació definitiva *sine die*. Per aquest motiu, la conseqüència de no participar en el concurs (no pas de no obtenir destinació definitiva havent-hi participat) ha de ser la declaració d'excedència voluntària per interès particular. Aquesta mesura obeeix a la necessitat de disposar de la màxima estabilitat en els llocs de treball (ocupacions definitives).

10. Títol X, relatiu a la igualtat entre dones i homes i igualtat de gènere a les administracions públiques catalanes

A partir d'aquest títol X en endavant, tot allò que manifesteu que proposeu incloure en el vostre document no ho podem analitzar de forma detallada, atès que les propostes concretes no figuren en l'escrit d'al·legacions del 22 de març de 2024 i tampoc s'han tramès juntament amb el document que es va remetre el passat 11 de desembre. Malgrat això, seguidament en fem una valoració genèrica.

Respecte la proposta de creació en cada administració d'un organisme paritari, depenent de cada Mesa General de negociació, per vetllar per l'aplicació dels principis d'aquest Títol i la participació sindical en l'elaboració de les mesures, entenem que aquesta qüestió quedarà dins l'àmbit de cada mesa, que podrà acordar allò que consideri convenient, no es pot imposar legalment.

Quant als articles que proposeu incloure en aquest títol per disposar d'un registre salarial anual i d'auditoria retributiva en cada administració, sens perjudici d'avaluar novament la qüestió quan es traslladi la proposta concreta, entenem que sobre aquesta matèria cadascuna de les administracions públiques catalanes ha de veure respectada la seva autonomia per adoptar les mesures, eines i instruments que millor s'adaptin a la seves necessitats.

Pel que fa a la formació en matèria d'igualtat, cal remarcar les previsions que ja inclou l'article 123 de l'avantprojecte de llei, que confereix a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya un paper clau per a la formació i sensibilització en matèria d'igualtat en el conjunt de les administracions públiques catalanes. A banda d'això, l'article 181 obre la possibilitat que l'avaluació positiva d'activitats d'aprenentatge i formació pugui esdevenir una condició indispensable per a la provisió de determinats llocs de treball en funció del que s'estableixi reglamentàriament. Mentre que l'article 211.4 disposa que 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.

11. Títol XI, sobre la protecció de la seguretat i salut laboral dels empleats públics.

Esgrimiu que aquest títol no surt a l'exposició de motius; no entenem aquesta observació, doncs tant en la versió de l'avantprojecte que es va sotmetre al tràmit d'audiència i informació pública, com en la versió que s'està treballant actualment, a l'exposició de motius s'hi fa referència expressa.

Sobre aquesta matèria, convé tenir present quin és l'ordre de competències constitucional i estatutàriament establert. Així, d'una banda l'article 149.1.7 de la Constitució espanyola, i de l'altra l'article 170 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya. Aquest últim preveu que correspon a la Generalitat la competència executiva sobre la prevenció de riscos laborals i la seguretat i la salut en el treball. De manera que, sens perjudici de la valoració que, si escau, es pugui fer una vegada coneguem el contingut concret de les propostes, cal remarcar que la regulació en un únic article precisament obeeix a la necessitat de respectar l'ordre competencial legalment establert.

12. Títol XII, sobre. Incompatibilitats, integritat pública, deures i drets dels empleats públics

Adduïu que voleu concretar la compatibilitat de treballs públics en el cas de jornades parcials, tanmateix entenem que aquestes propostes s'hauran d'emmarcar en l'àmbit de la legislació sobre el règim d'incompatibilitats, que és la normativa a la qual la llei es remet per concretar-ne el seu règim.

Pel que fa a la millora de la protecció de les persones alertadores de corrupció, l'article 131 de l'avantprojecte preveu un marc prou consistent que garanteix la confidencialitat i l'anonimat, així com el dret a la protecció de les persones alertadores, doncs en aquest sentit es preveu que la presentació d'alertes no pot comportar la remoció del seu lloc de treball ni altres conseqüències que comportin aïllament, persecució o empitjorament de les condicions del seu entorn laboral o qualsevol forma de perjudici o discriminació per aquest motiu. No obstant això, en relació amb aquesta qüestió i tenint en compte les al·legacions que feu respecte del Títol XVII, s'ha incorporat la tipificació d'una falta greu.

Pel que fa als drets dels empleats públics, l'avantprojecte de llei respecta allò establert amb caràcter bàsic pel TREBEP.

13. Títol XIII es refereix al règim retributiu i de Seguretat Social.

Per bé que, una vegada ens les feu arribar, es puguin analitzar les propostes concretes que referiu relatives al règim retributiu complementari, sobre aquest aspecte cal recordar que l'avantprojecte ja conté un canvi innovador, de manera que les retribucions complementàries enllacen amb el nou model d'ocupació pública de l'ALOPC, que persegueix assolir una ocupació pública més professional, eficaç i eficient i clarament orientada a la prestació d'un millor servei públic a la ciutadania.

En aquest sentit, es preveuen el complement de carrera professional, vinculat al sistema de trams de progressió en la carrera professional, i el complement de rendiment, el qual retribueix la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats valorats mitjançant el procediment d'avaluació que preveu l'avantprojecte de llei i que substitueix el complement de productivitat anterior.

14. Títol XIV, sobre la jornada de treball, permisos i vacances.

Pel que fa a la jornada de 35 hores, cal tenir en compte la regulació actual d'àmbit estatal prevista a la disposició addicional 144^a de la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2018. D'altra banda, l'avantprojecte de llei tampoc seria l'instrument adequat per regular-ho, atès el seu àmbit d'aplicació.

En relació amb el teletreball, l'avantprojecte reconeix aquesta modalitat de prestació de serveis a distància mitjançant l'ús de les tecnologies de la informació i comunicació, sempre que les necessitats del servei ho permetin, en els supòsits i condicions que s'estableixin reglamentàriament. Així, sobre aquesta qüestió s'ha de permetre que cadascuna de les administracions pugui desenvolupar-ne la regulació, prèvia negociació col·lectiva en l'àmbit corresponent.

Sens perjudici de poder contrastar les propostes de millora que pugueu presentar, l'avantprojecte, en essència, preveu les diferents modalitats de reducció i d'adaptació de la jornada de treball en els termes que estableix la normativa bàsica. Pel que fa als permisos s'han introduït novetats, sigui per raons de conciliació, com són el permís per a les funcionàries en estat de gestació, per dol perinatal o el permís parental, però també per atendre altres necessitats, com per exemple, el permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària.

Quant a la reincorporació progressiva després d'un càncer o malaltia greu, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el 24 de juliol de 2019, es va signar l'Acord de la Mesa General de Negociació dels Empleats Públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya pel qual s'estableixen mesures relatives a la prestació de serveis amb malalties d'especial gravetat, així que qualsevol millora s'haurà de negociar en l'àmbit de l'esmentada Mesa general. L'ALOPC no és l'instrument adequat per regular aquesta qüestió atès el seu àmbit d'aplicació.

D'altra banda, a l'article 157 s'ha introduït el cessament progressiu de la prestació de serveis, de manera que el personal funcionari de les administracions públiques catalanes a qui manqui menys de tres anys per complir l'edat de jubilació forçosa pot sol·licitar, si les necessitats del servei ho permeten, la reducció d'un terç o la meitat de la seva jornada de treball, sempre que s'incorpori als programes de planificació del relleu generacional. El personal autoritzat pot reduir la seva jornada de treball amb dret a percebre el 60 o el 80 % de les seves retribucions, sempre que una part de la seva jornada de treball, en els termes que es determini en el programa corresponent, es destini a la transferència de coneixement i expertesa o a la mentorització del personal funcionari.

Respecte del permís per assumptes personals i els dies addicionals de vacances convé recordar que en aquest aspecte l'avantprojecte es ceneix a allò que el TREBEP disposa amb caràcter bàsic, sens perjudici de les millores que s'acordin en el marc de cada administració, dins també del marge que la normativa bàsica predetermina.

Finalment, l'ALOPC protegeix les dones afectades per violència masclista. En aquest sentit, a l'article 115 es regula la mobilitat per raó de violència masclista, així les empleades públiques que es vegin obligades a abandonar el seu lloc de treball en la localitat on prestaven serveis per fer efectiva la seva protecció o dret a l'assistència social integral, **tenen dret a ser traslladades a un altre lloc de treball propi del seu cos o escala, o categoria professional, de característiques anàlogues, en la mateixa localitat o en una altra, sense necessitat que sigui una vacant de**

cobertura necessària. L'Administració comunicarà a les empleades públiques víctimes de violència masclista les vacants existents a la mateixa localitat o a les localitats que la interessada sol·liciti expressament. **Aquestes sol·licituds es tramiten de forma preferent i urgent** i en tot el procediment s'ha de protegir especialment la intimitat de les persones afectades. A més, la norma habilita les administracions públiques catalanes per subscriure convenis per a la mobilitat interadministrativa de les empleades públiques per raó de violència masclista. De la mateixa manera, també les habilita per adoptar mesures equivalents per als supòsits d'assetjament sexual, per raó de sexe o assetjament psicològic.

L'article 153 preveu una reducció de la jornada de les funcionàries víctimes de violència masclista i d'activitat terrorista, en els termes de la norma bàsica, mentre que l'article 196 regula l'excedència per raó de violència masclista o violència terrorista i introdueix millores substancials com és el fet que, **durant els primers dotze mesos d'aquesta excedència** les funcionàries tenen dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupaven i al còmput a l'efecte del reconeixement de triennis, carrera professional i drets del règim de la Seguretat Social.

15. Títol XV tracta de la formació dels empleats públics.

D'acord amb la normativa bàsica, els criteris generals dels plans i fons per a la formació són objecte de negociació, en el seu àmbit respectiu i en relació amb les competències de cada Administració pública.

S'accepta la proposta relativa a que la **formació fora de l'horari laboral sigui voluntària i compensada amb les hores corresponents**. Així, l'article 182 queda redactat de la forma següent:

"Article 182. Deure de formació

1. Els empleats públics han de contribuir a millorar la qualitat dels serveis públics mitjançant la seva participació en les activitats formatives.
2. Els empleats públics han d'assistir, excepte causa justificada, a les activitats formatives programades, bé quan la finalitat d'aquestes sigui adquirir els coneixements o habilitats adequats per a l'exercici de les funcions i tasques que li siguin pròpies, bé quan es detectin necessitats formatives especials. **L'assistència a les activitats formatives programades fora de l'horari de treball és voluntària.**
3. Els empleats públics que obtinguin un resultat desfavorable en els procediments d'avaluació de l'acompliment han de participar en les activitats formatives d'actualització i perfeccionament a què siguin convocats."

16. Títol XVI sobre les situacions administratives.

La regulació de l'excedència voluntària incentivada a l'avantprojecte de Llei s'ajusta a allò previst a l'article 85.2, a) del TREBEP. Certament les mesures específiques per incentivar l'excedència voluntària han de ser negociades.

D'altra banda, les previsions de l'article 198 de l'avantprojecte de Llei no difereixen substancialment del que actualment disposa l'article 86.5 del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.

17. Títol XVII, sobre el règim disciplinari.

Convé recordar que l'article 93 del TREBEP preveu que els funcionaris públics i el personal laboral queden subjectes al règim disciplinari que estableix el Títol VII del TREBEP i les normes que les lleis de funció pública dictin en desplegament d'aquest Estatut. A més, l'article 95.2 del TREBEP tipifica les faltes molt greus amb caràcter general per a totes les administracions públiques, i en aquest sentit, a les lletres *k*), *l*) i *m*) es preveu "l'obstaculització a l'exercici de les llibertats públiques i drets sindicals", "la realització d'actes encaminats a coartar el lliure exercici del dret de vaga" i "l'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis essencials en cas de vaga", respectivament. De manera que la regulació prevista a l'article 207 lletres *m*) i *n*) de l'ALOPC s'ajusta al que preveu el TREBEP pel que fa al dret de vaga i l'exercici de les llibertats públiques. Així doncs, aquest dret fonamental queda adequada i suficientment protegit.

En el següent punt demaneu que sempre que s'incompleixin obligacions de prevenció i es causi qualsevol dany a les persones, s'ha de considerar falta molt greu, sense tenir en compte el dany causat. Tanmateix, per respectar el principi de proporcionalitat és imperatiu tenir en compte la naturalesa dels perjudicis causats a l'hora de tipificar la falta. És preceptiu que en l'exercici de la potestat disciplinària es tingui en compte aquest principi de proporcionalitat, tant per mandat de l'article 94 del TREBEP, com d'acord amb el previst a l'article 25.3 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, principi que també recull adequadament l'article 204.1 b) de l'ALOPC, motiu pel qual la vostra al·legació no pot ser atesa.

Pel que fa a la vostra observació relativa a tipificar com a falta determinades actuacions contra les persones alertadores de corrupció, entenem que amb la redacció de l'article 206.1 de l'ALOPC queda **acceptada**, perquè aquest article preveu que constitueix una falta disciplinària l'acció o omissió tipificada en aquest capítol o en la legislació sobre transparència, accés a la informació pública i bon govern, **i protecció d'alertadors**.

La redacció en aquest sentit es feia per tal d'evitar la redundància o la contradicció amb la normativa sectorial vigent, això és, la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció. Cal tenir en compte que és una llei que afecta plenament el conjunt d'entitats del sector públic català, la finalitat principal de la qual és atorgar una protecció adequada enfront de les represàlies que puguin patir les persones físiques que informin d'alguna infracció. A Catalunya, aquesta regulació es completa amb l'[Acord de Govern 160/2023, de 25 de juliol](#), pel qual s'estableix el sistema intern d'alertes (SIA) en matèria d'infraccions normatives i de conductes contràries a la integritat pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (SIA), que es va aprovar per donar compliment a l'obligació legal d'establir un sistema intern d'informació.

Cal recordar que el legislador català ha designat l'Oficina Antifrau de Catalunya com a Autoritat Independent de Protecció de l'Informant mitjançant la disposició addicional setena de la [Llei 3/2023](#), del 16 de març, de mesures fiscals, financeres, administratives i del sector públic per al 2023.

Tanmateix, tenint en compte les vostres al·legacions i que l'article 67 de la Llei 2/2023, de 20 de febrer preveu que l'exercici de la potestat sancionadora previst en aquesta norma és autònom i "(...) pot concórrer amb el règim disciplinari del personal funcionari,

estatutari o laboral que resulti d'aplicació en cada cas", **s'accepta l'al·legació** i es modifica l'article 208 de l'ALOPC que queda redactat de la forma següent:

"Article 208. Faltes greus

Són faltes greus:

- a) L'incompliment de les ordres i les instruccions de servei que provenen dels superiors i dels òrgans competents, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic.
- b) L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.
- c) La manca greu de consideració, atenció o respecte a la ciutadania o als empleats públics en l'exercici de les seves funcions, així com impedir-los l'exercici dels seus drets o el compliment dels seus deures.
- d) El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre-hi part.
- e) La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
- f) Les conductes constitutives de delictes dolosos relacionades amb el servei o que causin un dany a l'administració, als ciutadans o als empleats públics, sempre que no constitueixin faltes molt greus.
- g) L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que es coneixen per raó del càrrec, si causa perjudici a l'administració o s'utilitza en benefici propi.
- h) L'adopció de decisions o la intervenció en assumptes quan hi ha el deure legal d'abstenir-se o quan concorren les circumstàncies legals de conflicte d'interès.
- i) L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'administració o als ciutadans, i no constitueix una falta molt greu.
- j) El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents del servei.
- k) L'atemptat greu contra la dignitat dels empleats públics o de l'administració.
- l) Utilitzar indegudament els dispositius digitals i els mitjans, inclosos els telemàtics, que l'administració pública ha posat a la seva disposició per al compliment de les funcions i tasques pròpies del lloc de treball assignat, sempre que comporti un perjudici greu per al compliment del servei o per a la seguretat de la informació o que causi descrèdit de la imatge pública de l'administració.
- m) L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les funcions i tasques sense haver obtingut l'autorització corresponent.
- n) El descuit o negligència greu sempre que afecti el funcionament normal dels serveis.
- o) L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural, així com la tercera absència injustificada al treball en un període de dos mesos.
- p) Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.

- q) La reincidència en la comissió de faltes lleus.
- r) L'incompliment de les obligacions en matèria de prevenció de riscos laborals, quan no constitueixi falta molt greu.
- s) La simulació de malaltia o accident que comporti l'absència en el lloc de treball.
- t) Emprar o autoritzar per a usos particulars mitjans o recursos de caràcter oficial o facilitar-los a tercers, tret que per la seva escassa entitat constitueixi una falta lleu.
- u) L'acceptació de regals, favors o serveis en condicions avantatjoses més enllà dels usos habituals o de cortesia, sempre que no constitueixi una falta molt greu.
- w) No respectar l'anonimat o la confidencialitat aplicable en l'àmbit de la protecció de les persones alertadores.**
- x) L'adopció de represàlies en front les persones alertadores, com poden ser la remoció del seu lloc de treball i altres conseqüències que comportin aïllament, persecució o empitjorament de les condicions del seu entorn laboral o qualsevol forma de perjudici o discriminació per aquest motiu.**
- y) En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada."**

Pel que fa als incompliments dels requeriments de la Inspecció de Treball i Seguretat Social o de les mesures de control de la temporalitat, es tracta de matèries que ja tenen previstes les seves conseqüències per a l'Administració pública responsable en la normativa sectorial d'aplicació.

Finalment, en relació amb els procediments disciplinaris l'ALOPC respecta la normativa bàsica i, en aquest sentit, preveu que s'ha de donar compte de la incoació d'expedients disciplinaris als òrgans de representació del personal, llevat de la negativa expressa del funcionari subjecte al procediment. En qualsevol cas, l'article 37 del TREBEP no exigeix que aquests procediments hagin d'estar reglamentats per acord en la negociació col·lectiva, sens perjudici del preceptiu tràmit sindical que s'haurà de dur a terme en la tramitació de la norma reglamentària.

18. Títol XVIII sobre la negociació col·lectiva, representació i participació a les administracions públiques catalanes.

L'avantprojecte de llei preveu la creació d'una mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes, en la qual són objecte de negociació les matèries i condicions de treball comunes a la totalitat del personal de les administracions públiques catalanes. **S'accepta el canvi de denominació proposat**, i aquesta mesa passa a denominar-se *Mesa de concertació i diàleg social de les administracions públiques catalanes*.

L'article 218 reconeix expressament la capacitat negociadora de les entitats municipalistes més representatives dels ens locals i ens supramunicipals, això és, en el sentit que entenem que demaneu en el vostre escrit.

Pel que fa a la creació d'una mesa general de les universitats públiques catalanes, us fem avinent que també **s'accepta** la vostra proposta.

Així, tant en el preàmbul de l'ALOPC, com a l'article 216 de l'ALOPC s'introdueixen els

canvis següents:

“(…) El títol XVIII sobre la negociació col·lectiva, representació i participació en les administracions públiques catalanes, s’estructura en tres capítols.

El capítol I estableix els principis generals que han d’informar l’ordenació de la negociació col·lectiva, així com la seva estructura, i preveu la creació d’una **mesa comuna de negociació de concertació i diàleg social** de les administracions públiques catalanes, en la qual són objecte de negociació les matèries i condicions de treball comunes a la totalitat del personal de les administracions públiques catalanes. Així mateix, es reconeix expressament la capacitat negociadora de les entitats municipalistes més representatives dels ens locals i ens supramunicipals.”.

“Article 216. Estructura de la negociació col·lectiva

1. L’estructura de la negociació col·lectiva a les administracions públiques catalanes, així com la constitució i composició de les diferents meses de negociació, es regeix pel que disposa la normativa de caràcter bàsic, per les previsions d’aquesta Llei i, si escau, pels reglaments de règim intern que aprovin les meses de negociació.

2. Per a la determinació de les condicions de treball del personal de les administracions públiques catalanes s’han de constituir les meses de negociació següents:

- a) Mesa **comuna de negociació de concertació i diàleg social** de les administracions públiques catalanes.
- b) Meses generals de negociació.
- c) Meses sectorials de negociació.

3. En la Mesa **comuna de negociació de concertació i diàleg social** de les administracions públiques catalanes són objecte de negociació les matèries i condicions de treball comunes a la totalitat del personal de les administracions públiques catalanes.

La Mesa **comuna de negociació de concertació i diàleg social** de les administracions públiques catalanes és presidida per la persona titular del departament competent en matèria d’ocupació pública de la Generalitat de Catalunya. Integren aquesta Mesa, per una part, les persones representants de l’Administració de la Generalitat de Catalunya, designades pel Govern de la Generalitat; de les administracions locals, designades per les entitats associatives més representatives, i de les universitats públiques de Catalunya, designades pel Consell Interuniversitari de Catalunya, i, per l’altra part, les organitzacions sindicals més representatives en l’àmbit estatal i les més representatives en l’àmbit de les administracions públiques catalanes.

4. Es constitueixen les Meses generals de negociació en cadascuna de les administracions públiques catalanes per a la negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral. Les Meses generals de negociació estan integrades per la representació de l’administració pública corresponent i les organitzacions sindicals legitimades, de conformitat amb la capacitat representativa establerta per la normativa bàsica.

Es constitueix la Mesa general de les universitats públiques catalanes per a la negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal tècnic, de gestió i d’administració i serveis, funcionari i laboral, de les universitats públiques catalanes. Integren aquesta Mesa, per una part, les persones representants de les universitats públiques catalanes, designades per cada una de les universitats, i, per l’altra part, les organitzacions sindicals més representatives en l’àmbit de les

universitats públiques catalanes.

5. La constitució, l'estructura i la composició de les meses de negociació les estableixen la normativa de caràcter bàsic i aquesta Llei, així com els reglaments de règim intern que s'acordin en les meses corresponents.

6. La Mesa General de Negociació del personal funcionari i laboral, d'acord amb la legitimació de les organitzacions sindicals que estableixen els articles 6 i 7 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de llibertat sindical, es distribueix en funció dels resultats obtinguts en les eleccions als òrgans de representació del personal funcionari i laboral de l'àmbit de representació corresponent. També estan presents en aquestes meses generals les organitzacions sindicals que formen part de la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, sempre que hagin obtingut el 10 % dels representants del personal funcionari o personal laboral en l'àmbit de la Mesa corresponent.

7. A la Mesa General de Negociació del personal funcionari de cada administració pública estan legitimades les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal, les organitzacions sindicals més representatives a Catalunya, així com les organitzacions sindicals que hagin obtingut el 10 % o més de la representació en les eleccions per a delegats de personal i juntes de personal en les unitats electorals compreses en l'àmbit específic de la seva constitució.

8. Mitjançant un acord de les meses generals de negociació i sota la seva dependència es poden constituir meses sectorials de negociació en atenció a les condicions de treball específiques de sectors o col·lectius de personal, considerant el nombre d'efectius afectats. La competència de les meses sectorials s'estén als temes comuns del seu àmbit corresponent, sempre que no hagin estat acordats en les meses generals de les quals depenen. Així mateix, les meses generals podran delegar o reenviar la negociació de determinats assumptes a les meses sectorials.

9. Cada mesa de negociació s'ha de dotar d'un reglament de règim intern que ha d'establir la composició i les normes internes de funcionament.

10. En la composició de cada mesa de negociació s'ha de procurar la representació paritària de dones i homes.”.

Pel que fa a la definició de les matèries objecte de negociació i el detall sobre els pactes i acords, tant pel que fa a la negociació com a la seva entrada en vigor o la renegociació, no podem analitzar-ne el seu contingut atès que, com ja s'ha dit, no disposem de les propostes concretes a les quals us referiu. Tanmateix, convé destacar que en les matèries objecte de negociació cal estar a allò que estableix la norma bàsica, i per tant, és innecessari reproduir l'article 37 del TREBEP. Mentre que els articles 219 i 220 de l'ALOPC regulen detalladament el contingut mínim, la vigència, pròrroga i denúncia dels pactes i acords.

Pel que fa al registre d'òrgans de representació, entenem que la regulació de l'article 225 de l'avantprojecte de Llei és congruent amb el que preveu la disposició addicional quinzena del TREBEP, i al mateix temps garanteix i reconeix els principis d'autoorganització, d'autonomia local i universitària.

En darrer lloc, pel que fa a la **resolució extrajudicial de conflictes col·lectius**, us fem palès que hi ha una **previsió expressa a la disposició addicional vint-i-sisena de la norma**. D'altra banda, amb referència a la resolució extrajudicial de conflictes individuals, us traslladem la plena disposició per tractar, en la corresponent mesa de negociació, sobre la possibilitat d'estudiar la implementació de procediments de

mediació.

19. Títol XIX regula l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

Respecte d'aquest títol, us fem saber que decau íntegrament el seu contingut, perquè s'ha considerat més adient retornar a la idea inicial de regular l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en una llei independent.

D'aquesta manera, l'article 20 resta redactat de la forma següent:

"Article 20. Escola d'Administració Pública de Catalunya

1. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es configura com l'entitat de referència de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes en els àmbits d'actuació que li atribueix aquesta Llei.

Corresponen a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya les funcions que li atribueix aquesta Llei i la Llei que regula la seva naturalesa, règim jurídic, organització i funcionament i, en qualsevol cas, les següents:

a) L'aprenentatge, la formació i el desenvolupament professional dels empleats públics de les administracions públiques catalanes, sens perjudici de les competències de les administracions locals i les universitats públiques i la col·laboració mútua.

b) Dissenyar, implantar i actualitzar els mètodes i models de captació de talent i selecció i dur a terme la convocatòria, gestió i resolució dels processos selectius del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, així com seleccionar el personal de les administracions locals, quan aquestes li encomanin i donar suport a la realització de les proves selectives per a l'accés a la condició de personal funcionari de les administracions locals.

c) Nomenar funcionaris de carrera de l'Administració de la Generalitat.

d) Convocar processos selectius d'accés a l'ocupació pública i processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat interadministrativa del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes.

e) L'acreditació en competències tècniques de selecció de les persones membres dels òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes.

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya exerceix les funcions d'acreditació sens perjudici que puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques en l'àmbit de la seva competència amb l'homologació prèvia de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

2. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya s'adscriu al departament competent en matèria d'ocupació pública.

3. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es relaciona amb les administracions locals i amb les universitats públiques catalanes amb respecte a l'autonomia local i universitària."

I es suprimeix íntegrament el Títol XIX de l'ALOPC.

No obstant això, a l'hora de tramitar el nou avantprojecte normatiu es considerarà la vostra proposta relativa a que el nomenament del director o directora de l'EAPC es realitzi una vegada escoltat el Consell Rector.

20. Disposicions addicionals.

Pel que fa a l'al·legació relativa a la supressió del cos subaltern d'administració de la Generalitat de Catalunya, tingueu en compte que com sigui que la regulació dels cossos i escales de l'Administració de la Generalitat, finalment decau, ja no hi ha aquesta previsió. Així, tal com us hem fet saber quan s'han analitzat les vostres al·legacions relatives al Títol IV, s'han suprimit els articles 32 i 33, els Annexos 1 i 2 i les Disposicions Addicionals novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena i quinzena de l'ALOPC.

Guerrero Guiral, Laia

De: Alvarez Lopez, Maria Teresa
Enviat: dimarts, 5 de novembre de 2024 12:03
Per a: Guerrero Guiral, Laia
A/c: Aguilar Soto, Carlos; Gomez Llamas, Evelín
Tema: RV: Posicionament de les gerències de les universitats públiques catalanes davant l
Fitxers adjunts: Posicionament de les gerències de les universitats públiques catalanes davant l.docx

Laia,

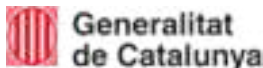
Les universitats han enviat el seu posicionament en relació amb l'ALOPC. Encara no he tingut temps de mirar-ho.

Maite

De: Estivill Galdón, Isidre [REDACTED]
Enviat: dilluns, 4 de novembre de 2024 12:53
Per a: Auge Hien, Joana [REDACTED]; Alvarez Lopez, Maria Teresa
[REDACTED]
Tema: RV: Posicionament de les gerències de les universitats públiques catalanes davant l

Isidre Estivill Galdón
Subdirector general
Subdirecció General d'Assessorament Jurídic
Direcció General de Funció Pública
Departament de la Presidència

Carrer del Foc, 57, edifici A | 08038 Barcelona |
[REDACTED]



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 destrúiu. Abans d'imprimir aquest missatge, assegureu-vos que és realment necessari.

De: Molina Cerrato, Ana Maria [REDACTED]
Enviat: dilluns, 4 / de novembre / 2024 12:34
Per a: Estivill Galdón, Isidre [REDACTED]; Corral Solà, Alícia [REDACTED]
Tema: RV: Posicionament de les gerències de les universitats públiques catalanes davant l

PCE

Anna Molina Cerrato
Directora General de Funció Pública
La recepció d'aquest correu no precisa d'atenció immediata, es pot atendre dins la franja horària laboral de la persona destinatària

Direcció General de Funció Pública

Secretaria d'Administració i Funció Pública
Departament de la Presidència
Carrer del Foc, 57, edifici A | 08038 Barcelona |

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 correu, assegureu-vos que és realment necessari.

De: Molina Cerrato, Ana Maria

Enviat: dijous, 24 d'octubre de 2024 18:40

Per a: Molina Cerrato, Ana Maria

Tema: Posicionament de les gerències de les universitats públiques catalanes davant l

Posicionament de les gerències de les universitats públiques catalanes davant l'Avantprojecte de Llei de l'Ocupació Pública Catalana (ALOPC)

I. Introducció.

Les gerències de les universitats públiques catalanes compartim absolutament la necessitat i l'objectiu de l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (en endavant ALOPC), d'assolir "una ocupació pública més professional, eficaç i eficient i clarament orientada a la prestació d'un millor servei públic a la ciutadania; reforçar els valors del servei públic, la igualtat d'oportunitats, la transparència i l'ètica pública" i ens sentim plenament compromesos en molts dels aspectes que s'hi regulen.

Cal, però, posar l'accent en la necessitat de modular la redacció de l'avantprojecte de llei per tal de fer-la compatible amb el respecte al **dret fonamental de l'autonomia universitària** establert en l'article 27.10 de la Constitució espanyola de 1978, interpretada pel Tribunal Constitucional en diverses ocasions, i desenvolupada actualment en la Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema universitari (en endavant LOSU).

En concret, l'apartat 2 de l'article 3 de la LOSU es concreta l'abast de l'autonomia universitària, i pel que fa al PTGAS cal destacar els següents aspectes:

"En los términos de esta ley orgánica, la autonomía de las universidades comprende y requiere:

b) La elaboración de sus Estatutos, en el caso de las universidades públicas (...)

j) La selección, formación y promoción del personal docente e investigador y personal técnico, de gestión y de administración y servicios, así como la determinación de las condiciones en que han de desarrollar sus actividades y las características de éstas.

k) El establecimiento de sus relaciones de puestos de trabajo o plantillas, y su eventual modificación.

m) El fomento y la gestión de programas de movilidad propios o promovidos por las Administraciones Públicas.

p) La definición, estructuración y desarrollo de políticas propias que contribuyan a la internacionalización de la Universidad."

Son justament aquests àmbits relacionats en l'article 3.2 de la LOSU, en tant que integren l'autonomia universitària, els que caldrà prendre com a paràmetre per valorar l'adequació de les regulacions de l'ALOPC amb el contingut essencial de l'autonomia universitària constitucionalment garantida i en concret els relatius al reconeixement de la potestat normativa (Estatuts), la determinació de la seva organització i estructures (potestat d'autoorganització), l'establiment de programes de recerca i innovació, la selecció, formació i promoció del PTGAS, l'establiment de les relaciones de llocs de treball, el foment i gestió de programes de mobilitat, així com la contribució a la internacionalització.

Aquestes exigències normatives de la LOSU han de ser respectades en tot cas per la normativa autonòmica, doncs en cas contrari s'estaria afectant al dret fonamental i a la garantia institucional de les universitats públiques constitucionalment protegides.

En aquest sentit, cal posar de manifest que la Disposició final setena de la llei orgànica del Sistema Universitari (LOSU), que assenyala com a precepte orgànic l'article 3 i la Disposició final sisena que n'estableix els preceptes bàsics dictats per l'Estat en exercici de l'art. 149.1.1 i 149.1.30 CE.

D'acord amb l'exposat, la LOSU (art.89.3) determina el sistema de fonts aplicables a la regulació del PTGAS

"3. El personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario se rige por lo establecido en esta ley orgánica y en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como por los Pactos y Acuerdos previstos en su artículo 38 (...)

El personal técnico, de gestión y de administración y servicios laboral se rige por lo establecido en esta ley orgánica, por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la demás legislación laboral y los convenios colectivos aplicables.

Asimismo, este personal funcionario y laboral se regirá por lo dispuesto en los Estatutos de las universidades.

En relación con este personal, corresponde a las Comunidades Autónomas la regulación de las materias expresamente remitidas por esta ley orgánica y aquellas otras que puedan corresponderle en el ámbito de sus competencias.

II.- Línies estratègiques.

D'acord amb l'exposat, i respecte a les línies principals de l'ALOPC podem firmar el següent:

Línia prioritària	Comentari
1. Establir un marc legal de l'ocupació pública comú a totes les administracions públiques catalanes.	El marc legal de l'ocupació pública catalana ha de respectar l'autonomia universitària constitucionalment consagrada en l'article 27 de la Constitució espanyola i refermada en la llei orgànica del sistema universitari LOSU, que en determina el contingut essencial i el sistema de fonts de la regulació del PTGAS de les universitats públiques catalanes. Des d'aquesta perspectiva caldria fer un esforç per determinar quin dels aspectes de l'ALOPC col·loquen amb aquesta autonomia universitària i

	per tant han de ser modulada la seva aplicació directa a les universitats públiques en l'avantprojecte de llei. Existeix, per tant, una prioritat normativa material de la LOSU, que és pròpiament normativa habilitant pel que fa al PTGAS i que el legislador autonòmic ha de respectar en la seva regulació, i en concret: la previsió de que els Estatuts de la Universitat regularan, amb respecte al TREBEP i a l'Estatut dels treballadors, si escau, la previsió de que les Universitats poden implantar els seus propis sistemes de carrera professional (art. 90), selecció (art. 91), el sistema de provisió per concurs i la implantació d'un model de mobilitat interadministrativa universitària (art. 92.2) o la regulació dels programes d'incentius (art. 93.3 LOSU).
2. Redissenyar les polítiques de selecció en l'ocupació pública catalana, per tal de professionalitzar i agilitzar la selecció i prioritzar la captació de nous perfils professionals.	La selecció i promoció del PTGAs és element definidor autonomia universitària. Els principis apliquen, però els procediments concrets no es poden exactament igual sense vulnerar l'autonomia. Un dels punts més crítics es el fet es valorin diferents els processos selectius que desenvolupin les universitats i els que efectuin l'EAPC per encàrrec de les universitats, mb un tracte desigual i més avantatjós respecte els de 'EAPC, del tot injust i infundat especialment en els processos de mobilitat universitària. En tot cas preveure aplicació supletòria a manca de regulació pròpia per tot allò que ens pugui interessar fer aplicable en les normatives pròpies. Especialment crític és el fet de que la normativa no preveu les excepcionalitats dels processos de selecció derivats de les contractacions previstes la llei de la ciència, especialment aquelles relacionades amb la vinculació a projectes de recerca amb finançament competitiu.
3. Simplificar l'actual estructura de cossos i escales i homogeneïtzar els cossos i escales de les diferents administracions públiques	Els Estatuts de les universitats públiques determinen les escales pròpies que s'ha dotat cada universitat en virtut de la seva autonomia i no son homogènies ni entre universitats. L'aplicació de l'APOC determinaria costos importants a algunes universitats, atès que contempla supressió d'escales inferiors que actualment tenim. Hi ha el problema de la laboraltització de les plantilles de les universitats, molt més àmplia que en la

	Generalitat atès el volum de les plantilles i molt promocionada per les lleis de la ciència, catalanes i espanyoles, que han laboralitzat els perfils de personal de suport a la recerca. Altre cosa és que es poguessin contemplar solucions per fer equiparacions de les escales pròpies de les universitats a les que es fixin per la Generalitat per facilitar processos de formació i mobilitat.
4. Establir mecanismes per facilitar la mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes	La regulació de la provisió de llocs de treball no és conforme a l'establert en l'art. 92.2 de la LOSU. La pretensió de l'ALOPC de configurar la mobilitat com un dret dels funcionaris prèviament acreditats per l'EAPC que està per sobre de les competències d'autoorganització de les universitats es concep com a contrària a l'autonomia universitària. Es discrimina els funcionaris seleccionats i promocionats per les universitats, d'acord amb els seus propis sistemes, que queden amb l'avantprojecte de llei per darrera dels seleccionats per l'EAPC, que tenen dret a la mobilitat sense fer noves proves selectives. Estem d'acord amb promoure i facilitar la mobilitat del PTGAS, sobretot en l'àmbit universitaris (de fet es una exigència de la LOSU sense cap dels requisits establerts a l'ALOPC), però estendre'l a la resta d'administracions públiques hauria de ser amb criteris de reciprocitat i a través de la RLT, fet anàlisi de les conseqüències.
5. Introduir com a element clau la planificació estratègica dels recursos humans	Amb caràcter general l'obligatorietat que la norma imposa en quant a l'elaboració de plans estratègics de recursos humans, la comunicació de les dades pel registre de personal i la publicitat de tots els processos selectius en el Portal de l'ocupació pública catalana requereix un anàlisi previ de les diferents casuístiques. Es valor la possibilitat de treballar en un pla sectorial específic per al conjunt del PTGAS dels sistema universitari català i treballar-ho coordinadament amb la Direcció General d'Universitats.
6. Definir un marc regulador comú de l' ordenació dels llocs de treball .	Són de destacar els instruments de gestió de cursos humans, complementaris les RLT i la creació d'àmbits funcionals, si be la regulació continguda a l'ALOPC ateses les especialitats de les universitats,

	aquesta regulació hauria de ser d'aplicació supletòria a les universitats
7. Introduir la carrera professional horitzontal sense necessitat de canviar de lloc de treball.	Pel que fa al règim jurídic del PTGAS, i en concret a la possibilitat de les universitats públiques catalanes de regular la implantació de la carrera horitzontal del PTGAS, cal recordar i posar de manifest la regulació establerta en els articles 89, 90 i 93.3 de la LOSU. La pròpia Exposició de Motius de la LOSU és categòrica en afirmar que <i>“Esta norma parte del reconocimiento de los recursos humanos del sistema universitario como núcleo de su Fortaleza (...) Esta nueva Ley revaloriza la figura del personal técnico, de gestión y de administración y servicios, como un actor clave para el funcionamiento eficiente y eficaz de la institución universitaria. En línea con este objetivo, se incorpora la carrera profesional horizontal de dicho personal, así como el marco para la evaluación de su desempeño.”</i> Artículo 89. Personal técnico, de gestión y de administración y servicios. 3. El régimen retributivo del personal funcionario y laboral se determinará conforme a lo previsto en el artículo 89.3, dentro de los límites máximos que determine la Comunidad Autónoma, mediante negociación colectiva y en el marco de las bases que fije el Estado Artículo 90. Carrera profesional. 1. Las universidades establecerán escalas de personal técnico, de gestión y de administración y servicios, de acuerdo con los grupos de titulación exigidos por la legislación general de la función pública, y atendiendo al nivel de especialización en los distintos ámbitos de la actividad universitaria. 2. Este personal podrá desarrollar su carrera profesional, mediante la progresión de grado, categoría, escala o nivel, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y con la remuneración correspondiente a cada uno de ellos, atendiendo a su trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, la formación acreditada y la evaluación de su desempeño. Asimismo, podrá desarrollar su carrera

profesional, mediante el ascenso en la estructura de puestos de trabajo, atendiendo a la valoración de sus méritos, su grado de especialización y las aptitudes por razón de la especificidad de la función que desempeña y la experiencia adquirida.

3. En todo caso, en la carrera profesional de este personal se observarán los principios de transparencia retributiva y de igualdad efectiva en los procesos de promoción profesional.

Artículo 93. Retribuciones.

3. El personal técnico, de gestión y de administración y servicios funcionario se rige por lo establecido en esta ley orgánica y en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como por los Pactos y Acuerdos previstos en su artículo 38. En el caso de la Comunidad Foral de Navarra se aplicará la presente normativa en los términos establecidos en el artículo 149.1.18.ª y disposición adicional primera de la Constitución y en la Ley Orgánica 13/1982, de 10 de agosto, de reintegración y mejoramiento del Régimen Foral de Navarra. El personal técnico, de gestión y de administración y servicios laboral se rige por lo establecido en esta ley orgánica, por el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como por el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, la demás legislación laboral y los convenios colectivos aplicables. Asimismo, este personal funcionario y laboral se regirá por lo dispuesto en los Estatutos de las universidades. En relación con este personal, corresponde a las Comunidades Autónomas la regulación de las materias expresamente remitidas por esta ley orgánica y aquellas otras que puedan corresponderle en el ámbito de sus competencias.

Efectivament, l'EBEEP determina una reserva de llei per desenvolupar la carrera professional, motiu pel qual, davant la manca de regulació de la mateixa a Catalunya, les universitats públiques catalanes, a diferència de moltes de les universitats públiques espanyoles no hem pogut desenvolupar un model de carrera professional del PTGAS, el que ha castigat molt la tecnificació i el reconeixement professional del PTGAS. La LOSU ha significat un pas molt important en aquest sentit, doncs suposa l'habilitació legal que les universitats requeríem per desenvolupar-la. La

	LOSU conté els elements bàsics necessaris per a la seva regulació. D'acord amb els sistema de fonts establerts a la LOSU, resulta per tant evident la competència de les universitats públiques catalanes, respectant sempre i en tot cas les previsions establerts a la LOSU i l'EBEP, per regular i consolidar la carrera professional del seu PTGAS. En un entorn com l'actual, es requereix poder ampliar les plantilles universitàries de PTGAS per incorporar personal altament qualificat, amb perfils professionals flexibles, capaços d'adaptar-se a circumstàncies constantment canviants i en profunda transformació i es imprescindible el desenvolupament d'un sistema que permeti reconèixer la tasca desenvolupada sense necessitat de canviar de lloc de treball. Així ho va reconèixer la Conselleria de Recerca i Universitats de la Generalitat de Catalunya en aprovar la dotació específica de finançament a les universitats públiques catalanes per a la millora de l'organització, relleu i tecnificació de les plantilles de personal tècnic, de gestió i administració i serveis de les universitats públiques de Catalunya, i que es poden destinar, entre d'altres, a la implantació de sistemes de carrera horitzontal tal com determina la LOSU.
8. Implantar l'avaluació de l'acompliment.	Estan totalment d'acord amb l'objectiu, per la seva vinculació amb la carrera horitzontal, la seva regulació en l'avantprojecte de llei hauria de ser supletòria per les universitats de vinculació programàtica i no de desplegament, deixant marge a l'autonomia universitària.
9. Introduir la perspectiva de gènere i mesures per a la igualtat efectiva.	Absolutament d'acord, respectant la LOSU que en determina qüestions essencials com el procés de negociació del pla d'igualtat de treballadors i treballadores.
10. Establir mesures d'integritat pública i transparència.	Absolutament d'acord i vinculants

11. Incorporar mesures per rejuvenir les plantilles i el relleu generacional .	Imprescindible. La llei ha de reconèixer l'habilitació de les universitats a desplegar els seus propis plans de relleu, respectant principis bàsics de l'EBEP.
12. Redefinir l'actual òrgan comú de les administracions públiques catalanes i el paper de l'EAPC .	Coincidim plenament amb el paper que l'avantprojecte de llei atorga a la formació i a l'EAPC com a element catalitzador de les transformacions que s'han de produir, però és imprescindible generar un marc respectuós amb l'autonomia universitària, que respecti les necessitats i idiosincràsia pròpies de l'activitat universitària i les seves pròpies polítiques de selecció, promoció i formació.
13. Crear i regular una mesa general per a la negociació de les condicions de treball comunes a totes les administracions públiques catalanes.	Cal aprofitar la llei per regular bé l'àmbit de la Mesa d'universitats , que actualment està mancat de regulació i de competència.

Cal destacar també com punt crític la regulació que l'ALOPC efectua del **personal directiu i la direcció pública professional** la determinació del qual ha de formar part de l'autonomia pròpia de cadascuna universitat mitjançant els seus respectius Estatuts, que han de fixar imperativament també, la determinació del nombre màxim de personal eventual. Un dels aspectes més discutibles és l'acreditació prèvia de l'EAPC, que obstrueix i limita les facultats d'autoorganització de les universitats.



Reunió de la SAFP amb els gerents de les universitats públiques catalanes i Secretaria General del DREU sobre l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana

Número de reunió: 1

Data de la reunió: 16 de gener de 2025

Hora d'inici: 12:30h

Hora de finalització: 13:45h

Lloc: Departament de Recerca i Universitats (Via Laietana, 2 – Barcelona) – Planta 2, sala de juntes

Persones assistents:

Per part del Departament de Recerca i Universitats

Josep Oriol Escardíbul Ferrà, secretari general del Departament de Recerca i Universitats

Pilar Sorribas Arena, directora de serveis del Departament de Recerca i Universitats

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

Alícia Corral Solà, secretària d'Administració i Funció Pública

Ana Molina Cerrato, directora general de Funció Pública

Isidre Estivill Galdón, subdirector general d'Assessorament Jurídic

Laia Guerrero Guiral, tècnica d'ordenació jurídica

Per part de les gerències de les universitats públiques catalanes:

Glòria Matali Costa, gerent UB

Jaume Tintoré Balasch, gerent UAB

Ivan Planas Miret, gerent UPC

Rosa Maria Pujante i Mitjavila, gerent UPF

Ramon Saladrigues Solé, gerent UdL

Josep Maria Gómez Pallarès, gerent UdG

Elisenda Capella Roca, gerent URV

Obre la reunió el secretari general del Departament de Recerca i Universitats, informant que s'ha programat la present reunió amb l'objectiu que les universitats públiques catalanes puguin plantejar aquells temes que els preocupen en relació amb l'avantprojecte de la llei de l'ocupació pública catalana (en endavant, ALOPC), i poder consensuar el seu contingut.

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

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:11:27

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

Acte seguit cedeix la paraula a la secretària d'Administració i Funció Pública (en endavant, SAFF), que informa sobre la necessitat de seguir la tramitació de l'ALOPC, i transmet que es vol que la nova llei sigui una norma de consens, que s'adapti a totes les administracions públiques catalanes, i en especial que respecti l'autonomia universitària i les particularitats de cada universitat pública. Per això, demana que les universitats facin palès tots aquells punts conflictius per poder treballar-hi.

A continuació, intervé la directora general de Funció Pública (en endavant, DGFP) que a més de reforçar l'objectiu de buscar un text de consens, també remarca que l'ALOPC pretén ser un marc legal de mínims perquè permeti que totes les administracions públiques s'hi puguin adaptar. Respecte el posicionament de les gerències de les universitats públiques catalanes, tramès amb anterioritat a la reunió, informa que malgrat ser un document que no entra al detall, aquest ha estat objecte d'anàlisi. A mode de resum, informa que la problemàtica relativa a la mobilitat hauria quedat superada, atès que arran de les observacions de les entitats locals s'ha modificat el plantejament inicial i s'ha previst que aquesta resti condicionada a la prèvia subscripció d'un conveni. D'altra banda, pel que fa a la carrera professional horitzontal del personal funcionari tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS), que les universitats ja saben quin és el posicionament de la DGFP al respecte: això és, que el desenvolupament legal previ pel legislador autonòmic és necessari, i per tant, que l'ALOPC habilita les universitats públiques catalanes per tal que puguin desenvolupar la carrera professional horitzontal del PTGAS. En el mateix sentit, el desenvolupament de l'avaluació de l'acompliment de l'ALOPC, habilita les universitats públiques catalanes per tal que puguin desenvolupar aquest aspecte en el seu àmbit de competència.

El subdirector general d'Assessorament Jurídic de la Direcció General de la Funció Pública (SGAJ) exposa que hi ha flexibilitat per treballar sobre noves propostes, però que seria convenient que per part de les gerències de les universitats públiques catalanes es fes un intent de concretar què és el que precisen que s'aparti de les línies generals del model definit per l'ALOPC, i que ja es treballi amb propostes de redaccions alternatives concretes, per tal de poder avançar més ràpidament. També destaca que, segons el seu criteri, el personal PTGAS ha d'estar inclòs dins l'àmbit d'aplicació de l'ALOPC i que això no afecta l'autonomia universitària.

La gerent de la UB comparteix la necessitat i oportunitat de l'ALOPC i la valora positivament en termes generals; tanmateix, també destaca que cal que aquest text preservi el dret fonamental a la autonomia universitària, desenvolupat a la Llei orgànica 2/2023, de 22 de març, del sistema universitari (en endavant, LOSU). En aquest sentit, considera que l'ALOPC no respecta el sistema de fonts de la LOSU, que pel que fa a la classificació de cossos i escales de l'ALOPC hi ha una problemàtica d'encaix, així com uns costos econòmics que són difícils d'assumir. Que no comparteixen el paper de l'EAPC definit a l'ALOPC, i que respecte la carrera professional horitzontal no estan d'acord que calgui el desenvolupament legal previ per part del legislador català. Mentre que demana que s'aprofiti l'ALOPC per definir

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

Data creació còpia:
20/01/2026 23:11:27

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

una mesa de negociació en l'àmbit de les universitats. Finalment, respecte la petició del SGAJ, manifesta que faran l'esforç de concretar els aspectes que no encaixen i traslladar propostes de redacció alternatives.

La SAFP exposa que no hi ha dubte que l'ALOPC té una voluntat d'uniformitzar, però que al mateix temps no veu cap problema per encaixar-la dins del respecte a l'autonomia universitària.

El gerent de l'UPC demana un aclariment de caire jurídic respecte la diferència d'una aplicació directa del sistema de mobilitat o mitjançant conveni, la DGFP fa l'aclariment.

El gerent de la UdG exposa que comparteixen la necessitat i oportunitat de l'ALOPC i el seu plantejament general els agrada, malgrat els problemes d'encaix que han posat de manifest els gerents que han intervingut abans. Per tal de poder avançar, creu que seria interessant que es definís el context del diàleg iniciat amb la present reunió, i que se n'acotés el marc temporal.

La SAFP destaca que no volen imposar un text, que l'ALOPC ha de ser un instrument que s'adapti a tots els agents que hi estan subjectes. Respecte el marc temporal, trasllada que al juliol del 2025 es vol presentar el projecte de llei al Parlament, però que aquest calendari no és inamovible i que es podria posposar l'entrada al Parlament si calgués fer molts canvis arran de les propostes de les gerències de les universitats públiques catalanes. Així mateix, per tal que les gerències puguin trametre propostes concretes tal com ha demanat el SGAJ, es compromet a fer-los arribar el darrer text sobre el qual s'està treballant, amb els canvis que s'han anat incorporant, finalment demana que, en la mesura del possible, hi hagi consens entre les diverses universitats públiques catalanes, doncs en cas contrari considera que l'objectiu perseguit es complicaria molt.

Els gerents de la UB i la UdG manifesten que aquest consens entre les diverses universitats públiques catalanes està garantit.

Seguidament el gerent de la UAB posa de nou l'èmfasi en el sistema de fonts, així com que caldria perfilar millor l'àmbit d'aplicació definit a l'article 6 de l'ALOPC. Sobre això, el SGAJ reitera que d'acord amb el seu criteri, el legislador autonòmic té capacitat per regular el PTGAS.

La gerent de la UB exposa que l'ALOPC pot regular només allò que la LOSU no preveu, perquè altrament s'afecta el dret fonamental a l'autonomia universitària. El paper de l'EAPC entenen que va massa enllà. També insisteix sobre l'oportunitat que representa l'ALOPC per poder definir l'àmbit de competència i composició de la mesa de negociació d'universitats.

La SAFP expressa que es trobarà la forma d'encaixar l'ALOPC amb respecte a l'autonomia universitària, tal com s'ha fet en l'àmbit local i destaca que l'EAPC es

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

Data creació còpia:
20/01/2026 23:11:27

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

defineix com un agent facilitador, no impositiu, Que ja hi ha aspectes de l'ALOPC que s'han redefinit i que per això es passarà la nova versió del text.

La gerent de la UB ho valora positivament i manifesta que es poden comprometre a treballar sobre el nou text amb urgència quan en disposin.

Els gerents de la UAB i la UB exposen la seva preocupació en relació amb la Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes definida a l'ALOPC i l'espai que conseqüentment correspondria a la mesa d'universitats.

La DGFP exposa l'estructura actual de la negociació col·lectiva en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, i exemplifica que la Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes definida a l'ALOPC estaria per damunt de la MEPAG.

La SAFP proposa fer un breu resum dels punts tractats a la reunió, remetre la darrera versió del text de l'ALOPC i establir un calendari de treball per les propostes de nova redacció.

El gerent de la UAB posa damunt de la taula un altre dels aspectes amb el qual són crítics, com és la regulació de l'ALOPC sobre el personal directiu i la direcció pública professional.

La SAFP destaca que en l'avantprojecte de llei de mesures s'ha introduït una regulació de mínims del personal directiu per l'àmbit de l'administració de la Generalitat de Catalunya (que inclou els subdirectors, de manera semblant com ha fet l'AGE). D'altra banda, exposa que a la CETRA se li ha encomanat que desenvolupi una proposta d'estatut directiu públic també per l'àmbit de l'administració de la Generalitat de Catalunya. Que si hi ha interès en adherir-s'hi caldria regular-ho amb rang de llei. També informa que si finalment no es poden aprovar els pressupostos, i per tant no s'aprova la llei de mesures, la intenció es regular-ho mitjançant un decret llei.

La gerent de la UB pregunta sobre quin és el posicionament respecte de les entitats del sector públic, doncs el sector públic de les universitats públiques no té regulació, atès que les universitats són sector públic institucional.

La SAFP comenta que aquestes entitats quedarien cobertes dins de l'avantprojecte de llei d'organització de l'Administració de la Generalitat i del seu sector públic institucional.

El SGAJ destaca que hi ha certa regulació també a l'ALOPC.

Es tanca la reunió amb unes paraules de la SAFP destacant que el nou panorama regulador és molt engrescador i encoratja a treballar-hi per tal que s'arribi a un text de consens.

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

Data creació còpia:
20/01/2026 23:11:27

Acords assolits a la reunió sobre l'Avantprojecte de Llei de l'Ocupació Pública Catalana (ALOPC):

1. Necessitat de màxim consens:

Es reconeix la necessitat de fer un màxim esforç per tal d'arribar a un text consensuat entre les universitats públiques catalanes i la Secretaria d'Administració i Funció Pública (SAFP).

Es demana que les universitats treballin en propostes concretes de redacció per facilitar els ajustos necessaris.

2. Respecte a l'autonomia universitària:

Es destaca el compromís de la SAFP per garantir que l'ALOPC respecti l'autonomia universitària definida a la Llei Orgànica 2/2023 del Sistema Universitari (LOSU).

3. Marc temporal flexible:

Tot i que el projecte de llei es vol presentar al Parlament al juliol de 2025, la SAFP es compromet a ajustar el calendari si cal fer canvis importants arran de les propostes de les universitats.

4. Enviament d'una nova versió de l'ALOPC:

La SAFP es compromet a trametre la versió actualitzada de l'avantprojecte de llei amb els darrers ajustos, per tal que les universitats puguin analitzar-la i fer aportacions.

S'acorda definir un calendari de treball per a la presentació de propostes concretes de nova redacció.

Abans d'un mes, des de la SAFP es trametrà a les gerències la darrera versió de l'avantprojecte.

Sobre la base d'aquest document, s'acorda que s'elabori en un termini breu un document conjunt de les gerències amb formulació de propostes concretes al text orientades a destacar les especificitats del personal PTGAS per tal que trobin un millor encaix dins l'avantprojecte, respectant l'autonomia universitària sense desdibuixar el model d'ocupació pública catalana.

5. Mesa de negociació:

Es considera la possibilitat de definir una mesa de negociació pròpia per a les universitats públiques dins del marc de l'ALOPC.

5/6

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

6. Incloure el personal PTGAS:

Es manté el criteri que el personal tècnic, de gestió, d'administració i serveis (PTGAS) quedi inclòs dins l'àmbit d'aplicació de l'ALOPC, destacant les seves especificitats i aplicant la subsidiarietat de l'ALOPC en aquelles matèries que resulti necessari.

7. Regulació del personal directiu:

Es preveu una regulació de mínims per al personal directiu en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, amb la possibilitat d'ampliar-ho a través de l'ALOPC a d'altres administracions i adequar-lo, si és el cas, a les universitats públiques catalanes.

8. Àmbit d'aplicació del sector públic universitari:

Es confirma que les entitats del sector públic institucional de les universitats queden incloses a l'ALOPC, en funció de la naturalesa de l'entitat la subjecció és variable.

9. Consens garantit entre universitats:

Els representants de les universitats públiques catalanes asseguruen que treballaran conjuntament per garantir consens en les propostes i facilitar l'acord.

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

Data creació còpia:
20/01/2026 23:11:27

a 6 de 6

Guerrero Guiral, Laia

De: PUJANTE MITJAVILA, ROSA MARIA [REDACTED]
Enviat: divendres, 28 de febrer de 2025 18:25
Per a: Secretaria d'Administració i Funció Pública
A/c: Gerència UB; Gloria Matali Costa; Gerència; Jaume Tintoré Balasch; Upc Gerent; Ivan Planas Miret; UdL Gerent; gerencia.secretaria; Gerència UdG; [REDACTED]@udg.edu; Eva Borrás [REDACTED]@urv.cat; Elisenda Capella Roca; Bústia Compartida GERENCIA; Molina Cerrato, Ana Maria; Estivill Galdón, Isidre; Guerrero Guiral, Laia; ROSA MARIA PUJANTE MITJAVILA
Tema: Re: Reunió del 16 de gener de 2025 sobre l'Avantprojecte de Llei de l'Ocupació Pública Catalana (ALOPC)
Fitxers adjunts: Observacions gerències universitats al text ALOPC_28.02.2025.pdf

Benvolguda,

Et fem arribar el retorn de les universitats públiques catalanes a l'esborrany a la versió de l'avantprojecte de Llei d'Ocupació Pública Catalana datat a 28 de gener.

Aprofitem per traslladar-vos que les universitats compartim la necessitat, així com els objectius, de l'ALOPC. Tanmateix, i tal com us vam manifestar a la reunió que vam mantenir el 21 de gener, esdevé necessari modular la redacció d'alguns articles, així com introduir algun nou apartat o disposició, per tal de fer-los compatibles amb el respecte al dret fonamental de l'autonomia universitària establert en l'article 27.10 de la Constitució espanyola i desenvolupat actualment en la Llei Orgànica 2/2023 del Sistema universitari.

Estem a la vostra disposició per a qualsevol dubte o qüestió que us pugui sorgir de les exposicions que us trasllem i les propostes que us trasllem.

Cordialment,

Rosa Ma. Pujante i Mitjavila - En nom i representació de les gerències de l'ACUP

/Gerent/

[REDACTED]



Missatge de PUJANTE MITJAVILA, ROSA MARIA [REDACTED] del dia dv., 31 de gen. 2025 a les 18:09:

Bona tarda,

Acusem recepció d'aquesta nova i actualitzada versió de l'avantprojecte de Llei d'Ocupació Pública Catalana.

Tot i la nostra predisposició a fer-vos retorn a la major brevetat possible, us hem de fer saber que ens serà francament difícil en tant que estem immersos en un procés de negociació del conveni col·lectiu del PTGAS laboral de les universitats. Tenim reunions programades durant les properes setmanes, amb la corresponent feina

associada, coincidència en el temps que fa no ens puguem comprometre a respondre en termini que ens indiqueu

Cordialment,

Rosa Ma. Pujante i Mitjavila - En nom i representació de les gerències de l'ACUP

/Gerent/



Missatge de Secretaria d'Administració i Funció Pública [REDACTED] del dia dj., 30 de gen. 2025 a les 16:07:

Benvolgudes i benvolguts,

Com a continuació del nostre correu del passat 21 de gener, tal com ens vam comprometre, us trametem la darrera versió actualitzada de l'esborrany d'avantprojecte de Llei de l'Ocupació Pública Catalana.

Aquesta versió inclou darreres modificacions que ja van ser consensuades amb les entitats municipalistes.

En aquest sentit, el text no inclou els aspectes que es van comentar a la reunió amb l'objectiu de que concreteu en el text les vostres propostes i ens les feu arribar en el termini més breu possible i com a màxim en 15 dies.

Un cop rebem les vostres observacions o consideracions, procedirem a valorar-les i, si fos necessari, ens emplaçaríem a una nova reunió de tancament del text.

Restem a la vostra disposició per qualsevol aclariment o suport que pugueu necessitar.

Cordialment,

Alícia Corral Solà
Secretària d'Administració i Funció Pública
Generalitat de Catalunya



Observacions de les gerències de les universitats públiques catalanes al text de l'Avantprojecte de Llei de l'Ocupació Pública Catalana (ALOPC)

I. Introducció

Les gerències de les universitats públiques catalanes van emetre un document de posicionament en relació amb el document tramès per la Secretaria d'Administració i Funció Pública de l'Administració de la Generalitat sobre les línies principals de l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (en endavant, ALOPC), en el qual es va posar de manifest que es comparteix la necessitat i molts dels objectius de l'ALOPC si bé s'assenyalava la necessitat de modular la redacció de l'avantprojecte de llei per tal de fer-lo compatible amb el respecte al dret fonamental de l'autonomia universitària establert en l'article 27.10 de la Constitució espanyola i desenvolupat actualment en la Llei Orgànica 2/2023, de 22 de març, del Sistema universitari (en endavant LOSU), que concreta el seu abast a l'apartat 2 de l'article 3 de la mateixa Llei orgànica.

Recentment la Secretaria d'Administració i Funció Pública ha lliurat a les universitats públiques catalanes el text de l'ALOPC (versió de 28.1.2025) per tal que formulin les seves consideracions a la proposta d'articulat.

Amb caràcter preliminar, es vol reiterar les consideracions contingudes en el document de posicionament més amunt esmentat que constitueix el marc d'anàlisi en el que s'han d'inserir les observacions a l'articulat que es passen a detallar en aquest document.

II. Observacions al text articulat de l'ALOPC

1) Article 6. Àmbit d'aplicació.

L'article 6.1 de l'Avantprojecte de Llei regula l'aplicació de la Llei al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (en endavant, PTGAS) de les universitats públiques catalanes.

Considerem que amb aquesta redacció s'aconsegueix l'objectiu compartit de tenir una Llei que apliqui al personal de totes les administracions i també al PTGAS de les universitats públiques catalanes, respectant i concretant l'àmbit de l'autonomia universitària tant en l'article 6 com en la concreció d'aspectes claus en l'articulat, el que ha de permetre millorar també l'ocupació pública de les universitats i la seguretat jurídica del col·lectiu. No obstant això, proposem que se suprimeixi la paraula "funcionari" per tal que quedi inclòs el personal funcionari i laboral PTGAS, així com afegir "la Llei de la Ciència".

Per tant, amb la modificació proposada el redactat seria el següent:

*"El personal **funcionari** tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes es regeix per aquesta Llei en tot el que no reguli expressament la legislació orgànica d'universitats, **la Llei de la Ciència** i les seves disposicions de desenvolupament, amb respecte a l'autonomia universitària i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada universitat".*

2) Article 20. L'article 20 estableix que l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (en endavant, EAPC) es configura com l'entitat de referència de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes en els àmbits d'actuació que li atribueix aquesta Llei.

Es proposa afegir un segon apartat o paràgraf amb el redactat següent:

"L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es relaciona amb les universitats públiques catalanes amb respecte a l'autonomia universitària."

3) Article 26. L'article 26 de l'Avantprojecte de Llei regula el personal directiu públic professional.

Es proposa incloure un nou apartat 8, que reconegui expressament aquesta figura en l'àmbit universitari.

"8. El nomenament i contractació de personal directiu de les universitats públiques catalanes correspon al rector o rectora de conformitat amb el que prevegin els seus Estatuts. La denominació i determinació dels llocs de treball de personal directiu públic s'ha d'incloure a la relació de llocs de treball."

4) Article 30. L'article 30 de l'avantprojecte de Llei regula la creació, modificació i supressió de cossos i escales. L'apartat 1 d'aquesta disposició preveu que *"Els cossos i escales es creen, modifiquen o suprimeixen mitjançant una norma amb rang de llei."* Si bé segueix la línia establerta per l'article 16 i 17 del TREBEP, el cert és que no s'ajusta a les previsions de la LOSU, que és una llei posterior de caràcter orgànic i especial que disposa *"1. Las universidades establecerán escalas de personal técnico, de gestión y de administración y servicios, de acuerdo con los grupos de titulación exigidos por la legislación general de la función pública, y atendiendo al nivel de especialización en los distintos ámbitos de la actividad universitaria."*

En conseqüència, és competència de cada universitat establir escales (en el sentit de cossos i escales) amb la única limitació de què es respectin els grups de titulació exigits per la legislació general de la funció pública. Per tot això, es proposa afegir un apartat 6 a l'article 30 de l'avantprojecte en el sentit següent:

"6. La creació de cossos i escales del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes es regeix per la normativa universitària."

5) Article 39. En relació amb l'article 39 de l'Avantprojecte de Llei, *"Llocs de treball ocupats per personal laboral"*, es proposa afegir una lletra h) amb el contingut següent:

"h) Contractacions vinculades a la Llei de la Ciència."

6) Article 47. L'apartat tercer de l'article 47 estableix que el Govern pot establir, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns per a la determinació dels àmbits per facilitar la mobilitat.

Cal tenir present l'establert a l'article 89.2 de la LOSU: *"2. Este personal estará especializado en uno o varios de los distintos ámbitos de la actividad universitaria. Las universidades determinarán las funciones y perfiles de tales actividades, así como la"*

calificación necesaria para asegurar un desempeño plenamente eficaz y eficiente, en el marco de la negociación colectiva que corresponda.”

En aquest sentit, es proposa incloure un nou punt i seguit en aquest apartat:

“En l'àmbit de les universitats públiques catalanes, el Consell Interuniversitari de Catalunya, a proposta d'aquestes, pot establir els criteris comuns per definir els àmbits funcionals de les universitats a l'efecte de la mobilitat interuniversitària.”

7) Article 51. L'article 51 de l'avantprojecte en el seu apartat 5 regula el registre de dades de l'ocupació pública.

En l'àmbit de les universitats públiques catalanes, ja hi ha un sistema (UNEIX) mitjançant el qual aquestes faciliten informació a efectes estadístics a l'Administració de la Generalitat a través del Departament de Recerca i Universitats. No es pot a més establir un altre mecanisme que suposi una càrrega de gestió afegida per a les universitats per alimentar el registre general. Per tant, no es pot aplicar aquesta previsió a les universitats públiques. En tot cas, es podria preveure que fos el Departament de Recerca i Universitats qui, si escau, alimentés el registre general amb les dades ja facilitades per les universitats.

En conseqüència es proposa la següent modificació del redactat de l'article 51:

“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 de dades de l'ocupació pública de Catalunya amb finalitats estadístiques i informatives sobre l'evolució i les característiques de l'ocupació en l'Administració de la Generalitat de Catalunya i les administracions locals. ~~el sector públic català.~~”

8) A l'article 63.3 de l'ALOPC es preveu una seu electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes, on publicar totes les convocatòries de selecció (també les temporals) i les de provisió. Això va més enllà de la necessitat de publicació oficial contemplat a la normativa bàsica. Es proposa incloure un apartat amb el contingut següent:

“Les universitats públiques catalanes publicaran els processos selectius de llocs de treball en els diaris oficials corresponents i en la seva seu electrònica. El departament competent en matèria d'universitats pot impulsar la creació d'una plataforma comuna, que si s'escau es pugui connectar amb una plataforma general de les administracions públiques catalanes.”

9) L'article 81 de l'ALOPC regula la carrera professional horitzontal.

Per tal d'atendre les especificitats de les universitats públiques i respectar l'autonomia universitària i d'acord amb l'establert a l'article 81 de la LOSU, que habilita les universitats públiques a establir els seus sistemes de carrera horitzontal, es proposa afegir un apartat a l'article 81 amb el redactat següent:

“Els models de carrera de les universitats han de ser comparables entre si i, en aquells aspectes regulatoris essencials, homologables al de la resta d'administracions públiques catalanes. Amb aquesta finalitat, correspon al Consell Interuniversitari de Catalunya, a proposta de les universitats, establir les bases i els requeriments mínims que haurien de compartir totes les universitats”

públiques catalanes. Aquests models poden ser certificats per part de l'Agència de Qualitat Universitària."

L'aplicació al PTGAS d'un sistema de carrera horitzontal, comparable a l'avaluació del tram de docència del PDI, amb un denominador comú, adaptable a cada universitat i amb una certificació externa per l'AQU ajudarà a donar homogeneïtat, seguretat i fiabilitat a un sistema que promogui la carrera del PTGAS, qüestió que les universitats considerem imprescindible per avançar en els nostres processos de tecnificació i millora. Aquesta idea facilitarà també el reconeixement interuniversitari dels trams de carrera que cada universitat pugui atorgar, potenciant així la mobilitat interuniversitària que la LOSU proclama.

Es proposa també la inclusió d'una **disposició transitòria** que estableixi el termini màxim d'un any perquè el Consell Interuniversitari de Catalunya estableixi aquestes bases comunes i, d'altra banda, es preveu l'adaptació dels models de carrera que les universitats tinguessin prèviament implantats al nou marc regulador.

10) L'article 85 regula l'avaluació de l'acompliment.

De la mateixa manera que en l'observació anterior, es proposa afegir un apartat a l'article 86 de l'avantprojecte de llei, amb el contingut següent:

"8.El Consell Interuniversitari de Catalunya, a proposta de les universitats, ha de promoure un marc comú d'avaluació de l'acompliment que respecti l'autonomia de cada universitat."

11) L'article 122 sobre els plans d'igualtat disposa que: "2.L'Administració de la Generalitat de Catalunya i les administracions supramunicipals poden aprovar una guia de referència per a l'elaboració dels plans d'igualtat de les administracions públiques catalanes."

S'observa en el text que on diu "administracions públiques catalanes" deu voler dir **"administracions locals catalanes"**, atès que no procedeix aprovar una guia per a les universitats que hagi estat elaborada per les administracions supramunicipals. D'altra banda, les universitats ja compten amb una guia específica de referència elaborada pel Departament d'Igualtat i el Departament de Recerca i Universitats. Cal tenir present que les universitats tenen unes característiques pròpies donat que la seva comunitat universitària està formada, entre d'altres col·lectius, pels estudiants.

12) Pel que fa a l'article 136, sobre les retribucions dels empleats públics, es considera necessari incloure un nou apartat atesa la regulació sobre retribucions que conté tant la LOSU com la Llei de la Ciència, amb el redactat següent:

"7. Les retribucions del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes es regulen també per la seva legislació sectorial."

13) Atès que de conformitat amb la LOSU correspon a les universitats la determinació de les condicions de treball del seu PTGAS, es proposa incloure un nou article 180 bis que estableixi:

4

“La jornada, permisos i vacances del personal tècnic, de gestió i d’administració i serveis de les universitats públiques catalanes es regularà per cada universitat, respectant la legislació bàsica d’aplicació.”

14) Es proposa incloure un apartat 6 a l'article 213, amb el redactat següent:

“La tramitació dels procediments disciplinaris en l'àmbit de les universitats públiques catalanes respectarà les especialitats previstes en la legislació universitària.”

15) Pel que fa a la negociació col·lectiva, l'article 216, sobre l'Estructura de la negociació col·lectiva, disposa:

“.../...”

2. Per a la determinació de les condicions de treball del personal de les administracions públiques catalanes s'han de constituir les meses de negociació següents:

- a) Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes.
- b) Meses generals de negociació.
- c) Meses sectorials de negociació.

3. En la Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes són objecte de negociació les matèries i condicions de treball comunes a la totalitat del personal de les administracions públiques catalanes.

La Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes és presidida per la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública de la Generalitat de Catalunya. Integren aquesta Mesa, per una part, les persones representants de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, designades pel Govern de la Generalitat; de les administracions locals, designades per les entitats associatives més representatives, i de les universitats públiques de Catalunya, designades pel Consell Interuniversitari de Catalunya, i, per l'altra part, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal i les més representatives en l'àmbit de les administracions públiques catalanes.

4. Es constitueixen les Meses generals de negociació en cadascuna de les administracions públiques catalanes per a la negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral. Les Meses generals de negociació estan integrades per la representació de l'administració pública corresponent i les organitzacions sindicals legitimades, de conformitat amb la capacitat representativa establerta per la normativa bàsica.

.../...”

Es proposa la creació d'una Mesa general de les universitats públiques catalanes per a la negociació de les condicions de treball del personal docent i investigador (PDI) i del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) de les universitats públiques catalanes.

En conseqüència, es proposa afegir un segon paràgraf a l'apartat 4 de l'article 216 o bé afegir una nova disposició addicional (atès que inclou personal PDI), amb el redactat següent:

“Es constitueix la Mesa general de les universitats públiques catalanes per a la negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal docent i investigador i al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, funcionari i laboral, de les universitats públiques catalanes. Integren aquesta Mesa, per una part, les persones representants de les universitats públiques catalanes, designades per cada una de les universitats, i, per l'altra part, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de les universitats públiques catalanes.”

16) A l'article 226, en relació amb la participació en matèria de prevenció de riscos laborals, es proposa incloure un apartat relatiu a les universitats, amb el redactat següent:

“La participació en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit universitari s'organitza a través dels respectius Comitès de Seguretat i Salut.”

17) L'article 230 estableix les funcions de l'EAPC.

Considerem positiu el canvi de plantejament de les funcions de l'EAPC, que amb la nova redacció proposada només seran aplicables a les universitats públiques catalanes mitjançant acord. Resten, però, tres aspectes importants que són d'aplicació a les universitats:

- Convocar processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes.
- Acreditar membres dels tribunals o òrgans de selecció.
- En matèria de direcció pública professional li correspon la funció d'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i el seu sector públic

Aquestes competències d'acreditació poden incidir en l'àmbit de l'autonomia universitària i, per tant, ha de quedar salvaguardada aquesta amb ple respecte al sistema de fonts establert a la LOSU. I les funcions d'homologació prèvia de l'Escola d'Administració Pública, si s'escau, haurien de determinar-se amb el consens amb les administracions locals i les universitats.

En aquest sentit es proposa la següent modificació de l'apartat 3:

“L'Escola d'Administració Pública de Catalunya exerceix les funcions acreditatives atribuïdes en els apartats 1.1.d), 1.1.e) i 1.6 d'aquest article en relació amb totes les administracions públiques catalanes i les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei, sens perjudici que, amb l'homologació prèvia de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, aquestes funcions puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència, en els termes ~~establerts per reglament~~ que s'acordin amb aquestes.”

18) Disposició addicional vint-i-quatrena. Fons de reserva laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Caldria incloure previsió perquè les universitats públiques catalanes ho puguem fer també. Es proposa incloure nou apartat del següent tenor literal:

“Les universitats públiques catalanes poden disposar de fons de reserva laboral constituïts amb els crèdits que es disposin pressupostàriament, amb la finalitat d'executar projectes i programes de caràcter temporal.”

19) Disposició addicional trenta-dosena. Creació del Portal de l'ocupació pública catalana.

Es proposa incloure un apartat final que exoneri de publicació les ofertes temporals i les indefinides de la Llei de la ciència de les universitats públiques catalanes i centres CERCA del següent tenor literal:

“S'exceptuen de l'obligació de publicar al Portal els anuncis de contractació temporal de les universitats públiques catalanes i les contractacions vinculades a l'execució de projectes de recerca i finançats externament.”

20) Per tal de garantir el respecte a l'autonomia universitària i a la legislació universitària i de la ciència, es proposa afegir una disposició addicional que contempli les especialitats del PTGAS de les universitats públiques catalanes i en especial del personal d'investigació que es regula per la seva legislació específica.

“Disposició addicional XX. Especialitats del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes

1. El personal laboral tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes pot tenir la condició d'indefinit, d'acord amb les figures previstes a la Llei de la ciència.

2. Les universitats han d'establir els sistemes de selecció del personal indefinit vinculat a projectes de recerca d'acord amb les modalitats específiques de la Llei de la ciència, amb respecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat i garantint l'agilitat i flexibilitat necessàries.

3. A aquest personal li és d'aplicació el règim d'incompatibilitats i excedències previst a la Llei de la Ciència.”

21) Es proposa incloure una nova disposició transitòria.

“Disposició transitòria XX. Carrera professional horitzontal de les universitats públiques catalanes

En el termini màxim d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, el Consell Interuniversitari de Catalunya aprovarà les bases del sistema de carrera professional horitzontal de les universitats públiques catalanes previst en l'article 81. Aprovades aquestes bases comunes, les universitats hauran de regular i establir el seu model propi. En cas que alguna universitat ja disposi del seu propi model de carrera, s'haurà d'adaptar a les bases fixades pel Consell Interuniversitari de Catalunya.”

Guerrero Guiral, Laia

De: Guerrero Guiral, Laia
Enviat: dilluns, 26 de maig de 2025 10:42
Per a: [REDACTED]@ub.edu; Gloria Matali Costa; Gerència; Jaume Tintoré Balasch; Gerent Upc; Ivan Planas Miret; ROSA MARIA PUJANTE MITJAVILA [REDACTED]@upf.edu; Gerent UdL; gerencia.secretaria; Gerència UdG [REDACTED]@udg.edu; [REDACTED]@urv.cat; [REDACTED]@urv.cat; Direcció de Serveis Recerca i Universitats; Sorribas Arenas, Pilar; Escardibul Ferra, Josep Oriol; SG Recerca i Universitats
A/c: Secretaria d'Administració i Funció Pública; Molina Cerrato, Ana Maria; Estivill Galdón, Isidre
Tema: Retorn sobre l'Avantprojecte de Llei de l'Ocupació Pública Catalana (ALOPC)
Fitxers adjunts: Retorn_Comentaris_observacions_gerencies_UUPP_28022025.pdf

Benvolgudes i benvolguts,

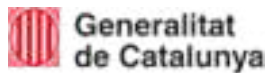
Una vegada analitzat el document d'observacions de les gerències de les universitats públiques catalanes a l'esborrany de la versió de l'avantprojecte de Llei d'Ocupació Pública Catalana, us en fem retorn. S'han analitzat les vostres aportacions i s'han acceptat en concordança amb el respecte al dret a l'autonomia universitària establert en l'article 27.10 de la Constitució espanyola i desenvolupat actualment en la Llei Orgànica 2/2023 del Sistema universitari, i que al mateix temps procuri respectar les línies bàsiques del model definit a l'ALOPC.

Restem a la vostra disposició per qualsevol dubte o aclariment,

Cordialment,

Laia Guerrero Guiral
Tècnica d'ordenació jurídica
Subdirecció General d'Assessorament Jurídic
Direcció General de Funció Pública
Departament de la Presidència

Carrer del Foc, 57 | 08038 Barcelona | 938574000
[REDACTED]



Si has rebut aquest missatge per error i no n'ets la persona destinatària, recorda que pot contenir informació confidencial. La llei prohibeix que utilitzis, difonguis o en còpiis el contingut sense autorització. Si us plau, informa de l'error a la persona que t'ha enviat el missatge i elimina'l.

No imprimeixis aquest missatge si no és necessari.

**Retorn a les propostes de les gerències de les universitats públiques catalanes
al text de l'Avantprojecte de Llei de l'Ocupació Pública Catalana (ALOPC)**

En negre els comentaris de les UUPP catalanes.

En verd les propostes concretes de canvis a l'articulat que fan les UUPP catalanes.

En blau i vermell la nostra valoració.

1) Article 6. Àmbit d'aplicació.

L'article 6.1 de l'Avantprojecte de Llei regula l'aplicació de la Llei al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (en endavant, PTGAS) de les universitats públiques catalanes.

Considerem que amb aquesta redacció s'aconsegueix l'objectiu compartit de tenir una Llei que apliqui al personal de totes les administracions i també al PTGAS de les universitats públiques catalanes, respectant i concretant l'àmbit de l'autonomia universitària tant en l'article 6 com en la concreció d'aspectes claus en l'articulat, el que ha de permetre millorar també l'ocupació pública de les universitats i la seguretat jurídica del col·lectiu. No obstant això, proposem que se suprimeixi la paraula "funcionari" per tal que quedi inclòs el personal funcionari i laboral PTGAS, així com afegir "la Llei de la Ciència".

Per tant, amb la modificació proposada el redactat seria el següent:

*"El personal **funcionari** tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes es regeix per aquesta Llei en tot el que no reguli expressament la legislació orgànica d'universitats, **la Llei de la Ciència** i les seves disposicions de desenvolupament, amb respecte a l'autonomia universitària i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada universitat".*

VALORACIÓ: S'accepta la proposta d'incloure al personal laboral PTGAS i en aquest sentit l'article 6.1 de l'ALOPC queda redactat de la forma següent:

Article 6.1 ALOPC:

*1. El personal funcionari i **laboral** tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes es regeix per aquesta Llei en tot el que no reguli expressament la legislació orgànica d'universitats i les seves disposicions de desenvolupament, amb respecte a l'autonomia universitària i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada universitat pública.*

Pel que fa referència a la Llei de la Ciència, **l'apartat 2 de l'article 6 ALOPC** ja s'hi refereix, però en relació amb 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 Institució Catalana de Recerca i Estudis Avançats (ICREA).

Tanmateix, per respectar la regulació prevista a la **Llei 9/2022, del 21 de desembre, de la ciència**, que preveu que les universitats públiques, com un dels agents del sistema de recerca, desenvolupament i innovació, poden tenir personal tecnòleg i tècnic de suport a la recerca i el personal d'administració amb funcions de col·laboració i assistència en recerca, **s'accepta la proposta** i en aquest sentit, l'article 6.2 de l'ALOPC queda redactat de la forma següent:

Article 6.2 ALOPC:

2. El personal tècnològic 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 **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 el que no reguli expressament la legislació sectorial aplicable en matèria de recerca, desenvolupament i innovació.

- 2) **Article 20.** L'article 20 estableix que l'Escola d'Administració Pública de Catalunya (en endavant, EAPC) es configura com l'entitat de referència de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes en els àmbits d'actuació que li atribueix aquesta Llei.

Es proposa afegir un segon apartat o paràgraf amb el redactat següent:

"L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es relaciona amb les universitats públiques catalanes amb respecte a l'autonomia universitària."

VALORACIÓ: S'accepta i s'inclou en termes igualitaris respecte les Administracions Locals.

Article 20. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es configura com l'entitat de referència de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes en els àmbits d'actuació que li atribueix aquesta Llei. La seva naturalesa, finalitats i funcions s'estableixen al títol XIX.

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es relaciona amb les administracions locals i amb les universitats públiques catalanes amb respecte a l'autonomia local i universitària."

- 3) **Article 26.** L'article 26 de l'Avantprojecte de llei regula el personal directiu públic professional.

Es proposa incloure un nou apartat 8, que reconegui expressament aquesta figura en l'àmbit universitari.

"8. El nomenament i contractació de personal directiu de les universitats públiques catalanes correspon al rector o rectora de conformitat amb el que prevegin els seus Estatuts. La denominació i determinació dels llocs de treball de personal directiu públic s'ha d'incloure a la relació de llocs de treball."

VALORACIÓ: S'accepta. Tanmateix, es suprimeix la segona frase perquè és buida de contingut, doncs no es determina la competència per la denominació i determinació dels llocs directius que s'inclouï en l'instrument d'ordenació de llocs directius, com es fa en el punt 7 del mateix article respecte de les administracions locals.

Article 26.8 ALOPC

"8. El nomenament i contractació de personal directiu de les universitats públiques catalanes correspon al rector o rectora de conformitat amb el que prevegin els seus Estatuts. La denominació i determinació dels llocs de treball de personal directiu públic s'ha d'incloure a la relació de llocs de treball."

- 4) **Article 30.** L'article 30 de l'avantprojecte de Llei regula la creació, modificació i supressió de cossos i escales. L'apartat 1 d'aquesta disposició preveu que *"Els cossos i escales es creen, modifiquen o supimeixen mitjançant una norma amb rang de llei."* Si bé segueix la línia establerta per l'article 16 i 17 del TREBEP, el cert és que no s'ajusta a les previsions de la LOSU, que és una llei posterior de caràcter orgànic i especial que disposa *"1. Las universidades establecerán escalas de personal técnico, de gestión y de administración y servicios, de acuerdo con los grupos de titulación exigidos por la legislación general de la función pública, y atendiendo al nivel de especialización en los distintos ámbitos de la actividad universitaria."*

En conseqüència, és competència de cada universitat establir escales (en el sentit de cossos i escales) amb la única limitació de què es respectin els grups de titulació exigits per la legislació general de la funció pública. Per tot això, es proposa afegir un apartat 6 a l'article 30 de l'avantprojecte en el sentit següent:

"6. La creació de cossos i escales del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes es regeix per la normativa universitària."

VALORACIÓ: S'accepta, tot i que d'acord amb l'article 6 ALOPC ja s'entendria que sobre aquest aspecte prevaldria la LOSU. Però sobre la redacció proposada es suprimeix "cossos" per respectar el terme "escales" que empra la LOSU.

Article 30.6 ALOPC

"6. La creació d'escales del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes es regeix per la normativa universitària."

- 5) **Article 39.** En relació amb l'article 39 de l'Avantprojecte de Llei, *"Llocs de treball ocupats per personal laboral"*, es proposa afegir una lletra h) amb el contingut següent:

"h) Contractacions vinculades a la Llei de la Ciència."

VALORACIÓ: No s'accepta. L'article que es pretén modificar fa referència a funcions, per tant una previsió en aquest sentit no s'escau.

D'acord amb l'article 6.2 de l'ALOPC ja queden emparades les contractacions del personal tecnòleg, tècnic i d'administració en recerca, desenvolupament i innovació previstes a la Llei de la Ciència.

- 6) **Article 47.** L'apartat tercer de l'article 47 estableix que el Govern pot establir, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns per a la determinació dels àmbits per facilitar la mobilitat.

Cal tenir present l'establert a l'article 89.2 de la LOSU: *"2. Este personal estará especializado en uno o varios de los distintos ámbitos de la actividad universitaria. Las universidades determinarán las funciones y perfiles de tales actividades, así como la cualificación necesaria para asegurar un desempeño plenamente eficaz y eficiente, en el marco de la negociación colectiva que corresponda."*

En aquest sentit, es proposa incloure un nou punt i seguit en aquest apartat:

“En l'àmbit de les universitats públiques catalanes, el Consell Interuniversitari de Catalunya, a proposta d'aquestes, pot establir els criteris comuns per definir els àmbits funcionals de les universitats a l'efecte de la mobilitat interuniversitària.”

VALORACIÓ: No s'accepta. Trenca el model establert a l'ALOPC. D'altra banda, convé recordar que les universitats públiques catalanes són representades al Consell de l'Ocupació Pública Catalana, i per tant, podran fer les aportacions pertinents per tal que el Govern estableixi el criteris comuns per a la determinació dels àmbits funcionals (ara, àrees d'especialitat).

No obstant això,

- 7) **Article 51.** L'article 51 de l'avantprojecte en el seu apartat 5 regula el registre de dades de l'ocupació pública.

En l'àmbit de les universitats públiques catalanes, ja hi ha un sistema (UNEIX) mitjançant el qual aquestes faciliten informació a efectes estadístics a l'Administració de la Generalitat a través del Departament de Recerca i Universitats. No es pot a més establir un altre mecanisme que suposi una càrrega de gestió afegida per a les universitats per alimentar el registre general. Per tant, no es pot aplicar aquesta previsió a les universitats públiques. En tot cas, es podria preveure que fos el Departament de Recerca i Universitats qui, si escau, alimentés el registre general amb les dades ja facilitades per les universitats.

En conseqüència es proposa la següent modificació del redactat de l'article 51:

“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 de dades de l'ocupació pública de Catalunya amb finalitats estadístiques i informatives sobre l'evolució i les característiques de l'ocupació en l'Administració de la Generalitat de Catalunya i les administracions locals. ~~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.~~”

VALORACIÓ: No s'accepta. Qui té l'obligació i la càrrega de gestionar aquest registre de dades de l'ocupació pública és el departament competent en matèria d'ocupació pública de la Generalitat. Altra cosa és que, per evitar cap càrrega de gestió afegida per les universitats públiques catalanes, si ara ja hi ha un sistema (UNEIX) que volca dades de les universitats al REU, es tractaria que el registre de dades de l'ocupació pública es nodrís d'aquest sistema ja preexistent.

- 8) A l'**article 63.3** de l'ALOPC es preveu una seu electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes, on publicar totes les convocatòries de selecció (també les temporals) i les de provisió. Això va més enllà de la necessitat de publicació oficial contemplat a la normativa bàsica. Es proposa incloure un apartat amb el contingut següent:

“Les universitats públiques catalanes publicaran els processos selectius de llocs de treball en els diaris oficials corresponents i en la seva seu electrònica. El departament competent en matèria d'universitats pot impulsar la creació d'una plataforma comuna, que si s'escau es pugui connectar amb una plataforma general de les administracions públiques catalanes.”

VALORACIÓ: S'accepta, però es modifica parcialment la redacció proposada perquè és necessari que el departament competent en matèria d'universitats impulsi una plataforma comuna que s'interconnecti amb la seu electrònica comuna de totes

les administracions públiques catalanes.

Article 63.3 ALOPC:

“Les convocatòries i les bases corresponents es publiquen en el diari o butlletí oficial corresponent i en les seues electròniques corporatives de l’administració o entitat convocant. També es podran publicar en els mitjans de comunicació social.

Així mateix, tots els processos selectius han de ser objecte de publicació en la seua electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes.

Les universitats públiques catalanes publicaran els processos selectius de llocs de treball en els diaris oficials corresponents i en la seua seua electrònica. El departament competent en matèria d’universitats ha d’impulsar la creació d’una plataforma comuna, que ha de ser interoperable amb la seua electrònica comuna de les administracions públiques catalanes.”

9) L’article 81 de l’ALOPC regula la carrera professional horitzontal.

Per tal d’atendre les especificitats de les universitats públiques i respectar l’autonomia universitària i d’acord amb l’establert a l’article 81 de la LOSU, que habilita les universitats públiques a establir els seus sistemes de carrera horitzontal, es proposa afegir un apartat a l’article 81 amb el redactat següent:

“Els models de carrera de les universitats han de ser comparables entre si i, en aquells aspectes regulatoris essencials, homologables al de la resta d’administracions públiques catalanes. Amb aquesta finalitat, correspon al Consell Interuniversitari de Catalunya, a proposta de les universitats, establir les bases i els requeriments mínims que haurien de compartir totes les universitats públiques catalanes. Aquests models poden ser certificats per part de l’Agència de Qualitat Universitària.”

VALORACIÓ: No s’accepta. Trenca el model establert a l’ALOPC. Les universitats públiques catalanes són representades al Consell de l’Ocupació Pública Catalana, i per tant, podran fer les aportacions pertinents per tal que el Govern estableixi el criteris comuns aplicables a la carrera professional horitzontal en el conjunt de les administracions públiques catalanes a l’efecte exclusiu de facilitar la mobilitat interadministrativa dels funcionaris de carrera i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional.

10) L’article 85 regula l’avaluació de l’acompliment.

De la mateixa manera que en l’observació anterior, es proposa afegir un apartat a l’article 86 de l’avantprojecte de llei, amb el contingut següent:

“8.El Consell Interuniversitari de Catalunya, a proposta de les universitats, ha de promoure un marc comú d’avaluació de l’acompliment que respecti l’autonomia de cada universitat.”

VALORACIÓ: S’accepta. Aquesta funció del Consell Interuniversitari de Catalunya de promoure un marc comú d’avaluació de l’acompliment en el conjunt de les UUPP catalanes aniria en consonància amb les funcions i naturalesa d’aquest òrgan; només

5

es precisa que s'ha de circumscriure a les universitats públiques catalanes, que són les que estan dins l'àmbit d'aplicació de l'ALOPC.

Article 85.6 ALOPC:

"6. El Consell Interuniversitari de Catalunya, a proposta de les universitats públiques catalanes, ha de promoure un marc comú d'avaluació de l'acompliment a les universitats públiques catalanes, que respecti l'autonomia universitària.

- 11) L'article 122 sobre els plans d'igualtat disposa que: "2.L'Administració de la Generalitat de Catalunya i les administracions supramunicipals poden aprovar una guia de referència per a l'elaboració dels plans d'igualtat de les administracions públiques catalanes."

S'observa en el text que on diu "administracions públiques catalanes" deu voler dir "administracions locals catalanes", atès que no procedeix aprovar una guia per a les universitats que hagi estat elaborada per les administracions supramunicipals. D'altra banda, les universitats ja compten amb una guia específica de referència elaborada pel Departament d'igualtat i el Departament de Recerca i Universitats. Cal tenir present que les universitats tenen unes característiques pròpies donat que la seva comunitat universitària està formada, entre d'altres col·lectius, pels estudiants.

VALORACIÓ: S'accepta.

Article 122.2 ALOPC:

"2. L'Administració de la Generalitat de Catalunya i les administracions supramunicipals poden aprovar una guia de referència per a l'elaboració dels plans d'igualtat de l'Administració de la Generalitat i les entitats del seu sector públic i les administracions locals catalanes, respectivament."

- 12) Pel que fa a l'article 136, sobre les retribucions dels empleats públics, es considera necessari incloure un nou apartat atesa la regulació sobre retribucions que conté tant la LOSU com la Llei de la Ciència, amb el redactat següent:

"7. Les retribucions del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes es regulen també per la seva legislació sectorial."

VALORACIÓ: No s'accepta, és innecessari, perquè l'article 6.1 ALOPC ja preveu que "El personal funcionari tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes es regeix per aquesta Llei en tot el que no reguli expressament la legislació orgànica d'universitats i les seves disposicions de desenvolupament, amb respecte a l'autonomia universitària i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada universitat pública."

- 13) Atès que de conformitat amb la LOSU correspon a les universitats la determinació de les condicions de treball del seu PTGAS, es proposa incloure un nou article 180 bis que estableixi:

"La jornada, permisos i vacances del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes es regularà per cada universitat, respectant la legislació bàsica d'aplicació."

VALORACIÓ: No s'accepta. L'article 180 de l'ALOPC fa referència a permisos i vacances del personal laboral. A l'article 6.1 de l'ALOPC ja s'ha inclòs el personal laboral tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes on es recull de forma completa el sistema de fonts aplicable a aquest personal.

14) Es proposa incloure un apartat 6 a l'article 213, amb el redactat següent:

“La tramitació dels procediments disciplinaris en l'àmbit de les universitats públiques catalanes respectarà les especialitats previstes en la legislació universitària.”

VALORACIÓ: No s'accepta. Tenint en compte allò que disposen els articles 6 i 213 de l'ALOPC no és necessari afegir aquesta precisió. A banda d'això, la regulació del procediment disciplinari de l'article 213 de l'ALOPC respecta la normativa bàsica, i permet que reglamentàriament es puguin establir especialitats procedimentals per cadascuna de les AAPP catalanes.

En tot cas, queda al marge de l'ALOPC el règim disciplinari de l'estudiantat universitari, regulat a la Llei 3/2022, de 24 de febrer, de convivència universitària, i sens perjudici de l'aplicació de les Normes de convivència que cada universitat pública aprovi en el marc del previst en aquesta norma.

15) Pel que fa a la negociació col·lectiva, l'**article 216**, sobre l'Estructura de la negociació col·lectiva, disposa:

“.../...

2. Per a la determinació de les condicions de treball del personal de les administracions públiques catalanes s'han de constituir les meses de negociació següents:

- a) Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes.*
- b) Meses generals de negociació.*
- c) Meses sectorials de negociació.*

3. En la Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes són objecte de negociació les matèries i condicions de treball comunes a la totalitat del personal de les administracions públiques catalanes.

La Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes és presidida per la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública de la Generalitat de Catalunya. Integren aquesta Mesa, per una part, les persones representants de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, designades pel Govern de la Generalitat; de les administracions locals, designades per les entitats associatives més representatives, i de les universitats públiques de Catalunya, designades pel Consell Interuniversitari de Catalunya, i, per l'altra part, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal i les més representatives en l'àmbit de les administracions públiques catalanes.

4. Es constitueixen les Meses generals de negociació en cadascuna de les administracions públiques catalanes per a la negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral. Les Meses generals de negociació estan integrades per la representació de l'administració pública corresponent i les organitzacions sindicals legitimades, de conformitat amb la capacitat representativa establerta per la normativa bàsica.
.../...”

Es proposa la creació d'una Mesa general de les universitats públiques catalanes per a la negociació de les condicions de treball del personal docent i investigador (PDI) i del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis (PTGAS) de les universitats públiques catalanes.

En conseqüència, es proposa afegir un segon paràgraf a l'apartat 4 de l'article 216 o bé afegir una nova disposició addicional (atès que inclou personal PDI), amb el redactat següent:

“Es constitueix la Mesa general de les universitats públiques catalanes per a la negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal docent i investigador i al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, funcionari i laboral, de les universitats públiques catalanes. Integren aquesta Mesa, per una part, les persones representants de les universitats públiques catalanes, designades per cada una de les universitats, i, per l'altra part, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de les universitats públiques catalanes.”

VALORACIÓ: S'accepta, però el personal docent i investigador queda fora, d'acord amb l'article 5 de l'ALOPC.

Article 216.4 ALOPC

“4. Es constitueixen les Meses generals de negociació en cadascuna de les administracions públiques catalanes per a la negociació de les matèries i condicions de treball comunes al personal funcionari, estatutari i laboral. Les Meses generals de negociació estan integrades per la representació de l'administració pública corresponent i les organitzacions sindicals legitimades, de conformitat amb la capacitat representativa establerta per la normativa bàsica.

Es constitueix la Mesa general de les universitats públiques catalanes per a la negociació de les matèries i condicions de treball comunes ~~al personal docent i investigador~~ al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis, funcionari i laboral, de les universitats públiques catalanes. Integren aquesta Mesa, per una part, les persones representants de les universitats públiques catalanes, designades per cada una de les universitats, i, per l'altra part, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de les universitats públiques catalanes.”

16) A l'article 226, en relació amb la participació en matèria de prevenció de riscos laborals, es proposa incloure un apartat relatiu a les universitats, amb el redactat següent:

“La participació en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit

universitari s'organitza a través dels respectius Comitès de Seguretat i Salut."

VALORACIÓ: S'accepta.

Article 226 ALOPC:

1. *En l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, la participació en matèria de prevenció de riscos laborals s'organitza a través de la comissió paritària general de prevenció de riscos laborals i les comissions paritàries sectorials de riscos laborals en cada àmbit que formen la Mesa General de Negociació.*
2. *La participació en matèria de prevenció de riscos laborals en l'àmbit universitari s'organitza a través dels respectius Comitès de Seguretat i Salut.*

17) L'article 230 estableix les funcions de l'EAPC.

Considerem positiu el canvi de plantejament de les funcions de l'EAPC, que amb la nova redacció proposada només seran aplicables a les universitats públiques catalanes mitjançant acord. Resten, però, tres aspectes importants que són d'aplicació a les universitats:

- Convocar processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes.
- Acreditar membres dels tribunals o òrgans de selecció.
- En matèria de direcció pública professional li correspon la funció d'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional de les administracions públiques catalanes i el seu sector públic

Aquestes competències d'acreditació poden incidir en l'àmbit de l'autonomia universitària i, per tant, ha de quedar salvaguardada aquesta amb ple respecte al sistema de fonts establert a la LOSU. I les funcions d'homologació prèvia de l'Escola d'Administració Pública, si s'escau, haurien de determinar-se amb el consens amb les administracions locals i les universitats.

En aquest sentit es proposa la següent modificació de l'apartat 3:

*"L'Escola d'Administració Pública de Catalunya exerceix les funcions acreditatives atribuïdes en els apartats 1.1.d), 1.1.e) i 1.6 d'aquest article en relació amb totes les administracions públiques catalanes i les entitats incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei, sens perjudici que, amb l'homologació prèvia de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, aquestes funcions puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència, en els termes **establerts per reglament que s'acordin amb aquestes.**"*

VALORACIÓ: S'accepta, de manera que aquest article resta redactat de la forma següent:

Article 230.3 ALOPC

3. *L'Escola d'Administració Pública de Catalunya exerceix les funcions acreditatives atribuïdes en els apartats 1.1.d), 1.1.e) i 1.6 d'aquest article en relació amb totes les administracions públiques catalanes i les entitats*

incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei, sens perjudici que, amb l'homologació prèvia de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, aquestes funcions puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència.” ~~en els termes establerts per reglament.~~

18) Disposició adicional vint-i-quatrena. Fons de reserva laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Caldria incloure previsió perquè les universitats públiques catalanes ho puguem fer també. Es proposa incloure nou apartat del següent tenor literal:

“Les universitats públiques catalanes poden disposar de fons de reserva laboral constituïts amb els crèdits que es disposin pressupostàriament, amb la finalitat d'executar projectes i programes de caràcter temporal.”

VALORACIÓ: S'accepta.

OPCIÓ A:

Disposició adicional vint-i-quatrena. Fons de reserva laboral ~~de l'Administració de la Generalitat de Catalunya~~

- 1. L'Administració de la Generalitat de Catalunya, mitjançant el departament competent en matèria d'ocupació pública, pot disposar d'un fons de reserva laboral constituït pels crèdits que es disposin pressupostàriament amb la finalitat d'executar projectes de caràcter transversal d'acord amb els criteris que estableixi la direcció general competent en matèria d'ocupació pública.*
- 2. Les universitats públiques catalanes poden disposar de fons de reserva laboral constituïts amb els crèdits que es disposin pressupostàriament, amb la finalitat d'executar projectes i programes de caràcter temporal.*

OPCIÓ B:

Deixar la disposició adicional vint-i-quatrena tal com està i afegir una disposició adicional vint-i-cinquena i, conseqüentment, **tornar a numerar la resta de disposicions additionals que van a continuació.**

Disposició adicional vint-i-quatrena. Fons de reserva laboral de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

L'Administració de la Generalitat de Catalunya, mitjançant el departament competent en matèria d'ocupació pública, pot disposar d'un fons de reserva laboral constituït pels crèdits que es disposin pressupostàriament amb la finalitat d'executar projectes de caràcter transversal d'acord amb els criteris que estableixi la direcció general competent en matèria d'ocupació pública.

Disposició adicional vint-i-cinquena. Fons de reserva laboral de les universitats públiques catalanes

Les universitats públiques catalanes poden disposar de fons de reserva laboral constituïts amb els crèdits que es disposin pressupostàriament, amb la finalitat d'executar projectes i programes de caràcter temporal.

10

19) Disposició addicional trenta-dosena. Creació del Portal de l'ocupació pública catalana.

Es proposa incloure un apartat final que exoneri de publicació les ofertes temporals i les indefinides de la Llei de la ciència de les universitats públiques catalanes i centres CERCA del següent tenor literal:

“S’exceptuen de l’obligació de publicar al Portal els anuncis de contractació temporal de les universitats públiques catalanes i les contractacions vinculades a l’execució de projectes de recerca i finançats externament.”

VALORACIÓ: S’accepta respecte de les contractacions vinculades a l’execució de projectes de recerca i finançats externament.

Disposició addicional trenta-dosena. Creació del Portal de l'ocupació pública catalana

Es crea el Portal de l'ocupació pública catalana que té per finalitat que els ciutadans que vulguin accedir, de forma definitiva o temporal, a l'ocupació pública puguin conèixer de manera fidedigna totes les ofertes de treball disponibles a Catalunya.

A aquests efectes d'informació i difusió, s'han de publicar en aquest Portal les ofertes d'ocupació pública, els processos de selecció per a l'accés a la condició de personal funcionari de carrera i de laboral fix i les ofertes de selecció de personal temporal de les administracions públiques catalanes. S'exceptuen de l'obligació de publicar al Portal els anuncis de les contractacions vinculades a l'execució de projectes de recerca i finançats externament.

20) Per tal de garantir el respecte a l'autonomia universitària i a la legislació universitària i de la ciència, es proposa afegir una disposició addicional que contempli les especialitats del PTGAS de les universitats públiques catalanes i en especial del personal d'investigació que es regula per la seva legislació específica.

“Disposició addicional XX. Especialitats del personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes

1.El personal laboral tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes pot tenir la condició d'indefinit, d'acord amb les figures previstes a la Llei de la ciència.

2. Les universitats han d'establir els sistemes de selecció del personal indefinit vinculat a projectes de recerca d'acord amb les modalitats específiques de la Llei de la ciència, amb respecte als principis d'igualtat, mèrit i capacitat i garantint l'agilitat i flexibilitat necessàries.

3. A aquest personal li és d'aplicació el règim d'incompatibilitats i excedències previst a la Llei de la Ciència.”

VALORACIÓ: No s'accepta. Les particularitats del personal laboral tècnic, de gestió i d'administració i serveis de les universitats públiques catalanes queden respectades d'acord amb la nova redacció de l'article 6 de l'ALOPC, doncs **s'ha acceptat** incloure'l, tal com es demanava en l'observació primera.

21) Es proposa incloure una nova disposició transitòria.

“Disposició transitòria XX. Carrera professional horitzontal de les universitats públiques catalanes

En el termini màxim d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, el Consell Interuniversitari de Catalunya aprovarà les bases del sistema de carrera professional horitzontal de les universitats públiques catalanes previst en l'article

81. Aprovades aquestes bases comunes, les universitats hauran de regular i establir el seu model propi. En cas que alguna universitat ja disposi del seu propi model de carrera, s'haurà d'adaptar a les bases fixades pel Consell Interuniversitari de Catalunya.”

VALORACIÓ: No s'accepta. Trenca el model establert a l'ALOPC, tal com s'ha dit respecte l'observació 9.

Guerrero Guiral, Laia

De: Corral Solà, Alícia
Enviat: dimarts, 1 d'abril de 2025 15:21
Per a: Corral Solà, Alícia; Estivill Galdón, Isidre; Guerrero Guiral, Laia
Tema: Per valorar Aj BCN
Fitxers adjunts: Escrit al·legacions avantprojecte LOPC v3.docx

Indicador de seguiment: Seguiment
Estat de l'indicador: Marcat

Enviat des de l'[Outlook per a l'iOS](#)

**AL·LEGACIONS DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA A L'AVANTPROJECTE DE LLEI DE L'Ocupació PÚBLICA CATALANA**

La Generalitat de Catalunya està elaborant l'Avantprojecte de Llei de l'ocupació pública catalana (en endavant ALOPC).

En relació amb el text articulat lliurat es formulen les següents **AL·LEGACIONS**:

1.- Aplicació supletòria de la normativa reglamentària de la Generalitat a les administracions locals (art. 7.1 2n. incís)

L'article 7.1 2n. incís de l'ALOPC estipula que "En absència de normativa pròpia aprovada per les administracions locals catalanes, s'aplicarà de manera supletòria la regulació reglamentària vigent per al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en relació a l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari."

Aquest precepte no inclou la normativa reglamentària de la Generalitat en matèria de provisió, que en l'actualitat és el Decret 123/1997, de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Cal tenir en compte que el Títol IX de l'ALOPC, que conté les disposicions relatives a provisió de llocs de treball i mobilitat, és d'aplicació a les administracions locals catalanes, de conformitat amb l'àmbit d'aplicació definit a l'article 3 del text. És per això, que es considera que la normativa de desenvolupament dels sistemes de provisió establerts en l'avantprojecte ha de ser igualment d'aplicació a les administracions catalanes amb caràcter supletori, en defecte de normativa pròpia.

És per això que es proposa que es modifiqui el redactat de l'art. 7.1 2n incís de l'ALOPC en el sentit d'incorporar també la normativa reglamentària de provisió.

Proposta: Nova redacció de l'art. 7.1, 2n. incís

En absència de normativa pròpia aprovada per les administracions locals catalanes, s'aplicarà de manera supletòria la regulació reglamentària vigent per al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en relació a l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, provisió, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari



2.- Titulació del personal eventual (article 25.5)

L'article 25.5, segon incís, de l'ALOPC estipula que "El personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup al qual estigui assimilat a efectes retributius."

L'exigència de titulació al personal eventual no s'adequa a la naturalesa pròpia d'aquesta tipologia de personal, al qual se li encarrega el desenvolupament de funcions de confiança i assessorament especial. És a dir, es tracta de funcions diferenciades de les assignades als cossos i escales de personal funcionari els quals sí tenen establert un requisit de titulació per accedir-hi.

L'exigència de requisits comuns i d'assimilació retributiva al personal funcionari obre la porta a la confusió de règims i al plantejament de reclamacions de la condició funcional.

D'altra banda, la normativa bàsica de règim local (art 104 de la Llei 7/1985) preveu que les retribucions del personal eventual les determini el ple, i en cap moment les condiona o equipara al sistema de classificació professional dels funcionaris, per a la qual cosa, **la regulació que planteja l'avantprojecte de llei suposa una limitació a l'autonomia local que faculta la normativa bàsica, sense que concorri cap causa justificativa o interès superior.**

És per això que es proposa l'eliminació del requisit de titulació al personal eventual o, en el seu cas, la seva limitació a l'àmbit de la Generalitat de Catalunya. En aquest sentit, i més enllà de la naturalesa de les seves funcions, cal tenir en compte que es tracta de personal no permanent i exclòs dels procediments de mobilitat interadministrativa, pel que no és necessari homogeneïtzar els models de les diferents administracions públiques, sempre i quan es respectin les previsions de la normativa bàsica, la qual, en aquest extrem, no fa cap crida a la llei autonòmica de desenvolupament per regular altres qüestions.

Proposta: Supressió art. 25.5 2n. par.; subsidiàriament, nova redacció

a) Suprimir el segon paràgraf de l'article 25.5.

b) Subsidiàriament, nova redacció art. 25.5 2n. paràgraf: En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup al qual estigui assimilat a efectes retributius.

3.- Personal directiu professional per l'EAPC (art. 26.2 i 26.6)

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

Data creació còpia:
20/01/2026 23:16:39



L'article 26.2 de l'ALOPC estipula que "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."

L'acreditació del personal directiu per part de l'EAPC vulnera el principi d'autonomia local i s'extralimita d'allò que és bàsic en aquesta matèria. Sens perjudici del que més endavant es dirà respecte al sistema d'acreditació pel que s'ha optat, cal tenir en compte que, d'entrada, suposa que una instància aliena a la pròpia administració serà la que determinarà els requeriments competencials que es consideren adequats per a l'adequat desenvolupament de les funcions. Juntament amb l'anterior, cal tenir en compte el caràcter altament heterogeni de les administracions catalanes. Així, són diverses les realitats de la Generalitat de Catalunya, de les universitats, de les entitats locals i les d'aquestes entre si. Aquesta diversitat impacta clarament en el model directiu de què s'han de dotar les diverses administracions per tal de fer front a les seves necessitats i, així, poder donar una adequada al que li demanda la seva ciutadania.

Entrant ja al sistema d'acreditació proposat, cal tenir en compte que l'EAPC no és l'únic organisme amb la funció d'acreditació del personal directiu professional. És més aquesta funció la desenvolupen altres centres formatius adscrits a altres administracions públiques i també s'imparteixen estudis amb aquesta finalitat.

En aquest sentit, cal tenir en compte que atribuir la funció d'acreditació exclusivament a l'EAPC pot vulnerar el principi de lliure accés a les funcions i càrrecs públics consagrat a l'article 23 de la Constitució espanyola.

D'altra banda, cal tenir en compte que en el text de l'avantprojecte no s'indica quins requisits hauran de complir les persones interessades a obtenir l'acreditació. En qualsevol cas, caldrà garantir que hi pugui accedir personal que no tingui la condició de personal funcionari de carrera, tot i que 21 de l'avantprojecte no contempla el personal directiu com una tipologia d'empleats públics. En relació amb aquest extrem, cal esmentar l'article 130.3 de la LBRL que permet, per als municipis de gran població, que el personal directiu –coordinadors generals i directors generals- no tingui la condició de funcionari. Exigir aquesta condició com a requisit per poder participar en el sistema d'acreditació de l'EAPC, suposaria, per tant, una contravenció de la LBRL.

És per això que es proposa que no s'exigeixi aquesta prèvia acreditació de la funció directiva per part de l'EAPC i que siguin les diferents administracions públiques les que seleccionin el seu personal directiu professional. Subsidiàriament, es proposa que, pel que fa a l'Ajuntament de Barcelona, pugui exercir les funcions d'acreditació del seu personal directiu sens perjudici que també es pugui admetre, en el marc dels corresponents procediments selectius, l'acreditació efectuada per part de l'EAPC amb caràcter general per a totes les administracions públiques de Catalunya.



És per això que es proposa una nova redacció de l'article 26.2 de l'avantprojecte, en el sentit d'excloure l'obligatòria acreditació del personal directiu per part de l'EAPC i, subsidiàriament, la incorporació d'una nova disposició addicional, que atribueixi la funció d'acreditació del personal directiu al personal de l'Ajuntament de Barcelona de forma alternativa a l'acreditació per part de l'EAPC.

Proposta:

a) Nova redacció art. 26.2

La designació del personal directiu públic professional ha d'atendre els principis de mèrit i capacitat i el criteri d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.

b) Subsidiàriament, disposició addicional: Funció d'acreditació

"Correspon a l'Ajuntament de Barcelona la funció d'acreditació de les persones membres dels tribunals o òrgans de selecció dels seus procediments selectius. (*)

També li correspon la funció d'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional del seu àmbit, de forma alternativa a l'acreditació per part de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya prevista en aquesta llei."

(*) La motivació d'aquest incís es troba a l'apartat 7 d'aquest escrit.

Article 26.6

L'article 26.6 de l'ALOPC estipula que "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."

Aquest redactat divergeix en el recollit al text facilitat l'any 2024 en l'eliminació de l'incís "En l'àmbit de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic.

En ares a garantir de l'autonomia local, i per motius de seguretat jurídica, es considera que convindria concretar que les administracions locals estan habilitades per regular, mitjançant reglament, el règim de llur personal directiu.

En aquest sentit, es proposa que es modifiqui el redactat en el sentit que s'habiliti a les administracions locals, o en tot cas, a l'Ajuntament de Barcelona per al desenvolupament per reglament del règim jurídic del seu personal directiu professional, a la vista de la seva singularitat reconeguda a l'article 52 de la Carta Municipal de Barcelona.

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 23:16:39

**Proposta:****a) Nova redacció art. 26.6**

Cada administració ha de regular per reglament el règim jurídic específic del seu 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.

b) Subsidiàriament, incorporació d'una disposició adicional

L'Ajuntament de Barcelona podrà regular per reglament el règim jurídic específic del seu personal directiu públic professional a la vista de la seva singularitat reconeguda a l'article 52 de la Carta Municipal de Barcelona.



4.- Relacions de llocs de treball i instruments de gestió dels llocs de treball (articles 42 i 45)

L'article 42 de l'ALOPC estipula "Contingut de les relacions de llocs de treball

Les relacions de llocs de treball han de contenir, com a mínim, les característiques següents per a cadascun dels llocs de treball:

- a) Denominació, unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació.
- b) Grup o subgrup de classificació, cos, escala o categoria professional.
- c) Naturalesa i tipologia del lloc i sistema de provisió.
- d) Retribucions complementàries, complements salarials o, si escau, assignació de nivells retributius.
- e) Requisits essencials per a ocupar-lo.

Article 45.2. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de contenir, com a mínim i sempre que no formin part del contingut de la relació de llocs de treball, les característiques següents per a cada lloc de treball:

- a) Contingut funcional, llevat dels llocs de treball base.
- b) Jornada i horari, amb concreció del tipus de jornada: ordinària, de dedicació especial o inferior a l'ordinària.
- c) Requisits no essencials per ocupar-lo, que es deriven del contingut funcional del lloc de treball i, si escau, del perfil de competències exigít per a l'acompliment.
- d) Àmbit funcional, si escau.

Article 45.5. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de l'administració corresponent. Aquesta publicació esdevé un requisit d'eficàcia i validesa de la selecció i la provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball."

L'assignació de part del contingut de les relacions de llocs de treball (RLT) al nou instrument de gestió es valora com una mesura molt beneficiosa per a la gestió àgil i flexible dels llocs de treball de les organitzacions.

No obstant això, es considera que la concreció de la unitat orgànica i àmbit territorial també haurien de poder determinar-se en l'esmentat instrument de gestió. En aquest sentit, cal tenir en compte que no constitueixen elements definitoris del lloc de treball, en tant que no determinen per si mateixos una singularitat de funcions i, en canvi, sí requereixen d'una tramitació àgil en el cas que s'hagin de modificar per tal de donar resposta a les necessitats organitzatives.

L'anterior s'entén sens perjudici que el redactat de l'article 42 –"Les relacions de llocs de treball han de contenir, com a mínim..." – no impedeix incloure a l'instrument de gestió les dades d'àmbit territorial i



adscripció orgànica pròpiament a l'RLT, si l'administració corresponent ho considera adient per a l'adequada definició dels seus llocs de treball.

Al que ja s'ha dit, cal afegir que optar per un model més obert i genèric de definició dels llocs de treball o més tancat i concret, ha de ser una opció d'autoorganització de cada administració pública, i una regulació constrictiva constitueix, des de la perspectiva de les administracions locals, una vulneració del principi d'autonomia local.

Per últim, i en relació amb els instruments de gestió de llocs de treball, cal dir que l'agilitat i flexibilitat pretesa només es farà efectiva, en l'àmbit de les administracions locals, si s'atribueix la competència per a la seva aprovació a un òrgan unipersonal. És per això, que es proposa que s'atribueixi a la comissió de govern i en el seu defecte, a la persona titular de la presidència de l'ens de què es tracti, la competència per a aprovar aquest instrument en l'àmbit respectiu.

Proposta: Nova redacció articles 42, 45.2 i 45.5

Article 42. Contingut de les relacions de llocs de treball

Les relacions de llocs de treball han de contenir, com a mínim, les característiques següents per a cadascun dels llocs de treball:

- a) Denominació.
- b) Grup o subgrup de classificació, cos, escala o categoria professional.
- c) Naturalesa i tipologia del lloc i sistema de provisió.
- d) Retribucions complementàries, complements salarials o, si escau, assignació de nivells retributius.
- e) Requisits essencials per a ocupar-lo.

Article 45.2. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de contenir, com a mínim i sempre que no formin part del contingut de la relació de llocs de treball, les característiques següents per a cada lloc de treball:

- a) Contingut funcional
- b) Unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació.
- c) Jornada i horari, amb concreció del tipus de jornada: ordinària, de dedicació especial o inferior a l'ordinària.
- d) Requisits no essencials per ocupar-lo, que es deriven del contingut funcional del lloc de treball i, si escau, del perfil de competències exigít per a l'acompliment.
- e) Àmbit funcional, si escau.

Article 45.5. Els instruments de gestió dels llocs de treball, que en l'àmbit de les administracions locals han de ser aprovats per la comissió de govern i, en el seu defecte, per la persona titular de la presidència



Ajuntament
de Barcelona

de l'ens, han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de l'administració corresponent. Aquesta publicació esdevé un requisit d'eficàcia i validesa de la selecció i la provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball.

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 23:16:39



5.- Àmbits funcionals per mobilitat interadministrativa (art. 47.3)

El Govern pot establir per reglament, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública, Catalana, els criteris comuns per a la determinació dels àmbits funcionals de les administracions públiques catalanes, a l'efecte de la mobilitat interadministrativa.

Així mateix, d'acord amb aquests criteris comuns, el Govern o les entitats supramunicipals poden aprovar àmbits funcionals tipus, els quals poden ser aplicats per les administracions locals.

L'article 74 del TREBEP disposa que "Les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que compreguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments són públics."

Per tant, correspon a cadascuna de les administracions públiques l'ordenació dels seus llocs de treball mitjançant la respectiva RLT o altre instrument organitzatiu. És evident que, més enllà del contingut mínim establert al TREBEP les administracions poden incloure altres dades que considerin pertinents per a la més acurada definició dels llocs de treball.

És en aquest espai de contingut addicional potestatiu que l'article 47.1 preveu que les administracions públiques catalanes poden agrupar els seus llocs de treball en àmbits funcionals en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions, que han de servir per ordenar els processos de selecció i provisió, formació, carrera i mobilitat. En definitiva, l'àmbit funcional és un element més que les administracions poden incloure en els seus instruments organitzatius, en el cas que així ho considerin.

No obstant això, el primer paràgraf l'art. 47.3 en establir que el Govern pot determinar per reglament els criteris comuns per a la determinació dels àmbits funcionals de les administracions catalanes, interfereix en el contingut de les relacions de llocs de treball de les administracions públiques, sense que aquesta facultat li sigui atribuïda per la normativa bàsica, el que suposa una intromissió contrària al principi d'autoorganització de les administracions públiques i, en el cas dels ens locals, una vulneració del principi de l'autonomia local.

És per tot això que es proposa que s'elimini el previst en el primer paràgraf de l'article 47.3 de l'Avantprojecte i, a fi de garantir el respecte al principi d'autonomia local, es permeti que siguin les pròpies administracions locals les que determinin l'encaix dels seus llocs de treball en els àmbits funcionals tipus, establint les seves pròpies normes als efectes de determinar les equivalències que corresponguin.



Proposta: Nova redacció art. 47.3

El Govern o les entitats supramunicipals poden aprovar àmbits funcionals tipus als efectes de la mobilitat interadministrativa, que poden ser aplicats per les administracions locals les quals també poden establir les seves normes d'homologació.

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 23:16:39



6.- Requisit de nacionalitat (art. 53.1.a) i 54)

Art. 53.1.a):

1. 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.

Art. 54

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

1. La nacionalitat espanyola únicament és exigible amb caràcter exclusiu per accedir, com a personal funcionari, als cossos i escales que directament o indirectament 46 impliquin la participació en l'exercici del poder públic o en les funcions de salvaguarda dels interessos generals o de les administracions públiques. Els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes determinen els cossos o escales o, si escau, els àmbits funcionals als quals no poden accedir els nacionals d'altres estats.

2. Poden accedir a l'ocupació pública com a personal funcionari, amb independència de la seva nacionalitat, el o la cònjuge o parella estable dels nacionals de qualsevol estat membre de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret, i els seus descendents i els del seu o la seva cònjuge o parella estable, sempre que no estiguin separats de dret, i sempre que siguin menors de vint-i-un anys o majors d'aquesta edat i dependents.

3. L'accés a l'ocupació pública com a personal funcionari s'estén a les persones incloses en l'àmbit d'aplicació dels tractats internacionals subscrits per la Unió Europea en els quals sigui aplicable la lliure circulació de treballadors.

4. Els nacionals a què fan referència els apartats anteriors, així com els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral.

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 la salut i dels serveis socials. Així mateix, es pot eximir de l'esmentat requisit per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament. Mitjançant un acord de l'òrgan de govern 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.



L'article 56 del TREBEP estableix, entre els requisits generals per a poder participar als processos selectius, tenir la nacionalitat espanyola, sens perjudici del que es disposa a l'article següent.

L'article 57, per la seva banda, regula l'accés a la funció pública per part dels nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea i dels seus familiars i també dels nacionals d'estats inclosos en l'àmbit d'aplicació de tractats internacionals de lliure circulació de treballadors subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, excepció feta de les ocupacions que directa o indirectament impliquin participació en l'exercici del poder públic o en les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos de l'Estat o de les administracions públiques. D'altra banda, pel que fa a la condició ja no de personal funcionari, sinó de personal laboral, hi poden accedir els estrangers als que hem fet referència així com d'altres sempre, en aquest últim cas, que tinguin residència legal a Espanya. Per últim, el precepte permet, en el seu apartat 5, que per llei de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes es pugui eximir del requisit de la nacionalitat per raons d'interès general per a l'accés a la condició de personal funcionari.

És en el marc d'aquesta possibilitat que l'article 54.5 de l'Avantprojecte de LOPC excepciona el requisit de la nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut i dels serveis socials, alhora que permet l'exempció en determinades places de seguretat pública, en els termes que es determinin per reglament.

Si bé les exempcions recollides al paràgraf anterior ja suposen un avenç respecte a la situació de bloqueig existent a l'actualitat pel que fa a l'accés a la funció pública per part de nacionals extracomunitaris, cal dir que es tracta d'una obertura insuficient tant des del punt de vista dels drets de les persones migrades com de les obligacions i necessitats de les administracions públiques catalanes.

En aquest sentit, cal tenir en compte que l'any 2024 el 18 % del total de població a Catalunya és d'origen estranger, xifra que, en el cas de la ciutat de Barcelona, s'eleva al 24% (Dades Idescat).

Sens perjudici de la valoració que es pugui efectuar des d'altres perspectives, no es pot obviar que aquesta realitat impacta directament en la forma i contingut dels serveis públics que les administracions presten a la ciutadania. Dit en altres termes, un percentatge rellevant de la població demandant i alhora receptora de serveis públics és d'origen estranger i, en molts casos, per a la satisfacció adequada de les seves necessitats, no és suficient el model tradicional sinó que és necessari aplicar una nova mirada i sensibilitat. No hi ha dubte que la incorporació de personal d'altres nacionalitats aportaria aquest prisma intercultural al que venim fent referència.

D'altra banda, cal tenir en compte que aquesta obertura de la funció pública a persones estrangeres ve establerta a la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, que té com a finalitat evitar qualsevol forma de discriminació, entre altres motius, per l'origen territorial o nacional, disposa en l'apartat 1 del seu article 6.1 que 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

Ajuntament
de Barcelona

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. Igualment, el mateix article 6, en el seu apartat 3, encarrega al Govern 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, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i, en aquest sentit, remoure les traves i els impediments que dificulten l'accés al treball, la formació i la promoció.

Per últim, en relació amb les necessitats de les organitzacions, no es poden deixar de banda les dificultats creixents que tot sovint es plantegen per a la cobertura de determinades places. Des d'aquest punt de vista, el fet d'incrementar el número de persones participants en els processos de selecció coadjuva a la consecució de l'objectiu de la tria dels millors professionals.

És per tot l'exposat, que es proposa que es faci ús de l'habilitació de l'article 57.5 del TREBEP en tota la seva amplitud, sens perjudici dels llocs que impliquin la participació en l'exercici del poder públic o en la salvaguarda dels interessos generals o de les administracions públiques. Subsidiàriament, demanem que s'incorpori entre els sectors exceptuats el cultural. Reservar l'exercici de determinats llocs de treball d'aquest sector a un segment de la població (nacionals espanyols i equivalents) no sembla conforme amb l'aprofitament de les millors capacitats creatives. És a dir, l'exigència del requisit de nacionalitat en llocs d'alta especialització de l'àmbit cultural pot excloure de la selecció els perfils més idonis i, en conseqüència, perjudicar el projecte plantejat. Cal tenir en compte que en aquest àmbit són freqüents els espais internacionals de diàleg sobre qüestions culturals, que abasten des del desenvolupament de plantejaments artístics fins a l'establiment de col·laboracions entre administracions i institucions culturals.

Proposta:**a) Nova redacció art. 53.1.a)**

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

a) Tenir la nacionalitat espanyola, en el cas que es tracti d'accedir a ocupacions que directament o indirectament impliquin la participació en l'exercici del poder públic o en les funcions de salvaguarda dels interessos generals o de les administracions públiques.

Nova redacció de l'article 54.

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

1. La nacionalitat espanyola únicament és exigible per accedir, com a personal funcionari, als cossos i escales que directament o indirectament impliquin la participació en l'exercici del poder públic o en les

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 23:16:39



funcions de salvaguarda dels interessos generals o de les administracions públiques. Els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes determinen els cossos o escales o, si escau, els àmbits funcionals als quals no poden accedir els nacionals d'altres estats.

2. Els nacionals d'altres estats poden accedir a l'ocupació pública, com a personal funcionari o com a personal laboral, sempre que tinguin residència legal a l'Estat espanyol, previ acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en què es justifiqui la concurrència de raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat.

b) Subsidiàriament: Nova redacció de l'article 54.

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

1. Els nacionals dels estats membres de la Unió Europea poden accedir, com a personal funcionari, en igualtat de condicions que els espanyols a les ocupacions públiques, amb excepció de les que directament o indirectament impliquin la participació en l'exercici del poder públic o en les funcions de salvaguarda dels interessos generals o de les administracions públiques. Els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes determinen els cossos o escales o, si escau, els àmbits funcionals als quals no poden accedir els nacionals d'altres estats.

2. Poden accedir a l'ocupació pública com a personal funcionari, amb independència de la seva nacionalitat, el o la cònjuge o parella estable dels nacionals de qualsevol estat membre de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret, i els seus descendents i els del seu o la seva cònjuge o parella estable, sempre que no estiguin separats de dret, i sempre que siguin menors de vint-i-un anys o majors d'aquesta edat i dependents.

3. L'accés a l'ocupació pública com a personal funcionari s'estén a les persones incloses en l'àmbit d'aplicació dels tractats internacionals subscrits per la Unió Europea en els quals sigui aplicable la lliure circulació de treballadors.

4. Els nacionals a què fan referència els apartats anteriors, així com els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral.

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 la cultura, de la salut i dels serveis socials. Així mateix, es pot eximir de l'esmentat requisit per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament. Mitjançant un acord de l'òrgan de govern 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.

**7.- Composició dels òrgans de selecció (art. 59.4)**

Dues terceres parts dels membres dels òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes han de ser persones acreditades per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en competències tècniques de selecció de personal.

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya, d'acord amb el que es determini per reglament i amb la proposta prèvia del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, ha d'establir el sistema d'acreditació per poder formar part dels òrgans de selecció i ha d'expedir certificacions d'idoneïtat a aquest efecte.

Com ja s'ha dit en relació amb el personal directiu, l'acreditació de part dels membres dels òrgans de selecció per part de l'EAPC vulnera el principi d'autonomia local i s'extralimita d'allò que és bàsic en aquesta matèria. Així, l'article 60 del TREBEP estableix que els òrgans seran col·legiats, amb composició paritària entre dona i home, i subjectes als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres; en segon terme, exclou el personal d'elecció o designació política, els funcionaris interins i el personal eventual i, per últim, determina la pertinença a títol individual i no en representació o per compte d'algué altre.

El precepte, en cap cas, no exigeix que els membres disposin d'una certificació d'idoneïtat per haver superat un sistema d'acreditació de competències tècniques de selecció de personal i, encara menys, que correspongui a una instància aliena a la pròpia administració la que dugui a terme l'esmentada acreditació.

També en matèria de selecció, cal tenir en compte les diferents realitats de les administracions catalanes. Així mateix, i sense deixar de reconèixer la importància de les tècniques selectives, el cert és que l'encert de les decisions dels tribunals qualificadors va directament relacionat amb el coneixement profund del contingut funcional de les places convocades en el context de la pròpia organització.

En definitiva, es considera que han de ser les pròpies administracions les que designin els membres dels respectius òrgans de selecció. L'anterior s'entén sens perjudici que es garanteixi la presència de representació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, en els termes de l'art. 292 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

És per això que es proposa una nova redacció de l'article 59.4 de l'avantprojecte, en el sentit d'incorporar una nova disposició addicional, que atribueixi la funció d'acreditació dels esmentats membres a l'Ajuntament de Barcelona.

Proposta: Nova disposició addicional

"Correspon a l'Ajuntament de Barcelona la funció d'acreditació de les persones membres dels tribunals o òrgans de selecció dels seus procediments selectius.



També li correspon la funció d'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional del seu àmbit, de forma alternativa a l'acreditació per part de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya prevista en aquesta llei." (*)

(*) La motivació d'aquest incís es troba a l'apartat 3 d'aquest escrit.

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 23:16:39



Ajuntament
de Barcelona

8.- Període de prova del personal funcionari interí (art. 69.4)

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 de tres mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2, ni de dos mesos per a la resta de grups i subgrups. 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.

Tot i que es considera adequada la introducció d'un període de prova per al personal interí, la durada prevista –tres mesos per als llocs del grup A i dos mesos per a la resta de grups- es considera clarament insuficient per a l'avaluació del personal de nova incorporació.

D'aquesta manera, es proposa que, sempre que sigui possible ateses la naturalesa i durada dels nomenaments, es prevegi un període de prova que no excedeixi dels sis mesos per a tots els subgrups.

Aquesta fórmula, d'alta banda, permet adequar la durada del període de pràctiques en funció de la durada prevista del nomenament. Així, podrà ser que la durada màxima corresponent al respectiu subgrup en els casos de cobertura de vacants, però podrà ser inferior quan es conegui o prevegi una durada inferior de la vigència del nomenament.

Proposta: Nova redacció article 69.4

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 de sis mesos. 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.

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 23:16:39



9.- Efectes dels trams de carrera (art. 81.3)

L'article 81.3 de l'ALOPC estipula que "L'accés a la carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional a partir de l'1 de gener de l'any següent al seu reconeixement."

La fixació d'una data d'efectes -1 de gener de l'any següent- pel que fa a la percepció del complement retributiu de carrera professional s'entén que s'efectua des del punt de vista de previsió pressupostària.

No obstant això, el cert és que la data d'efectes va molt vinculada al model de servei en el que presten serveis les persones empleades. D'aquesta manera, en el cas de personal de l'àmbit educatiu pot tenir més sentit vincular els efectes econòmics dels trams de carrera assolits a l'inici del curs escolar, o a l'inici de l'any policial en el cas de les policies locals.

Ateses les circumstàncies exposades i tenint en compte que la concreció de la data d'efectes pot afectar el principi d'autonomia local per exhaurir la regulació de la matèria sense deixar marge d'autoorganització, es proposa modificar la redacció del precepte en el sentit d'eliminar la data d'inici d'abonament del complement.

Proposta: Nova redacció article 81.3

L'accés a la carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional.

Ajuntament
de Barcelona**10.- Concurs general de provisió de llocs de treball (art. 90.1)**

L'article 90.1 de l'ALOPC estipula que "Els concursos de provisió de llocs de treball són generals quan es convoquin llocs de treball base. Cada dos anys, com a mínim, s'han de publicar les convocatòries de concurs general per proveir amb caràcter definitiu els llocs de treball vacants."

Possibilitar la mobilitat del personal que ocupa llocs base amb una periodicitat mínima de dos anys, pot distorsionar greument l'organització dels serveis, en el nostre cas municipals. Cal tenir en compte que l'adquisició d'expertesa en el desenvolupament de les tasques pròpies requereix de la pràctica professional continuada un cop superada la fase d'adaptació formal i informal al lloc de treball. Al seu torn, un cop assolida l'esmentada expertesa, cal combinar el dret a la mobilitat del personal amb la transmissió del coneixement als empleats nouvinguts. Tot aquest procés pot superar, en determinades organitzacions i en determinats llocs de treball, el termini de dos anys.

Al que ja s'ha dit, cal afegir que es tracta d'un termini no previst a la normativa bàsica.

És per això que es proposa que es modifiqui l'article 90.1 de l'ALOPC en el sentit que els concursos generals es configurin com a potestatis, i no pas obligatoris, per a les administracions públiques. La supressió de la periodicitat bianual de l'article 90.1 o bé, limitar la seva aplicació a l'àmbit de la Generalitat de Catalunya.

Proposta: Nova redacció article 90.1:

Els concursos de provisió de llocs de treball són generals quan es convoquin llocs de treball base. Les administracions públiques poden convocar concursos generals cada dos anys per proveir amb caràcter definitiu els llocs de treball vacants.

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 23:16:39



11.- Possibilitat de renúncia a llocs obtinguts per concurs específic o lliure designació (art. 95)

L'article 95 de l'ALOPC estipula:

"Remoció i cessament en els llocs de treball

1. El personal funcionari de carrera pot ser remogut del lloc de treball obtingut per concurs de provisió, general o específic, mitjançant un expedient administratiu contradictori i no disciplinari, en els supòsits següents:

a) Si s'altera el contingut del lloc de treball mitjançant les relacions dels llocs de treball i es modifiquen les característiques essencials del lloc de treball que servien de base a la convocatòria.

b) Si es manifesta una manca de capacitat que impedeix complir amb eficàcia les funcions del lloc de treball o un reiterat compliment inadequat de les tasques assignades.

c) Com a conseqüència dels resultats desfavorables i reiterats de l'avaluació de l'acompliment, d'acord amb el que es determini per reglament.

2. El personal funcionari de carrera que ocupa un lloc de treball mitjançant qualsevol dels sistemes de provisió extraordinaris previstos en aquesta Llei pot ser remogut per les mateixes causes establertes a l'apartat 1 d'aquest article.

3. La remoció del lloc de treball s'efectua mitjançant resolució motivada de l'òrgan que va realitzar el nomenament.

4. El cessament en els llocs de treball obtinguts pel procediment de lliure designació és discrecional i ha de ser motivat en qualsevol cas."

El precepte transcrit no preveu la possibilitat que es pugui renunciar al lloc de treball.

No obstant això, és una realitat que per circumstàncies sobrevingudes les persones que han obtingut un lloc de treball es poden trobar en la necessitat de renunciar al lloc de treball que venen ocupant. Fins l'actualitat la normativa no permet atendre aquestes renúncies, amb el que es produeixen situacions que resulten inconvenients no tant per a la persona funcionària com per a la pròpia organització.

És per això que es considera convenient recollir a l'ALOPC la possibilitat de renunciar al lloc de treball, això sí, preveient que pot ser acceptada o denegada per l'administració a la vista de les necessitats del servei i un període mínim d'un any en l'ocupació del lloc de treball en ares no perjudicar l'estabilitat de les estructures.



Proposta: Afegir 95.5

El personal funcionari de carrera podrà presentar petició raonada de renúncia al lloc de treball, sempre que hagi desenvolupat el lloc de treball com a mínim durant un any, i l'Administració podrà acceptar-la o denegar-la en funció de les necessitats del servei.

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 23:16:39

**12.- Complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable (art. 127)**

L'art. 127 de l'ALOPC estipula " No es pot autoritzar ni reconèixer la compatibilitat 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."

En relació amb aquesta previsió cal tenir en compte que no la circumscriu, com es feia al text anterior, a la compatibilitat amb l'exercici d'activitats privades. En conseqüència, a la vista del redactat proposat, en el cas que es percebi un complement que retribueixi el factor d'incompatibilitat no és possible autoritzar el desenvolupament d'una segona activitat, ja sigui pública o privada.

Aquest plantejament no és conforme ni amb la llei bàsica ni amb la llei de desenvolupament.

Pel que fa a la normativa bàsica, l'article 16 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, conté la prohibició retributiva que hem indicat si bé n'excepciona la seva aplicació a les autoritzacions de les activitats públiques de professor associat i d'investigació o assessorament previstes a l'art. 6 de la mateixa llei.

Per la seva banda, l'art. 14 de la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, estableix la prohibició en relació amb l'exercici de segones activitats privades.

És per això que es proposa que es modifiqui l'article 127 de l'ALOPC en el sentit que la prohibició que conté es limiti a l'exercici d'activitats privades, així com permetre que es pugui renunciar al complement pel factor d'incompatibilitat o equivalent:

Proposta: Nova redacció de l'article 127

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.
2. Es podrà acceptar la renúncia al complement que retribueixi el factor d'incompatibilitat o concepte equiparable, prèvia petició raonada de la persona empleada i sempre que sigui possible d'acord amb les necessitats del servei.

**13.- Relacions dels empleats públics amb les administracions públiques per mitjans electrònics (art. 133)**

L'article 133 de l'ALOPC estipula "Relacions dels empleats públics amb les administracions públiques per mitjans electrònics"

1. Els tràmits i actuacions que realitzen els empleats públics per raó de la seva condició s'han de dur a terme a través de mitjans electrònics.

2. Les plataformes, sistemes i eines digitals per als tràmits que es realitzin per raó de la condició d'empleats públics han de garantir la integritat, autenticitat, traçabilitat, confidencialitat, qualitat, protecció, conservació i disponibilitat de la informació tractada. Les plataformes, sistemes i eines digitals han d'assegurar la identificació dels usuaris i el control d'accessos, en compliment de les garanties que preveu la legislació de protecció de dades de caràcter personal."

Aquest precepte recull l'obligació prevista en l'article 14.2 apartat e) de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, de què les persones empleades públiques es relacionin electrònicament amb les respectives administracions per a tots els tràmits i actuacions que realitzin amb elles per raó de la seva condició d'empleat públic.

Es considera convenient completar l'article amb una menció expressa a la pràctica de notificacions mitjançant correu electrònic, en tant que eina bàsica de treball i comunicació a totes les administracions.

És per això que es proposa modificar l'article en el sentit d'indicar que, en el cas que les administracions posin a disposició de les persones empleades un compte de correu electrònic corporatiu, sigui aquest el mitjà on es practiquin les notificacions electròniques que corresponguin, tret que cada administració determini un altre mitjà.

Proposta: Afegir 133.3

Les administracions públiques catalanes notificaran als seus empleats les resolucions i actes administratius que afectin els seus drets i interessos al seu compte de correu electrònic corporatiu, sempre que en disposin o tret que l'administració estableixi un altre mitjà.

Ajuntament
de Barcelona**14.- Factors del complement específic (art. 138.2 d)**

L'article 138.2 b) de l'ALOPC estipula que "El complement específic. Aquest complement retribueix les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la perillositat i a la penositat. La quantia del complement específic ha de figurar en la relació de llocs de treball. Només es pot atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent pot variar en funció dels factors esmentats."

Els factors presos en consideració són insuficients per donar cabuda a totes les condicions de treball susceptibles de ser retribuïdes mitjançant el complement específic i restringeix l'abast permès per l'article 24 b) del TREBEP. Aquest precepte disposa:

La quantia i l'estructura de les retribucions complementàries dels funcionaris les han d'establir les lleis corresponents de cada Administració pública atenent, entre d'altres, els factors següents:

b) L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigible per a l'acompliment de determinats llocs de treball o les condicions en què s'exerceix el treball.

A la vista de l'article 138.2 b) les condicions en què s'exerceix el treball s'ha traduït, exclusivament, en la perillositat i la penositat. No obstant això, poden concórrer circumstàncies en el desenvolupament de determinats llocs de treball que no responguin a cap dels factors enumerats en el precepte i que, no per això, han de deixar de ser preses en consideració des del punt de vista retributiu.

És per això que es proposa que, en la línia de la normativa bàsica, no s'estableixi un *numerus clausus* de factors del complement específic.

Proposta: Nova redacció article 138.2 b)

El complement específic. Aquest complement retribueix les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la perillositat, a la penositat, o altres condicions en què s'exerceix el treball. La quantia del complement específic ha de figurar en la relació de llocs de treball. Només es pot atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent pot variar en funció dels factors esmentats.



15.- Retribucions del personal funcionari en pràctiques (art. 141)

L'article 141 de l'ALOPC estipula:

"Retribucions del personal funcionari en pràctiques

1. Les persones que siguin nomenades funcionàries en pràctiques han de percebre una retribució equivalent al sou i les pagues extraordinàries del subgrup o, en el cas que no hi hagi subgrup, grup en què estigui classificat el cos o escala a què pretenen ingressar. En el cas que les pràctiques consisteixin a desenvolupar un lloc de treball, han de percebre, a més, les retribucions complementàries corresponents al lloc de treball que desenvolupen, llevat del complement de carrera professional.

2. Excepcionalment, en el cas que el personal funcionari en pràctiques tingui una vinculació prèvia com a funcionari de carrera o interí, personal laboral fix o temporal amb la mateixa administració pública a què pertany el cos o escala a què aspira a ingressar, pot optar per percebre les retribucions que li corresponen com a personal funcionari en pràctiques o bé percebre les retribucions del lloc de treball que ocupava amb càrrec als crèdits del departament, organisme o entitat d'adscripció. En ambdós casos, si escau, ha de continuar percebent el complement corresponent a l'antiguitat que té reconeguda.

3. En el cas de superar les pràctiques o el curs formatiu de selecció, el temps com a funcionari en pràctiques computa a l'efecte de l'antiguitat per serveis prestats.

Es considera necessari garantir que les persones funcionàries en pràctiques, durant la fase selectiva, percebin unes retribucions no inferiors al salari mínim interprofessional fixat en cada moment. En aquest sentit, cal tenir en compte que el curs selectiu pot tenir una durada força elevada en determinats cossos i escales (per exemple, 9 mesos en les policies locals), i la percepció de les retribucions bàsiques (en el cas d'aspirants que no tenen vinculació prèvia amb la mateixa administració a la que aspiren a ingressar) pot clarament dificultar la seva subsistència.

Aquesta mesura, a banda de constituir una mesura d'equitat retributiva amb el sector privat, pot incentivar a la participació en processos selectius a aquelles persones que no poden assumir percebre retribucions insuficients durant un determinat període de temps i, en conseqüència, neutralitzar la discriminació per situació econòmica que això suposa.

És per això que es proposa modificar el precepte a fi de garantir que les retribucions dels funcionaris en pràctiques assoleixin com a mínim l'import del salari mínim interprofessional que s'estableixi en cada moment.

Proposta: Afegir 141.4

L'import de les retribucions que corresponguin al personal funcionari en pràctiques ha de ser, com a mínim, igual al del salari mínim interprofessional vigent en cada moment.

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 23:16:39



16.- Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiar (art. 152)

L'art. 152.1 de l'ALOPC estipula que:

1. El personal funcionari té dret, per raons de guarda legal, a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució proporcional de les retribucions, amb motiu de la cura directa d'algun menor de dotze anys, d'una persona gran que requereix dedicació especial o d'una persona amb discapacitat que no exerceix cap activitat retribuïda.

Té el mateix dret el personal funcionari amb motiu de la cura directa del cònjuge, parella estable o familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

El precepte transcrit, en síntesi, regula una reducció de jornada per diferents situacions que es considera que requereixen de necessitats intenses de conciliació de la vida familiar i laboral. És el cas de la cura directa d'un menor de 12 anys, d'una persona gran que requereix dedicació especial o d'una persona amb discapacitat que no exerceix cap activitat retribuïda. En tots els casos s'estableix la reducció proporcional de retribucions.

En relació amb aquesta previsió, cal tenir en compte que aquesta regulació empitjora l'actual règim de reduccions de jornada per conciliació contingut a la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, en tant que el seu article 26 preveu una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60 % de retribucions per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal; per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal; per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65 % o amb un grau de dependència que li impedeix ser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial, i per les dones víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

És cert que l'art. 48 h) del TREBEP estableix per als funcionaris públics una reducció de jornada de treball, amb la reducció de retribucions que correspongui per a les mateixes situacions previstes a l'article 26 de la Llei 8/2006, tret la relativa a dones víctimes de violència de gènere.

Vist que el TREBEP estableix la reducció de retribucions que correspongui, i no la reducció proporcional com sí fa en altres tipologies de reducció de jornada, es proposa que es mantingui la bonificació retributiva per a les reduccions de jornada previstes en aquest article, per considerar que aquesta determinació no entra en contradicció i és compatible amb l'article 48.h) del TREBEP, tot i ser bàsic, en concretar les retribucions que corresponen per a aquelles reduccions de jornada.

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 23:16:39



Ajuntament
de Barcelona

Proposta: Nova redacció 152.1

1. El personal funcionari té dret, per raons de guarda legal, a la reducció d'un terç o de la meitat de la seva jornada de treball, amb percepció del 80% o del 60% de les retribucions, respectivament, amb motiu de la cura directa d'algun menor de dotze anys, d'una persona gran que requereix dedicació especial o d'una persona amb discapacitat que no exerceix cap activitat retribuïda.

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 23:16:39

Ajuntament
de Barcelona**17.- Durada dels procediments disciplinaris: ordinaris i sumaris (art. 213)****L'art. 213, apartats 1 i 3 de l'ALOPC estipula:**

1. El procediment per determinar la responsabilitat disciplinària i la imposició de sancions s'ha d'establir reglamentàriament, respectant els drets i les garanties de defensa del presumpte responsable, i s'ha de donar compte de la incoació d'expedients disciplinaris als òrgans de representació del personal, llevat de la negativa expressa del funcionari subjecte al procediment. La durada màxima de l'expedient és d'un any, llevat que l'administració justifiqui una pròrroga expressa o hi hagi una conducta dilatòria de l'inculpat.

3. El termini màxim per notificar la resolució expressa d'un procediment disciplinari és de vuit mesos a comptar de la data d'incoació, llevat que l'administració justifiqui una pròrroga expressa o existeixi una conducta dilatòria de la persona inculpada. Esgotat aquest termini sense que s'hagi notificat la resolució s'ha de declarar la caducitat i ordenar l'arxivament de les actuacions. La tramitació del procediment disciplinari sumari per faltes lleus no ha d'excedir de 30 dies hàbils

En primer lloc, es demana que es revisi la discrepància pel que fa a la durada del procediment disciplinari ordinari que s'indica a l'apartat 1 –un any- i a l'apartat 3 -8 mesos-.

D'altra banda, en relació amb la durada del procediment disciplinari sumari, cal tenir en compte que, tot i que es tracta d'un procediment simplificat en comparació amb el procediment ordinari, tal i com està regulat al decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ha de seguir la següent tramitació: pràctica d'actuacions de comprovació i presa de declaració en el seu cas, formulació del plec de càrrecs, notificació d'aquest i termini per formular al·legacions, pràctica de prova i resolució per l'òrgan competent.

És evident que, si bé no és materialment impossible tramitar l'expedient en el termini de 30 dies hàbils, no serà estrany que esdevinguin circumstàncies que comportin superar l'esmentat termini, cas en el qual es produiria la caducitat de l'expedient i procediria tramitar-lo de nou, sempre que la falta presumptament comesa no hagués prescrit, amb el consegüent malbaratament de temps i recursos públics.

És per això que es proposa ampliar el termini per a la tramitació del procediments sumaris per faltes lleus fins als tres mesos.

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 23:16:39



Proposta: Nova redacció article 213.3

El termini màxim per notificar la resolució expressa d'un procediment disciplinari és de vuit mesos a comptar de la data d'incoació, llevat que l'administració justifiqui una pròrroga expressa o existeixi una conducta dilatòria de la persona inculpada. Esgotat aquest termini sense que s'hagi notificat la resolució s'ha de declarar la caducitat i ordenar l'arxivament de les actuacions. La tramitació del procediment disciplinari sumari per faltes lleus no ha d'excedir de tres mesos.

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 23:16:39



Ajuntament
de Barcelona

18.- Homologació dels cossos i escales a l'efecte de mobilitat interadministrativa (Disposició adicional dinovena).

La disposició adicional dinovena de l'ALOPC estipula que "A l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa mitjançant els sistemes previstos en aquesta Llei, el Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, ha d'establir l'homologació entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigít per a l'accés."

En coherència amb l'exposat en l'apartat 4 d'aquest escrit d'al·legacions, en relació amb la determinació dels àmbits funcionals dels llocs de treball, i amb el mateix fonament, es proposa modificar la disposició adicional dinovena de l'ALOPC en el sentit que l'adopció de l'homologació de cossos i escales als efectes de la mobilitat administrativa que pugui establir el Govern de la Generalitat sigui potestativa per a les administracions locals, les quals poden també establir les seves pròpies normes a aquests efectes.

Proposta: nova redacció Disp. Addic. 19

"A l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa mitjançant els sistemes previstos en aquesta Llei, el Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, establirà l'homologació entre els cossos i escales de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigít per a l'accés, la qual pot ser aplicada per les administracions locals, que també poden establir les seves normes d'homologació."

Adriana Payola Planella
Cap del Departament de Serveis Jurídics
i Coordinació Estratègica

Javier Pascual Gurpegui
Gerent de Persones, Organització
i Administració Electrònica

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 23:16:39

Guerrero Guiral, Laia

De: Guerrero Guiral, Laia
Enviat: dimarts, 10 de juny de 2025 9:37
Per a: PAYOLA PLANELLA, Adriana; JIMENEZ BERRUETE, Montserrat
A/c: Secretaria d'Administració i Funció Pública; Molina Cerrato, Ana Maria; Estivill Galdón, Isidre; CARRASCO ARRIBAS, ANA M; Vellvehi Olive, Laia; Gri Babot, Ana; Martínez Arias, Josefina
Tema: Retorn al·legacions Ajuntament de Barcelona
Fitxers adjunts: Retorn_al·legacions_AjuntamentBCN_vdef.pdf

Benvolgudes,

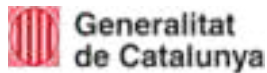
Una vegada analitzat el document d'al·legacions de l'Ajuntament de Barcelona a l'esborrany de l'avantprojecte de Llei d'Ocupació Pública Catalana, us en fem el retorn corresponent.

Restem a la vostra disposició per qualsevol dubte o aclariment,

Cordialment,

Laia Guerrero Guiral
Tècnica d'ordenació jurídica
Subdirecció General d'Assessorament Jurídic
Direcció General de Funció Pública
Departament de la Presidència

Carrer del Foc, 57 | 08038 Barcelona | 938574000



Si has rebut aquest missatge per error i no n'ets la persona destinatària, recorda que pot contenir informació confidencial. La llei prohibeix que utilitzis, difonguis o en còpiis el contingut sense autorització. Si us plau, informa de l'error a la persona que t'ha enviat el missatge i elimina'l.

No imprimeixis aquest missatge si no és necessari.

**VALORACIÓ DE LES AL·LEGACIONS DE L'AJUNTAMENT DE BARCELONA A L'AVANTPROJECTE DE LLEI
DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA**

La Generalitat de Catalunya està elaborant l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana (en endavant ALOPC). En relació amb el text articulat lliurat, l'Ajuntament de Barcelona ha formulat les següents **AL·LEGACIONS**:

**1.- Aplicació supletòria de la normativa reglamentària de la Generalitat a les administracions locals
(art. 7.1 2n. incís)**

L'article 7.1 2n. incís de l'ALOPC estipula que "En absència de normativa pròpia aprovada per les administracions locals catalanes, s'aplicarà de manera supletòria la regulació reglamentària vigent per al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en relació a l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari."

Aquest precepte no inclou la normativa reglamentària de la Generalitat en matèria de provisió, que en l'actualitat és el Decret 123/1997, de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Cal tenir en compte que el Títol IX de l'ALOPC, que conté les disposicions relatives a provisió de llocs de treball i mobilitat, és d'aplicació a les administracions locals catalanes, de conformitat amb l'àmbit d'aplicació definit a l'article 3 del text. És per això, que es considera que la normativa de desenvolupament dels sistemes de provisió establerts en l'avantprojecte ha de ser igualment d'aplicació a les administracions catalanes amb caràcter supletori, en defecte de normativa pròpia.

És per això que es proposa que es modifiqui el redactat de l'art. 7.1 2n incís de l'ALOPC en el sentit d'incorporar també la normativa reglamentària de provisió.

Proposta: Nova redacció de l'art. 7.1, 2n. incís

En absència de normativa pròpia aprovada per les administracions locals catalanes, s'aplicarà de manera supletòria la regulació reglamentària vigent per al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en relació a l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, provisió, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari.

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

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

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

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

Data creació còpia:
20/01/2026 23:17:45

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

VALORACIÓ: s'accepta. Per tal de valorar la proposta d'aplicació supletòria de la normativa reglamentària de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en matèria de provisió, convé analitzar si podria ser contradictòria amb l'article 101 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, (en endavant, LRBRL) quan diu "Els llocs de treball vacants que hagin de cobrir els funcionaris a què es refereix l'article anterior s'han de proveir en convocatòria pública pels procediments de concurs de mèrits o de lliure designació, d'acord amb les normes que regulin aquests procediments en totes les administracions públiques."

Així, la LRBRL remet a la normativa bàsica comuna, el Text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre (en endavant, TREBEP). No obstant això, sobre aquesta matèria –provisió– el TREBEP precisament deixa marge al legislador autonòmic per al seu desenvolupament dins dels trets bàsics definits pels articles 78, 79 i 80. De tal manera que s'accepta la proposta atès que es preveu l'aplicació supletòria i, per tant, respecta l'autonomia local. De tal manera que l'article 7.1, segon paràgraf queda redactat de la forma següent:

"En absència de normativa pròpia aprovada per les administracions locals catalanes, s'aplicarà de manera supletòria la regulació reglamentària vigent per al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en relació amb l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, la provisió, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari."

2/43

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 23:17:45

2.- Titulació del personal eventual (article 25.5)

L'article 25.5, segon incís, de l'ALOPC estipula que "El personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup al qual estigui assimilat a efectes retributius."

L'exigència de titulació al personal eventual no s'adequa a la naturalesa pròpia d'aquesta tipologia de personal, al qual se li encarrega el desenvolupament de funcions de confiança i assessorament especial.

És a dir, es tracta de funcions diferenciades de les assignades als cossos i escales de personal funcionari els quals sí tenen establert un requisit de titulació per accedir-hi.

L'exigència de requisits comuns i d'assimilació retributiva al personal funcionari obre la porta a la confusió de règims i al plantejament de reclamacions de la condició funcional.

D'altra banda, la normativa bàsica de règim local (art 104 de la Llei 7/1985) preveu que les retribucions del personal eventual les determini el ple, i en cap moment les condiciona o equipara al sistema de classificació professional dels funcionaris, per a la qual cosa, **la regulació que planteja l'avantprojecte de llei suposa una limitació a l'autonomia local que faculta la normativa bàsica, sense que concorri cap causa justificativa o interès superior.**

És per això que es proposa l'eliminació del requisit de titulació al personal eventual o, en el seu cas, la seva limitació a l'àmbit de la Generalitat de Catalunya. En aquest sentit, i més enllà de la naturalesa de les seves funcions, cal tenir en compte que es tracta de personal no permanent i exclòs dels procediments de mobilitat interadministrativa, pel que no és necessari homogeneïtzar els models de les diferents administracions públiques, sempre i quan es respectin les previsions de la normativa bàsica, la qual, en aquest extrem, no fa cap crida a la llei autonòmica de desenvolupament per regular altres qüestions.

Proposta: Supressió art. 25.5 2n. par.; subsidiàriament, nova redacció

a) Suprimir el segon paràgraf de l'article 25.5.

b) Subsidiàriament, nova redacció art. 25.5 2n. paràgraf: En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup al qual estigui assimilat a efectes retributius.

VALORACIÓ: no s'accepta. Cal tenir present que l'exigència de titulació és garantia de professionalitat, qualitat i idoneïtat d'aquest personal.

El TREBEP determina que són empleats públics els que desenvolupen funcions retribuïdes en les Administracions Públiques al servei dels interessos generals, incloent sota aquesta consideració al personal eventual. L'article 12 del TREBEP indica que és personal eventual el que, en virtut de nomenament i amb caràcter no permanent, només realitza funcions expressament qualificades com de confiança o assessorament especial, essent retribuït amb càrrec als crèdits pressupostaris consignats per a aquest fi. Al personal eventual, segons determina el mateix article, li serà aplicable,

3/43

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

en el que sigui adequat a la naturalesa de la seva condició, el règim general dels funcionaris de carrera. La consideració d'empleat públic del personal eventual suposa que hagin de ser exigits a aquest personal uns requeriments ajustats a aquesta condició, garantint que aquest personal disposi de les condicions mínimes i adequades a les retribucions a percebre i tenint en compte el règim que s'aplica al personal funcionari. En aquest sentit, el tret diferencial del personal eventual respecte a la resta d'empleats públics s'estableix normativament en les funcions de confiança i assessorament especial a desenvolupar.

4/43

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 23:17:45

a 4 de 43

3.- Personal directiu professional per l'EAPC (art. 26.2 i 26.6)

L'article 26.2 de l'ALOPC estipula que "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."

L'acreditació del personal directiu per part de l'EAPC vulnera el principi d'autonomia local i s'extralimita d'allò que és bàsic en aquesta matèria. Sens perjudici del que més endavant es dirà respecte al sistema d'acreditació pel que s'ha optat, cal tenir en compte que, d'entrada, suposa que una instància aliena a la pròpia administració serà la que determinarà els requeriments competencials que es consideren adequats per a l'adequat desenvolupament de les funcions. Juntament amb l'anterior, cal tenir en compte el caràcter altament heterogeni de les administracions catalanes. Així, són diverses les realitats de la Generalitat de Catalunya, de les universitats, de les entitats locals i les d'aquestes entre si. Aquesta diversitat impacta clarament en el model directiu de què s'han de dotar les diverses administracions per tal de fer front a les seves necessitats i, així, poder donar una adequada al que li demanda la seva ciutadania.

Entrant ja al sistema d'acreditació proposat, cal tenir en compte que l'EAPC no és l'únic organisme amb la funció d'acreditació del personal directiu professional. És més aquesta funció la desenvolupen altres centres formatius adscrits a altres administracions públiques i també s'imparteixen estudis amb aquesta finalitat.

En aquest sentit, cal tenir en compte que atribuir la funció d'acreditació exclusivament a l'EAPC pot vulnerar el principi de lliure accés a les funcions i càrrecs públics consagrat a l'article 23 de la Constitució espanyola.

D'altra banda, cal tenir en compte que en el text de l'avantprojecte no s'indica quins requisits hauran de complir les persones interessades a obtenir l'acreditació. En qualsevol cas, caldrà garantir que hi pugui accedir personal que no tingui la condició de personal funcionari de carrera, tot i que 21 de l'avantprojecte no contempla el personal directiu com una tipologia d'empleats públics. En relació amb aquest extrem, cal esmentar l'article 130.3 de la LBRL que permet, per als municipis de gran població, que el personal directiu –coordinadors generals i directors generals- no tingui la condició de funcionari. Exigir aquesta condició com a requisit per poder participar en el sistema d'acreditació de l'EAPC, suposaria, per tant, una contravenció de la LBRL.

És per això que es proposa que no s'exigeixi aquesta prèvia acreditació de la funció directiva per part de l'EAPC i que siguin les diferents administracions públiques les que seleccionin el seu personal directiu professional. Subsidiàriament, es proposa que, pel que fa a l'Ajuntament de Barcelona, pugui exercir les funcions d'acreditació del seu personal directiu sens perjudici que també es pugui admetre, en el marc dels corresponents procediments selectius, l'acreditació efectuada per part de l'EAPC amb caràcter general per a totes les administracions públiques de Catalunya.

5/43

És per això que es proposa una nova redacció de l'article 26.2 de l'avantprojecte, en el sentit d'excloure l'obligatòria acreditació del personal directiu per part de l'EAPC i, subsidiàriament, la incorporació d'una nova disposició addicional, que atribueixi la funció d'acreditació del personal directiu al personal de l'Ajuntament de Barcelona de forma alternativa a l'acreditació per part de l'EAPC.

Proposta:

a) Nova redacció art. 26.2

La designació del personal directiu públic professional ha d'atendre els principis de mèrit i capacitat i el criteri d'idoneïtat, i s'ha de portar a terme mitjançant procediments que garanteixin la publicitat i concurrència.

b) Subsidiàriament, disposició addicional: Funció d'acreditació

"Correspon a l'Ajuntament de Barcelona la funció d'acreditació de les persones membres dels tribunals o òrgans de selecció dels seus procediments selectius. (*)

També li correspon la funció d'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional del seu àmbit, de forma alternativa a l'acreditació per part de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya prevista en aquesta llei."

(*) La motivació d'aquest incís es troba a l'apartat 7 d'aquest escrit.

VALORACIÓ: **no s'accepta.** La funció d'acreditació de l'EAPC en relació amb la competència professional del personal directiu públic professional és una de les claus del nou model que estableix l'ALOPC per assolir uns serveis públics de qualitat. El fet que hi hagi altres organismes amb funcions d'acreditació del personal directiu públic professional no és un impediment al sistema configurat per l'ALOPC, doncs en aquests casos l'EAPC, si escau, homologarà l'acreditació quan reuneixi uns requisits equiparables.

L'EAPC no selecciona el personal directiu públic professional, només acredita que una determinada persona disposa de la competència professional idònia per exercir les funcions directives professionals en les administracions públiques catalanes.

A banda d'això, convé destacar que **l'article 230.3 de l'ALOPC** preveu expressament que aquestes **funcions acreditatives de les competències del personal directiu públic professional puguin exercir-se per les administracions locals** i les universitats públiques catalanes **en l'àmbit de la seva competència**.

D'altra banda, a l'ALOPC ja es garanteix el directiu públic professional que no tingui la condició de personal funcionari de carrera, doncs en l'article 26.4 i 26.6 de l'ALOPC es preveu, expressament, la contractació en règim laboral:

6/43

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

"(...) 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.**".

"(...) 6. S'ha de regular per reglament el règim jurídic del personal directiu públic professional, **el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció**, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional."

No obstant això, cal remarcar que aquestes previsions relatives al directiu públic professional que actualment trobem incloses a l'ALOPC s'hauran de confrontar amb el que prevegi l'avantprojecte de llei del directiu públic professional en el qual s'està treballant i el corresponent reglament de desenvolupament.

Article 26.6

L'article 26.6 de l'ALOPC estipula que "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."

Aquest redactat divergeix en el recollit al text facilitat l'any 2024 en l'eliminació de l'incís "En l'àmbit de la Generalitat de Catalunya i del seu sector públic.

En ares a garantir de l'autonomia local, i per motius de seguretat jurídica, es considera que convindria concretar que les administracions locals estan habilitades per regular, mitjançant reglament, el règim de llur personal directiu.

En aquest sentit, es proposa que es modifiqui el redactat en el sentit que s'habiliti a les administracions locals, o en tot cas, a l'Ajuntament de Barcelona per al desenvolupament per reglament del règim jurídic del seu personal directiu professional, a la vista de la seva singularitat reconeguda a l'article 52 de la Carta Municipal de Barcelona.

Proposta:

a) Nova redacció art. 26.6

Cada administració ha de regular per reglament el règim jurídic específic del seu 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.

7/43

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 23:17:45

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

b) Subsidiàriament, incorporació d'una disposició addicional

L'Ajuntament de Barcelona podrà regular per reglament el règim jurídic específic del seu personal directiu públic professional a la vista de la seva singularitat reconeguda a l'article 52 de la Carta Municipal de Barcelona.

VALORACIÓ: no s'accepta. Si es posa en relació l'article 26.6 de l'ALOPC amb la Disposició final primera de l'ALOPC resulta que cada administració té la competència per desenvolupar mitjançant reglament el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional. Per tant, la proposta de modificació proposada és innecessària.

"Disposició final primera. Desplegament normatiu de la Llei

Es faculta el Govern de la Generalitat i el departament competent en matèria d'ocupació pública, així com els òrgans corresponents de les administracions públiques catalanes, en l'àmbit de les seves competències, per aprovar les disposicions reglamentàries necessàries per al desenvolupament d'aquesta Llei, així com les mesures necessàries per garantir-ne l'execució i implantació efectives."

No obstant això, com ja s'ha dit anteriorment, aquestes previsions relatives al directiu públic professional que actualment trobem incloses a l'ALOPC s'hauran de confrontar amb el que prevegi l'avantprojecte de Llei del directiu públic professional en el qual s'està treballant, així com el corresponent reglament de desenvolupament.

8/43

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 23:17:45

4.- Relacions de llocs de treball i instruments de gestió dels llocs de treball (articles 42 i 45)

L'article 42 de l'ALOPC estipula "Contingut de les relacions de llocs de treball

Les relacions de llocs de treball han de contenir, com a mínim, les característiques següents per a cadascun dels llocs de treball:

- a) Denominació, unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació.
- b) Grup o subgrup de classificació, cos, escala o categoria professional.
- c) Naturalesa i tipologia del lloc i sistema de provisió.
- d) Retribucions complementàries, complements salarials o, si escau, assignació de nivells retributius.
- e) Requisits essencials per a ocupar-lo.

Article 45.2. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de contenir, com a mínim i sempre que no formin part del contingut de la relació de llocs de treball, les característiques següents per a cada lloc de treball:

- a) Contingut funcional, llevat dels llocs de treball base.
- b) Jornada i horari, amb concreció del tipus de jornada: ordinària, de dedicació especial o inferior a l'ordinària.
- c) Requisits no essencials per ocupar-lo, que es deriven del contingut funcional del lloc de treball i, si escau, del perfil de competències exigít per a l'acompliment.
- d) Àmbit funcional, si escau.

Article 45.5. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de l'administració corresponent. Aquesta publicació esdevé un requisit d'eficàcia i validesa de la selecció i la provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball."

L'assignació de part del contingut de les relacions de llocs de treball (RLT) al nou instrument de gestió es valora com una mesura molt beneficiosa per a la gestió àgil i flexible dels llocs de treball de les organitzacions.

No obstant això, es considera que la concreció de la unitat orgànica i àmbit territorial també haurien de poder determinar-se en l'esmentat instrument de gestió. En aquest sentit, cal tenir en compte que no constitueixen elements definitoris del lloc de treball, en tant que no determinen per si mateixos una singularitat de funcions i, en canvi, sí requereixen d'una tramitació àgil en el cas que s'hagin de modificar per tal de donar resposta a les necessitats organitzatives.

L'anterior s'entén sens perjudici que el redactat de l'article 42 –"Les relacions de llocs de treball han de contenir, com a mínim..." – no impedeix incloure a l'instrument de gestió les dades d'àmbit

9/43

territorial i adscripció orgànica pròpiament a l'RLT, si l'administració corresponent ho considera adient per a l'adequada definició dels seus llocs de treball.

Al que ja s'ha dit, cal afegir que optar per un model més obert i genèric de definició dels llocs de treball o més tancat i concret, ha de ser una opció d'autoorganització de cada administració pública, i una regulació constrictiva constitueix, des de la perspectiva de les administracions locals, una vulneració del principi d'autonomia local.

Per últim, i en relació amb els instruments de gestió de llocs de treball, cal dir que l'agilitat i flexibilitat pretesa només es farà efectiva, en l'àmbit de les administracions locals, si s'atribueix la competència per a la seva aprovació a un òrgan unipersonal. És per això, que es proposa que s'atribueixi a la comissió de govern i en el seu defecte, a la persona titular de la presidència de l'ens de què es tracti, la competència per a aprovar aquest instrument en l'àmbit respectiu.

Proposta: Nova redacció articles 42, 45.2 i 45.5

Article 42. Contingut de les relacions de llocs de treball

Les relacions de llocs de treball han de contenir, com a mínim, les característiques següents per a cadascun dels llocs de treball:

- Denominació.
- Grup o subgrup de classificació, cos, escala o categoria professional.
- Naturalesa i tipologia del lloc i sistema de provisió.
- Retribucions complementàries, complements salarials o, si escau, assignació de nivells retributius.
- Requisits essencials per a ocupar-lo.

Article 45.2. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de contenir, com a mínim i sempre que no formin part del contingut de la relació de llocs de treball, les característiques següents per a cada lloc de treball:

- Contingut funcional
- Unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació.
- Jornada i horari, amb concreció del tipus de jornada: ordinària, de dedicació especial o inferior a l'ordinària.
- Requisits no essencials per ocupar-lo, que es deriven del contingut funcional del lloc de treball i, si escau, del perfil de competències exigít per a l'acompliment.
- Àmbit funcional, si escau.

Article 45.5. Els instruments de gestió dels llocs de treball, que en l'àmbit de les administracions locals han de ser aprovats per la comissió de govern i, en el seu defecte, per la persona titular de la presidència de l'ens, han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de

10/43

l'administració corresponent. Aquesta publicació esdevé un requisit d'eficàcia i validesa de la selecció i la provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball.

VALORACIÓ: En primer lloc, convé fer avinent que hi ha hagut un canvi en la redacció d'aquest article com a conseqüència de les aportacions de les entitats municipalistes, de manera que l'article 45.5 ha quedat redactat de la forma següent:

"Article 45.5. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de l'administració corresponent. ~~Aquesta publicació esdevé un requisit d'eficàcia i validesa de la selecció i la provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball.~~"

De la mateixa manera, també interessa dir que s'ha modificat un aspecte terminològic: els "àmbits funcionals" passen a denominar-se "àrees d'especialitat", en aquest sentit, s'han modificat diversos articles de l'ALOPC, entre ells l'article 45.2 que passa a dir el següent:

"Article 45.2. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de contenir, com a mínim i sempre que no formin part del contingut de la relació de llocs de treball, les característiques següents per a cada lloc de treball:

- Contingut funcional, llevat dels llocs de treball base.
- Jornada i horari, amb concreció del tipus de jornada: ordinària, de dedicació especial o inferior a l'ordinària.
- Requisits no essencials per ocupar-lo, que es deriven del contingut funcional del lloc de treball i, si escau, del perfil de competències exigít per a l'acompliment.
- Àrea d'especialitat, si escau.**"

Pel que fa a les al·legacions formulades, l'article 42 de l'avantprojecte de Llei determina el contingut mínim de les relacions de llocs de treball, que inclou, a més del contingut mínim previst al TREBEP, els requisits essencials d'ocupació del lloc de treball i la unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació, atès que es consideren un element determinant i aporten seguretat jurídica i són una garantia pels empleats públics, sense perjudicar la flexibilitat en la gestió dels recursos humans. Tanmateix, tenint en compte la particularitat de l'administració municipal, **s'accepta parcialment** la modificació de l'article 42, i de l'article 45.2 que queden redactats de la forma següent:

"Article 42. Contingut de les relacions de llocs de treball

1. Les relacions de llocs de treball han de contenir, com a mínim, les característiques següents per a cadascun dels llocs de treball:

- Denominació, unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació.
- Grup o subgrup de classificació, cos, escala o categoria professional.
- Naturalesa i tipologia del lloc i sistema de provisió.
- Retribucions complementàries, complements salarials o, si escau, assignació de nivells retributius.
- Requisits essencials per a ocupar-lo.

11/43

2. No obstant el que preveu la lletra a) de l'apartat 1, les relacions de llocs de treball de les administracions municipals catalanes només han de contenir la denominació i la unitat orgànica d'adscripció."

"Article 45. Instruments de gestió dels llocs de treball

2. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de contenir, com a mínim i sempre que no formin part del contingut de la relació de llocs de treball, les característiques següents per a cada lloc de treball:

a) Contingut funcional, llevat dels llocs de treball base.

b) Localitat o sector territorial d'actuació.

~~b)~~ c) Jornada i horari, amb concreció del tipus de jornada: ordinària, de dedicació especial o inferior a l'ordinària.

~~c)~~ d) Requisits no essencials per ocupar-lo, que es deriven del contingut funcional del lloc de treball i, si escau, del perfil de competències exigint per a l'acompliment.

~~d)~~ e) Àrea d'especialitat, si escau. "

Finalment, en relació amb la modificació de l'article 45.5 de l'ALOPC en el sentit d'atribuir la competència per l'aprovació dels instruments de gestió dels llocs de treball en l'àmbit de les administracions locals, a la comissió de govern i la persona titular de la presidència de l'ens, tenint en compte que la regulació dels instruments de gestió dels llocs de treball es troba referida a totes les administracions públiques catalanes, no es considera adient establir en la Llei l'òrgan competent per aprovar-los en l'àmbit de les administracions locals, qüestió que, d'altra banda, serà determinada per cada administració pública d'acord amb la seves potestats d'autoorganització.

A banda d'això, cal tenir present que l'article 45 de l'avantprojecte defineix en el seu primer apartat els instruments de gestió com una figura complementària de la relació de llocs de treball; mentre que, en l'apartat quart d'aquest article es preveu que 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 segon d'aquest article pels instruments de gestió.

Així doncs, hi ha una estreta vinculació entre la relació de llocs de treball i els instruments de gestió dels llocs de treball, de manera que definir l'òrgan competent per aprovar-los en l'àmbit de les administracions locals en el sentit proposat podria contradir el que preveu amb caràcter bàsic la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local, que a l'article 22.2. lletra i) estableix que corresponen, en tot cas, al Ple municipal en els ajuntaments "i) L'aprovació de la plantilla de personal i de la relació de llocs de treball, la fixació de la quantia de les retribucions complementàries fixes i periòdiques dels funcionaris i el nombre i règim del personal eventual.". Competència que no és delegable en l'alcalde i en la junta de govern, d'acord amb el que preceptua l'apartat 4 del mateix article 22.

12/43

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

En aquest sentit, com no podia ser d'altra manera, també ho preveu l'article 52.2, lletra j) i l'article 52.4 del DL 2/2003. Així com l'article 11.1, lletra w) en relació amb l'article 11.4 i 12.2, lletra a) de la Llei 22/1998, de 30 de desembre, de la Carta municipal de Barcelona.

13/43

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 23:17:45

5.- Àmbits funcionals per mobilitat interadministrativa (art. 47.3)

El Govern pot establir per reglament, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública, Catalana, els criteris comuns per a la determinació dels àmbits funcionals de les administracions públiques catalanes, a l'efecte de la mobilitat interadministrativa.

Així mateix, d'acord amb aquests criteris comuns, el Govern o les entitats supramunicipals poden aprovar àmbits funcionals tipus, els quals poden ser aplicats per les administracions locals.

L'article 74 del TREBEP disposa que "Les administracions públiques han d'estructurar la seva organització a través de relacions de llocs de treball o altres instruments organitzatius similars que comprenguin, almenys, la denominació dels llocs, els grups de classificació professional, els cossos o escales, si s'escau, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries. Aquests instruments són públics."

Per tant, correspon a cadascuna de les administracions públiques l'ordenació dels seus llocs de treball mitjançant la respectiva RLT o altre instrument organitzatiu. És evident que, més enllà del contingut mínim establert al TREBEP les administracions poden incloure altres dades que considerin pertinents per a la més acurada definició dels llocs de treball.

És en aquest espai de contingut addicional potestatiu que l'article 47.1 preveu que les administracions públiques catalanes poden agrupar els seus llocs de treball en àmbits funcionals en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions, que han de servir per ordenar els processos de selecció i provisió, formació, carrera i mobilitat. En definitiva, l'àmbit funcional és un element més que les administracions poden incloure en els seus instruments organitzatius, en el cas que així ho considerin.

No obstant això, el primer paràgraf l'art. 47.3 en establir que el Govern pot determinar per reglament els criteris comuns per a la determinació dels àmbits funcionals de les administracions catalanes, interfereix en el contingut de les relacions de llocs de treball de les administracions públiques, sense que aquesta facultat li sigui atribuïda per la normativa bàsica, el que suposa una intromissió contrària al principi d'autoorganització de les administracions públiques i, en el cas dels ens locals, una vulneració del principi de l'autonomia local.

És per tot això que es proposa que s'elimini el previst en el primer paràgraf de l'article 47.3 de l'Avantprojecte i, a fi de garantir el respecte al principi d'autonomia local, es permeti que siguin les pròpies administracions locals les que determinin l'encaix dels seus llocs de treball en els àmbits funcionals tipus, establint les seves pròpies normes als efectes de determinar les equivalències que corresponguin.

14/43

Proposta: Nova redacció art. 47.3

El Govern o les entitats supramunicipals poden aprovar àmbits funcionals tipus als efectes de la mobilitat interadministrativa, que poden ser aplicats per les administracions locals les quals també poden establir les seves normes d'homologació.

VALORACIÓ: **s'accepta parcialment.** Com ja s'ha esmentat en el punt anterior, s'ha modificat un aspecte terminològic de l'ALOPC, així els "àmbits funcionals" passen a denominar-se "àrees d'especialitat", en aquest sentit, s'han modificat diversos articles de l'ALOPC, entre els quals l'article 47.

Compartim l'al·legació segons la qual correspon a cadascuna de les administracions públiques l'ordenació dels seus llocs de treball mitjançant la respectiva RLT o altres instruments de gestió dels llocs de treball. És en aquest sentit que l'article 47.1 de l'ALOPC preveu que *les administracions públiques catalanes poden agrupar els seus llocs de treball en àrees d'especialitat en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions necessaris per al seu desenvolupament, amb l'objecte de racionalitzar la gestió de recursos humans.*

Tanmateix, cal tenir en compte que aquestes àrees d'especialitat, de caràcter voluntari per a les administracions públiques catalanes, són instruments per a l'ordenació dels processos de selecció i provisió de llocs de treball, així com per a la formació, la carrera professional i la mobilitat del personal.

Per tant, les àrees d'especialitat, antics àmbits funcionals, són entre d'altres, una eina per ordenar la mobilitat del personal.

Un dels elements innovadors de l'avantprojecte de Llei és la regulació de la mobilitat entre les administracions públiques catalanes i la determinació dels mecanismes necessaris per a la seva implementació, i aquesta és precisament la motivació per la qual és necessari que hi hagi unes pautes compartides per a especificar les àrees d'especialitat de les administracions públiques catalanes, als únics efectes de la mobilitat interadministrativa.

En canvi, pel que fa a l'habilitació al Govern o les entitats supramunicipals per tal d'aprovar àrees d'especialitat tipus, tot i que la seva aplicació sigui potestativa, compartim que podria interferir en el contingut de les relacions de llocs de treball de les administracions públiques, i vulnerar el principi d'autoorganització i el principi de l'autonomia local. Per això, aquest article resta redactat de la forma següent:

"Article 47. Àrees d'especialitat dels llocs de treball"

1. Les administracions públiques catalanes poden agrupar els seus llocs de treball en àrees d'especialitat en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i funcions necessaris per al seu desenvolupament, amb l'objecte de racionalitzar la gestió de recursos humans.
2. Les àrees d'especialitat són instruments per a l'ordenació dels processos de selecció i provisió de llocs de treball, així com per a la formació, la carrera professional i la mobilitat del personal.

15/43

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

3. El Govern pot establir per reglament, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns per a la determinació de les àrees d'especialitat de les administracions públiques catalanes, a l'efecte de la mobilitat interadministrativa.

~~Així mateix, d'acord amb aquests criteris comuns, el Govern o les entitats supramunicipals poden aprovar àrees d'especialitat tipus, les quals poden ser aplicades per les administracions locals.~~

4. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, s'ha de desenvolupar per reglament la regulació de les àrees d'especialitat en què es poden agrupar els llocs de treball."

16/43

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 23:17:45

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

6.- Requisit de nacionalitat (art. 53.1.a) i 54)

Art. 53.1.a):

1. 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.

Art. 54

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

1. La nacionalitat espanyola únicament és exigible amb caràcter exclusiu per accedir, com a personal funcionari, als cossos i escales que directament o indirectament impliquin la participació en l'exercici del poder públic o en les funcions de salvaguarda dels interessos generals o de les administracions públiques. Els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes determinen els cossos o escales o, si escau, els àmbits funcionals als quals no poden accedir els nacionals d'altres estats.

2. Poden accedir a l'ocupació pública com a personal funcionari, amb independència de la seva nacionalitat, el o la cònjuge o parella estable dels nacionals de qualsevol estat membre de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret, i els seus descendents i els del seu o la seva cònjuge o parella estable, sempre que no estiguin separats de dret, i sempre que siguin menors de vint-i-un anys o majors d'aquesta edat i dependents.

3. L'accés a l'ocupació pública com a personal funcionari s'estén a les persones incloses en l'àmbit d'aplicació dels tractats internacionals subscrits per la Unió Europea en els quals sigui aplicable la lliure circulació de treballadors.

4. Els nacionals a què fan referència els apartats anteriors, així com els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral.

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 la salut i dels serveis socials. Així mateix, es pot eximir de l'esmentat requisit per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament. Mitjançant un acord de l'òrgan de govern 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.

L'article 56 del TREBEP estableix, entre els requisits generals per a poder participar als processos selectius, tenir la nacionalitat espanyola, sens perjudici del que es disposa a l'article següent.

17/43

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 23:17:45

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

L'article 57, per la seva banda, regula l'accés a la funció pública per part dels nacionals d'altres estats membres de la Unió Europea i dels seus familiars i també dels nacionals d'estats inclosos en l'àmbit d'aplicació de tractats internacionals de lliure circulació de treballadors subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, excepció feta de les ocupacions que directa o indirectament impliquin participació en l'exercici del poder públic o en les funcions que tenen per objecte la salvaguarda dels interessos de l'Estat o de les administracions públiques. D'altra banda, pel que fa a la condició ja no de personal funcionari, sinó de personal laboral, hi poden accedir els estrangers als que hem fet referència així com d'altres sempre, en aquest últim cas, que tinguin residència legal a Espanya. Per últim, el precepte permet, en el seu apartat 5, que per llei de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes es pugui eximir del requisit de la nacionalitat per raons d'interès general per a l'accés a la condició de personal funcionari.

És en el marc d'aquesta possibilitat que l'article 54.5 de l'Avantprojecte de LOPC excepciona el requisit de la nacionalitat en els sectors dels sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut i dels serveis socials, alhora que permet l'exempció en determinades places de seguretat pública, en els termes que es determinin per reglament.

Si bé les exempcions recollides al paràgraf anterior ja suposen un avenç respecte a la situació de bloqueig existent a l'actualitat pel que fa a l'accés a la funció pública per part de nacionals extracomunitaris, cal dir que es tracta d'una obertura insuficient tant des del punt de vista dels drets de les persones migrades com de les obligacions i necessitats de les administracions públiques catalanes.

En aquest sentit, cal tenir en compte que l'any 2024 el 18 % del total de població a Catalunya és d'origen estranger, xifra que, en el cas de la ciutat de Barcelona, s'eleva al 24% (Dades Idescat).

Sens perjudici de la valoració que es pugui efectuar des d'altres perspectives, no es pot obviar que aquesta realitat impacta directament en la forma i contingut dels serveis públics que les administracions presten a la ciutadania. Dit en altres termes, un percentatge rellevant de la població demandant i alhora receptora de serveis públics és d'origen estranger i, en molts casos, per a la satisfacció adequada de les seves necessitats, no és suficient el model tradicional sinó que és necessari aplicar una nova mirada i sensibilitat. No hi ha dubte que la incorporació de personal d'altres nacionalitats aportaria aquest prisma intercultural al que venim fent referència.

D'altra banda, cal tenir en compte que aquesta obertura de la funció pública a persones estrangeres ve establerta a la Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació, que té com a finalitat evitar qualsevol forma de discriminació, entre altres motius, per l'origen territorial o nacional, disposa en l'apartat 1 del seu article 6.1 que 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,

18/43

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 23:17:45

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. Igualment, el mateix article 6, en el seu apartat 3, encarrega al Govern 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, tant en l'empresa privada com en la funció pública, i, en aquest sentit, remoure les traves i els impediments que dificulten l'accés al treball, la formació i la promoció.

Per últim, en relació amb les necessitats de les organitzacions, no es poden deixar de banda les dificultats creixents que tot sovint es plantegen per a la cobertura de determinades places. Des d'aquest punt de vista, el fet d'incrementar el número de persones participants en els processos de selecció coadjuva a la consecució de l'objectiu de la tria dels millors professionals.

És per tot l'exposat, que es proposa que es faci ús de l'habilitació de l'article 57.5 del TREBEP en tota la seva amplitud, sens perjudici dels llocs que impliquin la participació en l'exercici del poder públic o en la salvaguarda dels interessos generals o de les administracions públiques. Subsidiàriament, demanem que s'incorpori entre els sectors exceptuats el cultural. Reservar l'exercici de determinats llocs de treball d'aquest sector a un segment de la població (nacionals espanyols i equivalents) no sembla conforme amb l'aprofitament de les millors capacitats creatives. És a dir, l'exigència del requisit de nacionalitat en llocs d'alta especialització de l'àmbit cultural pot excloure de la selecció els perfils més idonis i, en conseqüència, perjudicar el projecte plantejat. Cal tenir en compte que en aquest àmbit són freqüents els espais internacionals de diàleg sobre qüestions culturals, que abasten des del desenvolupament de plantejaments artístics fins a l'establiment de col·laboracions entre administracions i institucions culturals.

Proposta:**a) Nova redacció art. 53.1.a)**

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

a) Tenir la nacionalitat espanyola, en el cas que es tracti d'accedir a ocupacions que directament o indirectament impliquin la participació en l'exercici del poder públic o en les funcions de salvaguarda dels interessos generals o de les administracions públiques.

Nova redacció de l'article 54.

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

1. La nacionalitat espanyola únicament és exigible per accedir, com a personal funcionari, als cossos i escales que directament o indirectament impliquin la participació en l'exercici del poder públic o en les funcions de salvaguarda dels interessos generals o de les administracions públiques. Els òrgans de

19/43

govern de les administracions públiques catalanes determinen els cossos o escales o, si escau, els àmbits funcionals als quals no poden accedir els nacionals d'altres estats.

2. Els nacionals d'altres estats poden accedir a l'ocupació pública, com a personal funcionari o com a personal laboral, sempre que tinguin residència legal a l'Estat espanyol, previ acord de l'òrgan de govern de l'administració pública convocant en què es justifiqui la concurrència de raons d'interès general per a l'exempció del requisit de nacionalitat.

b) Subsidiàriament: Nova redacció de l'article 54.

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

1. Els nacionals dels estats membres de la Unió Europea poden accedir, com a personal funcionari, en igualtat de condicions que els espanyols a les ocupacions públiques, amb excepció de les que directament o indirectament impliquin la participació en l'exercici del poder públic o en les funcions de salvaguarda dels interessos generals o de les administracions públiques. Els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes determinen els cossos o escales o, si escau, els àmbits funcionals als quals no poden accedir els nacionals d'altres estats.

2. Poden accedir a l'ocupació pública com a personal funcionari, amb independència de la seva nacionalitat, el o la cònjuge o parella estable dels nacionals de qualsevol estat membre de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret, i els seus descendents i els del seu o la seva cònjuge o parella estable, sempre que no estiguin separats de dret, i sempre que siguin menors de vint-i-un anys o majors d'aquesta edat i dependents.

3. L'accés a l'ocupació pública com a personal funcionari s'estén a les persones incloses en l'àmbit d'aplicació dels tractats internacionals subscrits per la Unió Europea en els quals sigui aplicable la lliure circulació de treballadors.

4. Els nacionals a què fan referència els apartats anteriors, així com els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol, poden accedir a l'ocupació pública com a personal laboral.

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 la cultura, de la salut i dels serveis socials. Així mateix, es pot eximir de l'esmentat requisit per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament. Mitjançant un acord de l'òrgan de govern 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.

VALORACIÓ: La primera proposta considerem que no encaixa amb el model establert pel TREBEP, que a l'article 57.5 disposa que: "**Només** per llei de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de

20/43

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

les comunitats autònomes **es pot eximir del requisit de la nacionalitat** per raons d'interès general per a l'accés a la condició de personal funcionari.”.

Això és, d'acord amb la literalitat de la redacció d'aquest apartat 5è de l'article 57 del TREBEP, l'exempció es configura de forma restrictiva, atès que s'utilitza l'adverbi “només”, en el sentit que únicament es permet l'exempció del requisit de la nacionalitat si concorren dues condicions:

- que així ho disposi una norma amb rang de llei.
- que es fonamenti en raons d'interès general.

No obstant això, **s'accepta parcialment la proposta** d'obertura de la funció pública a persones estrangeres tenint en compte que l'adequada prestació de determinats serveis públics a la ciutadania pot requerir de nous perfils interculturals. Així, s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, de la salut i dels serveis socials, així com en àmbits que requereixin d'alta especialització científica o tècnica. De tal manera que l'apartat 5 de l'article 54 queda redactat de la forma següent:

Article 54, apartat 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, **excepcionalment** s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors **d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica.** ~~Així mateix, es pot eximir de l'esmentat requisit per a l'accés a determinades places de seguretat pública, en els termes que s'estableixin reglamentàriament.~~ Mitjançant un acord de l'òrgan de govern 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.”

21/43

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 23:17:45

7.- Composició dels òrgans de selecció (art. 59.4)

Dues terceres parts dels membres dels òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes han de ser persones acreditades per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en competències tècniques de selecció de personal.

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya, d'acord amb el que es determini per reglament i amb la proposta prèvia del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, ha d'establir el sistema d'acreditació per poder formar part dels òrgans de selecció i ha d'expedir certificacions d'idoneïtat a aquest efecte.

Com ja s'ha dit en relació amb el personal directiu, l'acreditació de part dels membres dels òrgans de selecció per part de l'EAPC vulnera el principi d'autonomia local i s'extralimita d'allò que és bàsic en aquesta matèria. Així, l'article 60 del TREBEP estableix que els òrgans seran col·legiats, amb composició paritària entre dona i home, i subjectes als principis d'imparcialitat i professionalitat dels seus membres; en segon terme, exclou el personal d'elecció o designació política, els funcionaris interins i el personal eventual i, per últim, determina la pertinença a títol individual i no en representació o per compte d'algú altre.

El precepte, en cap cas, no exigeix que els membres disposin d'una certificació d'idoneïtat per haver superat un sistema d'acreditació de competències tècniques de selecció de personal i, encara menys, que correspongui a una instància aliena a la pròpia administració la que dugui a terme l'esmentada acreditació.

També en matèria de selecció, cal tenir en compte les diferents realitats de les administracions catalanes. Així mateix, i sense deixar de reconèixer la importància de les tècniques selectives, el cert és que l'encert de les decisions dels tribunals qualificadors va directament relacionat amb el coneixement profund del contingut funcional de les places convocades en el context de la pròpia organització.

En definitiva, es considera que han de ser les pròpies administracions les que designin els membres dels respectius òrgans de selecció. L'anterior s'entén sens perjudici que es garanteixi la presència de representació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, en els termes de l'art. 292 del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

És per això que es proposa una nova redacció de l'article 59.4 de l'avantprojecte, en el sentit d'incorporar una nova disposició addicional, que atribueixi la funció d'acreditació dels esmentats membres a l'Ajuntament de Barcelona.

22/43

Proposta: Nova disposició addicional

“Correspon a l'Ajuntament de Barcelona la funció d'acreditació de les persones membres dels tribunals o òrgans de selecció dels seus procediments selectius.

També li correspon la funció d'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional del seu àmbit, de forma alternativa a l'acreditació per part de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya prevista en aquesta llei.” (*)

(*) La motivació d'aquest incís es troba a l'apartat 3 d'aquest escrit.

VALORACIÓ: s'accepta parcialment. Els articles 55 i 60 del TREBEP exigeixen amb caràcter bàsic la professionalitat dels òrgans de selecció. Amb el model establert a l'article 59 de l'ALOPC es respecta que siguin les pròpies administracions les que designin els membres dels respectius òrgans de selecció. L'únic que es persegueix amb l'article 59 és la professionalització (capacitació) d'aquests òrgans amb la participació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, de forma que dues terceres parts dels membres dels òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes siguin persones acreditades per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en competències tècniques de selecció de personal.

A banda d'això, convé recordar que l'article 230.3 de l'ALOPC preveu expressament que aquestes funcions acreditatives dels membres dels tribunals o òrgans de selecció puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques catalanes en l'àmbit de la seva competència.

Tanmateix, tenint en compte el règim especial reconegut legalment al municipi de Barcelona, s'accepta la proposta pel que fa a les funcions d'acreditar els membres dels tribunals o òrgans de selecció, de tal manera que s'introdueix una nova disposició addicional amb la redacció següent:

“Disposició addicional XXXXXX. Acreditació dels membres dels òrgans de selecció de l'Ajuntament de Barcelona

L'Ajuntament de Barcelona exerceix la funció acreditativa dels membres dels tribunals o òrgans de selecció prevista a l'article 230.1.1 e) únicament pel que fa als procediments selectius de la seva competència.”

23/43

8.- Període de prova del personal funcionari interí (art. 69.4)

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 de tres mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2, ni de dos mesos per a la resta de grups i subgrups. 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.

Tot i que es considera adequada la introducció d'un període de prova per al personal interí, la durada prevista —tres mesos per als llocs del grup A i dos mesos per a la resta de grups— es considera clarament insuficient per a l'avaluació del personal de nova incorporació.

D'aquesta manera, es proposa que, sempre que sigui possible ateses la naturalesa i durada dels nomenaments, es prevegi un període de prova que no excedeixi dels sis mesos per a tots els subgrups.

Aquesta fórmula, d'alta banda, permet adequar la durada del període de pràctiques en funció de la durada prevista del nomenament. Així, podrà ser que la durada màxima corresponent al respectiu subgrup en els casos de cobertura de vacants, però podrà ser inferior quan es conegui o prevegi una durada inferior de la vigència del nomenament.

Proposta: Nova redacció article 69.4

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 de sis mesos. 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.

VALORACIÓ: s'accepta parcialment. Tenint en compte la naturalesa temporal de la prestació de serveis del personal funcionari interí, així com les circumstàncies previstes a l'article 10 del TREBEP que poden donar lloc al seu nomenament, i d'altra banda que d'acord amb l'article 76 del TREBEP la classificació dels cossos i escales en cada subgrup té en compte, a banda de les característiques de les proves d'accés, el nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir, entenem que els terminis dels períodes de prova han de ser proporcionals a la responsabilitat de les funcions i tasques que ha de desenvolupar el personal funcionari interí, i per aquest motiu acollim la durada del període de prova que no pot excedir de 6 mesos pels subgrups A1 i A2, i de 3 mesos per la resta de grups i subgrups de classificació professional. D'aquesta manera, l'apartat 4 de l'article 69 queda redactat de la forma següent:

24/43

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

Article 69.4

“4. 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 de ~~tres~~ sis mesos per a llocs de treball dels subgrups A1 i A2, ni de ~~dos~~ tres mesos per a la resta de grups i subgrups. 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.

En els procediments de selecció de personal laboral temporal el període de prova es regeix pel que disposa la legislació laboral.”

25/43

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 23:17:45

9.- Efectes dels trams de carrera (art. 81.3)

L'article 81.3 de l'ALOPC estipula que "L'accés a la carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional a partir de l'1 de gener de l'any següent al seu reconeixement."

La fixació d'una data d'efectes -1 de gener de l'any següent- pel que fa a la percepció del complement retributiu de carrera professional s'entén que s'efectua des del punt de vista de previsió pressupostària.

No obstant això, el cert és que la data d'efectes va molt vinculada al model de servei en el que presten serveis les persones empleades. D'aquesta manera, en el cas de personal de l'àmbit educatiu pot tenir més sentit vincular els efectes econòmics dels trams de carrera assolits a l'inici del curs escolar, o a l'inici de l'any policial en el cas de les policies locals.

Ateses les circumstàncies exposades i tenint en compte que la concreció de la data d'efectes pot afectar el principi d'autonomia local per exhaurir la regulació de la matèria sense deixar marge d'autoorganització, es proposa modificar la redacció del precepte en el sentit d'eliminar la data d'inici d'abonament del complement.

Proposta: Nova redacció article 81.3

L'accés a la carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional.

VALORACIÓ: s'accepta, de manera que l'apartat 3 de l'article 81 es modifica de la forma següent:

"3. L'accés a la carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional. ~~a partir de l'1 de gener de l'any següent al seu reconeixement.~~"

26/43

10.- Concurs general de provisió de llocs de treball (art. 90.1)

L'article 90.1 de l'ALOPC estipula que "Els concursos de provisió de llocs de treball són generals quan es convoquin llocs de treball base. Cada dos anys, com a mínim, s'han de publicar les convocatòries de concurs general per proveir amb caràcter definitiu els llocs de treball vacants."

Possibilitar la mobilitat del personal que ocupa llocs base amb una periodicitat mínima de dos anys, pot distorsionar greument l'organització dels serveis, en el nostre cas municipals. Cal tenir en compte que l'adquisició d'expertesa en el desenvolupament de les tasques pròpies requereix de la pràctica professional continuada un cop superada la fase d'adaptació formal i informal al lloc de treball. Al seu torn, un cop assolida l'esmentada expertesa, cal combinar el dret a la mobilitat del personal amb la transmissió del coneixement als empleats nouvinguts. Tot aquest procés pot superar, en determinades organitzacions i en determinats llocs de treball, el termini de dos anys.

Al que ja s'ha dit, cal afegir que es tracta d'un termini no previst a la normativa bàsica.

És per això que es proposa que es modifiqui l'article 90.1 de l'ALOPC en el sentit que els concursos generals es configurin com a potestatis, i no pas obligatoris, per a les administracions públiques. la supressió de la periodicitat bianual de l'article 90.1 o bé, limitar la seva aplicació a l'àmbit de la Generalitat de Catalunya.

Proposta: Nova redacció article 90.1:

Els concursos de provisió de llocs de treball són generals quan es convoquin llocs de treball base. Les administracions públiques poden convocar concursos generals cada dos anys per proveir amb caràcter definitiu els llocs de treball vacants.

VALORACIÓ: s'accepta. Sobre aquesta qüestió convé tenir en compte que, actualment, l'article 61 del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, preveu el següent:

*"1. Els llocs de treball reservats a funcionaris s'han de proveir pels sistemes de concurs o de lliure designació, d'acord amb el que sigui establert en les relacions de llocs de treball corresponents.
2. Un cop l'any, com a mínim, es fan les corresponents convocatòries entre funcionaris per proveir els llocs vacants."*

D'acord amb el previst en l'article 87 de l'avantprojecte de Llei, les administracions públiques catalanes han de proveir els llocs de treball mitjançant procediments que garanteixin els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència. A aquest efecte, els llocs de treball reservats al personal funcionari es proveeixen de forma definitiva mitjançant els sistemes ordinaris de concurs de provisió o lliure designació. En relació amb els llocs de treball base, es proveeixen amb caràcter definitiu per concurs general. Aquesta regulació s'ajusta a l'establert a l'article 78 del TREBEP, referit als principis i procediments de provisió dels llocs de treball de personal funcionari de carrera, aplicable a totes les

27/43

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

administracions públiques. D'altra banda, l'article 81 del TREBEP preveu amb caràcter bàsic el dret dels funcionaris a la mobilitat.

Per tal de fer efectiva l'esmentada provisió de llocs sota els principis esmentats, l'article 90.1 de l'ALOPC estableix l'obligació de publicar les corresponents convocatòries de concurs general cada dos anys com a mínim. Dos anys és un termini suficientment ampli per a facilitar el dret a la mobilitat dels funcionaris i limitar les provisionalitats en l'ocupació dels llocs de treball.

No obstant això, per tal de no conculcar la potestat d'autoorganització, es modifica l'apartat 1 de l'article 90 de l'ALOPC de manera que es circumscriu la periodicitat bianual de les convocatòries dels concursos generals a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

Article 90.1

Article 90. Concurs general de provisió de llocs de treball

"1. Els concursos de provisió de llocs de treball són generals quan es convoquin llocs de treball base.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, cada dos anys, com a mínim, s'han de publicar les convocatòries de concurs general per proveir amb caràcter definitiu els llocs de treball vacants."

28/43

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 23:17:45

11.- Possibilitat de renúncia a llocs obtinguts per concurs específic o lliure designació (art. 95)

L'article 95 de l'ALOPC estipula:

"Remoció i cessament en els llocs de treball

1. El personal funcionari de carrera pot ser remogut del lloc de treball obtingut per concurs de provisió, general o específic, mitjançant un expedient administratiu contradictori i no disciplinari, en els supòsits següents:

a) Si s'altera el contingut del lloc de treball mitjançant les relacions dels llocs de treball i es modifiquen les característiques essencials del lloc de treball que servien de base a la convocatòria.

b) Si es manifesta una manca de capacitat que impedeix complir amb eficàcia les funcions del lloc de treball o un reiterat compliment inadequat de les tasques assignades.

c) Com a conseqüència dels resultats desfavorables i reiterats de l'avaluació de l'acompliment, d'acord amb el que es determini per reglament.

2. El personal funcionari de carrera que ocupa un lloc de treball mitjançant qualsevol dels sistemes de provisió extraordinaris previstos en aquesta Llei pot ser remogut per les mateixes causes establertes a l'apartat 1 d'aquest article.

3. La remoció del lloc de treball s'efectua mitjançant resolució motivada de l'òrgan que va realitzar el nomenament.

4. El cessament en els llocs de treball obtinguts pel procediment de lliure designació és discrecional i ha de ser motivat en qualsevol cas."

El precepte transcrit no preveu la possibilitat que es pugui renunciar al lloc de treball.

No obstant això, és una realitat que per circumstàncies sobrevingudes les persones que han obtingut un lloc de treball es poden trobar en la necessitat de renunciar al lloc de treball que venen ocupant. Fins l'actualitat la normativa no permet atendre aquestes renúncies, amb el que es produeixen situacions que resulten inconvenients no tant per a la persona funcionària com per a la pròpia organització.

És per això que es considera convenient recollir a l'ALOPC la possibilitat de renunciar al lloc de treball, això sí, preveient que pot ser acceptada o denegada per l'administració a la vista de les necessitats del servei i un període mínim d'un any en l'ocupació del lloc de treball en ares no perjudicar l'estabilitat de les estructures.

29/43

Proposta: Afegir 95.5

El personal funcionari de carrera podrà presentar petició raonada de renúncia al lloc de treball, sempre que hagi desenvolupat el lloc de treball com a mínim durant un any, i l'Administració podrà acceptar-la o denegar-la en funció de les necessitats del servei.

VALORACIÓ: Amb caràcter general, la persona funcionària que vulgui deixar el seu lloc de treball n'ha d'obtenir un altre de forma definitiva mitjançant els sistemes ordinaris de concurs de provisió o de lliure designació; a banda de la possibilitat de participar en ofertes per a la provisió temporal de llocs de treball.

No obstant això, s'**accepta** la proposta i s'inclou la possibilitat de renunciar a l'adscripció definitiva d'un lloc de treball, renúncia que tindrà efectes sempre que sigui acceptada per l'administració.

De manera que es modifica el títol de l'article 95 i s'afegeix l'apartat 5, i es modifica l'article 112.

"Article 95. Remoció i cessament en els llocs de treball. **Renúncia al lloc de treball**"

"5. El personal funcionari de carrera pot presentar petició raonada de renúncia al lloc de treball obtingut per concurs específic o per lliure designació, sempre que hagi desenvolupat el lloc de treball com a mínim durant un any. L'Administració pot acceptar o denegar la renúncia en funció de les necessitats del servei.

Si l'Administració accepta la renúncia, el personal funcionari de carrera queda a disposició de l'òrgan competent que l'ha d'adscriure provisionalment a un lloc de treball d'acord amb l'article 96 i ha de percebre les retribucions previstes a l'article 97 d'aquesta Llei."

"Article 112. Adscripció provisional de llocs de treball

1. L'adscripció provisional de llocs de treball té lloc per les causes següents:

a) Quan el personal funcionari de carrera cessa en el seu lloc de treball o és remogut del lloc de treball sense obtenir-ne un altre per cap dels sistemes de provisió.

b) Per renúncia al lloc de treball acceptada per l'Administració.

c) Per reingrés al servei actiu procedent de situacions administratives sense reserva de lloc de treball.

d) Per rehabilitació de la condició de personal funcionari, en els supòsits previstos en aquesta Llei.

e) Amb motiu de la supressió o amortització del lloc de treball que s'ocupa.

f) Amb motiu de la primera adjudicació de llocs de treball de processos de selecció, segons es determini reglamentàriament.

2. El personal funcionari de carrera en adscripció provisional ha de participar obligatòriament en els processos de provisió definitiva d'acord amb el que preveu l'article 94 d'aquesta Llei."

30/43

12.- Complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable (art. 127)

L'art. 127 de l'ALOPC estipula " No es pot autoritzar ni reconèixer la compatibilitat 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."

En relació amb aquesta previsió cal tenir en compte que no la circumscriu, com es feia al text anterior, a la compatibilitat amb l'exercici d'activitats privades. En conseqüència, a la vista del redactat proposat, en el cas que es percebi un complement que retribueixi el factor d'incompatibilitat no és possible autoritzar el desenvolupament d'una segona activitat, ja sigui pública o privada.

Aquest plantejament no és conforme ni amb la Llei bàsica ni amb la Llei de desenvolupament.

Pel que fa a la normativa bàsica, l'article 16 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, conté la prohibició retributiva que hem indicat si bé n'excepciona la seva aplicació a les autoritzacions de les activitats públiques de professor associat i d'investigació o assessorament previstes a l'art. 6 de la mateixa llei.

Per la seva banda, l'art. 14 de la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, estableix la prohibició en relació amb l'exercici de segones activitats privades.

És per això que es proposa que es modifiqui l'article 127 de l'ALOPC en el sentit que la prohibició que conté es limiti a l'exercici d'activitats privades, així com permetre que es pugui renunciar al complement pel factor d'incompatibilitat o equivalent:

Proposta: Nova redacció de l'article 127

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.

2. Es podrà acceptar la renúncia al complement que retribueixi el factor d'incompatibilitat o concepte equiparable, prèvia petició raonada de la persona empleada i sempre que sigui possible d'acord amb les necessitats del servei.

VALORACIÓ: no s'accepta. L'article 16 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, norma bàsica, es troba ubicat dins del capítol V, relatiu a disposicions comunes.

D'altra banda, pel que fa a la possibilitat de renunciar al complement pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable, convé destacar la STS 1684/2019, de 5 de desembre de 2019, recurs de cassació núm. 2454/2017, que precisa que la qüestió en la qual s'entén que existeix interès en cassació objectiu per a la formació de jurisprudència és la següent:

31/43

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

“Si la percepció per part dels empleats públics de complements específics, o concepte equiparable, que incloguin, entre els components que remuneren, el factor de incompatibilitat impedeix, en tot cas i amb independència de la quantia d'aquelles retribucions complementàries, reconèixer-los la compatibilitat per a l'exercici d'activitats privades.

O si, al contrari, podrà atorgar-se aquell dret, fins i tot remunerant-se també el factor d'incompatibilitat en aquestes retribucions complementàries, quan la quantia d'aquestes no superi el 30 per 100 de les retribucions bàsiques, exclosos els conceptes que tinguin el seu origen en l'antiguitat.”

S'identifica com a normes que seran objecte d'interpretació l'article 16, apartats 1 i 4 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, en relació amb l'article 24 b) 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.

El Tribunal Suprem respon a la qüestió cassacional en el sentit d'entendre el següent:

En vista de l'establert en la Llei 53/1984 la percepció per part dels empleats públics de complements específics, o concepte equiparable, que incloguin expressament entre els components que remuneren, el factor d'incompatibilitat impedeix, en tot cas i amb independència de la quantia d'aquelles retribucions complementàries, reconèixer-los la compatibilitat per a l'exercici d'activitats privades.

Pot atorgar-se el dret a la compatibilitat quan la quantia de les retribucions complementàries no superi el 30 per 100 de les retribucions bàsiques, exclosos els conceptes que tinguin el seu origen en l'antiguitat i de superar-se s'ha d'estar al establert en el Reial Decret Llei 20/2012 de 13 de juliol i l'Acord del Consell de Ministres de 16 de desembre de 2011 en l'àmbit de l'Administració General del Estat i el que puguin establir lleis de funció pública autonòmica.

Tenint en compte tot l'exposat, especialment la literalitat de l'article 16, apartats 1 i 4 de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques, que és normativa bàsica, així com la doctrina jurisprudencial esmentada, considerem convenient mantenir la redacció actual d'aquest article.

32/43

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 23:17:45

13.- Relacions dels empleats públics amb les administracions públiques per mitjans electrònics (art. 133)

L'article 133 de l'ALOPC estipula "Relacions dels empleats públics amb les administracions públiques per mitjans electrònics"

1. Els tràmits i actuacions que realitzen els empleats públics per raó de la seva condició s'han de dur a terme a través de mitjans electrònics.

2. Les plataformes, sistemes i eines digitals per als tràmits que es realitzin per raó de la condició d'empleats públics han de garantir la integritat, autenticitat, traçabilitat, confidencialitat, qualitat, protecció, conservació i disponibilitat de la informació tractada. Les plataformes, sistemes i eines digitals han d'assegurar la identificació dels usuaris i el control d'accessos, en compliment de les garanties que preveu la legislació de protecció de dades de caràcter personal."

Aquest precepte recull l'obligació prevista en l'article 14.2 apartat e) de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, de què les persones empleades públiques es relacionin electrònicament amb les respectives administracions per a tots els tràmits i actuacions que realitzin amb elles per raó de la seva condició d'empleat públic.

Es considera convenient completar l'article amb una menció expressa a la pràctica de notificacions mitjançant correu electrònic, en tant que eina bàsica de treball i comunicació a totes les administracions.

És per això que es proposa modificar l'article en el sentit d'indicar que, en el cas que les administracions posin a disposició de les persones empleades un compte de correu electrònic corporatiu, sigui aquest el mitjà on es practiquin les notificacions electròniques que corresponguin, tret que cada administració determini un altre mitjà.

Proposta: Afegir 133.3

Les administracions públiques catalanes notificaran als seus empleats les resolucions i actes administratius que afectin els seus drets i interessos al seu compte de correu electrònic corporatiu, sempre que en disposin o tret que l'administració estableixi un altre mitjà.

VALORACIÓ: no s'accepta, perquè la regulació d'aquest aspecte no és objecte de l'ALOPC.

D'altra banda, entenem que d'acord amb les previsions bàsiques de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i especialment els articles 43.1, 41.1 d'aquesta norma, amb caràcter general, el correu electrònic no és un sistema acceptat per a la pràctica de les notificacions per mitjans electrònics.

33/43

14.- Factors del complement específic (art. 138.2 d)

L'article 138.2 b) de l'ALOPC estipula que "El complement específic. Aquest complement retribueix les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la perillositat i a la penositat. La quantia del complement específic ha de figurar en la relació de llocs de treball. Només es pot atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent pot variar en funció dels factors esmentats."

Els factors presos en consideració són insuficients per donar cabuda a totes les condicions de treball susceptibles de ser retribuïdes mitjançant el complement específic i restringeix l'abast permès per l'article 24 b) del TREBEP. Aquest precepte disposa:

La quantia i l'estructura de les retribucions complementàries dels funcionaris les han d'establir les lleis corresponents de cada Administració pública atenent, entre d'altres, els factors següents:

b) L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigible per a l'acompliment de determinats llocs de treball o les condicions en què s'exerceix el treball.

A la vista de l'article 138.2 b) les condicions en què s'exerceix el treball s'ha traduït, exclusivament, en la perillositat i la penositat. No obstant això, poden concórrer circumstàncies en el desenvolupament de determinats llocs de treball que no responguin a cap dels factors enumerats en el precepte i que, no per això, han de deixar de ser preses en consideració des del punt de vista retributiu.

És per això que es proposa que, en la línia de la normativa bàsica, no s'estableixi un *numerus clausus* de factors del complement específic.

Proposta: Nova redacció article 138.2 b)

El complement específic. Aquest complement retribueix les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la perillositat, a la penositat, o altres condicions en què s'exerceix el treball. La quantia del complement específic ha de figurar en la relació de llocs de treball. Només es pot atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent pot variar en funció dels factors esmentats.

VALORACIÓ: **no s'accepta.** El TREBEP no concreta, perquè precisament sobre aquest aspecte deixa el convenient marge de decisió a les corresponents lleis de funció pública que es dictin en desenvolupament. Així doncs, l'ALOPC desenvolupa l'article 24 b) del TREBEP d'acord amb el mandat que aquest article disposa: "La quantia i l'estructura de les retribucions complementàries dels funcionaris **les han d'establir les lleis corresponents de cada Administració pública** atenent, entre d'altres, els factors següents:

34/43

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

b) L'especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat exigible per a l'acompliment de determinats llocs de treball o les condicions en què s'exerceix el treball."

Si l'ALOPC no estableix un *numerus clausus* de factors del complement específic no estarà desenvolupant l'article 24 b) del TREBEP i no estarà emprant una tècnica legislativa adequada.

El complement específic incorpora tots els elements que s'han de valorar per a la seva determinació. Per seguretat jurídica no es pot deixar oberta la relació de vectors a valorar en el complement específic.

Pel que fa a determinades condicions en què s'exerceix el treball, com pot ser la realització de les guàrdies, el treball nocturn i en dies festius, cal tenir en compte que com entenem que no té un correcte encaix normatiu dins del complement específic, ja que cal retribuir aquests serveis vinculant-los a la seva realització efectiva, ja s'ha previst un complement variable a tal efecte.

Tanmateix, us fem avinent que s'ha modificat la redacció de la lletra e) de l'article 138, apartat 2, per tal que tingui una redacció més clara, de manera que queda de la forma següent:

"e) El complement per **serveis efectius en horari treball** nocturn o en dia festiu, així com per la realització de guàrdies presencials **e** i guàrdies localitzades."

35/43

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 23:17:45

15.- Retribucions del personal funcionari en pràctiques (art. 141)

L'article 141 de l'ALOPC estipula:

"Retribucions del personal funcionari en pràctiques

1. Les persones que siguin nomenades funcionàries en pràctiques han de percebre una retribució equivalent al sou i les pagues extraordinàries del subgrup o, en el cas que no hi hagi subgrup, grup en què estigui classificat el cos o escala a què pretenen ingressar. En el cas que les pràctiques consisteixin a desenvolupar un lloc de treball, han de percebre, a més, les retribucions complementàries corresponents al lloc de treball que desenvolupen, llevat del complement de carrera professional.

2. Excepcionalment, en el cas que el personal funcionari en pràctiques tingui una vinculació prèvia com a funcionari de carrera o interí, personal laboral fix o temporal amb la mateixa administració pública a què pertany el cos o escala a què aspira a ingressar, pot optar per percebre les retribucions que li corresponen com a personal funcionari en pràctiques o bé percebre les retribucions del lloc de treball que ocupava amb càrrec als crèdits del departament, organisme o entitat d'adscripció. En ambdós casos, si escau, ha de continuar percebent el complement corresponent a l'antiguitat que té reconeguda.

3. En el cas de superar les pràctiques o el curs formatiu de selecció, el temps com a funcionari en pràctiques computa a l'efecte de l'antiguitat per serveis prestats.

Es considera necessari garantir que les persones funcionàries en pràctiques, durant la fase selectiva, percebin unes retribucions no inferiors al salari mínim interprofessional fixat en cada moment. En aquest sentit, cal tenir en compte que el curs selectiu pot tenir una durada força elevada en determinats cossos i escales (per exemple, 9 mesos en les policies locals), i la percepció de les retribucions bàsiques (en el cas d'aspirants que no tenen vinculació prèvia amb la mateixa administració a la que aspiren a ingressar) pot clarament dificultar la seva subsistència.

Aquesta mesura, a banda de constituir una mesura d'equitat retributiva amb el sector privat, pot incentivar a la participació en processos selectius a aquelles persones que no poden assumir percebre retribucions insuficients durant un determinat període de temps i, en conseqüència, neutralitzar la discriminació per situació econòmica que això suposa.

És per això que es proposa modificar el precepte a fi de garantir que les retribucions dels funcionaris en pràctiques assoleixin com a mínim l'import del salari mínim interprofessional que s'estableixi en cada moment.

Proposta: Afegir 141.4

L'import de les retribucions que corresponguin al personal funcionari en pràctiques ha de ser, com a mínim, igual al del salari mínim interprofessional vigent en cada moment.

36/43

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

VALORACIÓ: s'accepta. Tanmateix per raons de sistemàtica, considerem que en comptes de posar-ho en l'apartat 4, és més adient fer-ho constar en un nou paràgraf de l'apartat primer. De tal manera que l'article 141.1 ha de quedar redactat de la forma següent:

"Article 141. Retribucions del personal funcionari en pràctiques

1. Les persones que siguin nomenades funcionàries en pràctiques han de percebre una retribució equivalent al sou i les pagues extraordinàries del subgrup o, en el cas que no hi hagi subgrup, grup en què estigui classificat el cos o escala a què pretenen ingressar. En el cas que les pràctiques consistixin a desenvolupar un lloc de treball, han de percebre, a més, les retribucions complementàries corresponents al lloc de treball que desenvolupen, llevat del complement de carrera professional.

Es garanteix que les retribucions de les persones que siguin nomenades funcionàries en pràctiques no siguin inferiors al salari mínim interprofessional vigent en cada moment. A aquest efecte, si escau, han de percebre un complement que, juntament amb les retribucions que els correspongui d'acord amb aquest article, permeti assolir una retribució total equivalent al salari mínim interprofessional."

Des del consistori també s'ha fet arribar a la SAFP la problemàtica relativa, per exemple, al personal del cos de bombers de Barcelona que són nomenats funcionaris en pràctiques del cos de Mossos d'Esquadra que poden optar per seguir percebent les seves retribucions del lloc de treball a càrrec de l'Ajuntament de Barcelona.

Us fem avinent que tant amb la regulació prevista a l'ALOPC com d'acord amb l'actual redacció de l'article 104 bis del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, el dret d'opció a percebre les retribucions del lloc que s'ocupava del personal en pràctiques amb vinculació prèvia es configura per les notes següents:

a) Respecte de la vinculació prèvia amb l'Administració pública:

- Pot ser com a funcionari de carrera o interí, o personal laboral fix o temporal.

- Ha de ser **amb la mateixa Administració a què pertany el cos o escala a què aspira a ingressar el funcionari en pràctiques**

b) Pel que fa a les retribucions: es té dret a optar per les retribucions del lloc que ocupava abans de ser nomenat funcionari en pràctiques amb càrrec als crèdits del departament, organisme o ens d'adscripció del lloc d'origen.

Per tant, **tindrà dret a optar per les retribucions del lloc d'origen, l'empleat públic amb vinculació prèvia amb la mateixa l'Administració a què pertany el cos o escala a què aspira a ingressar.**

Si la vinculació prèvia és amb una altra Administració pública, que seria el cas plantejat, no hi haurà dret d'opció, i aquest funcionari en pràctiques tindrà dret a percebre les retribucions previstes a

37/43

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 23:17:45

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

l'apartat primer de l'esmentat article 104 bis, o de l'apartat primer de l'article 141 de l'ALOPC, que ho preveu en idèntics termes, a càrrec de l'administració que ha convocat el procés selectiu que l'ha nomenat funcionari en pràctiques.

En aquest sentit, vegeu la Sentència núm. 2/2022, de 19 d'abril, del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (Sala Contenciosa administrativa, secció de cassació), que determina que al haver-se regulat expressament el règim de les retribucions dels funcionaris en pràctiques mitjançant l'article 104 bis del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, **aquest article desplaça l'aplicació del Reial decret estatal 456/1986, de 10 de febrer, del Departament d'Economia i Hisenda pel qual es fixen les retribucions dels funcionaris en pràctiques, en tant que aquest seguirà regulant en el seu àmbit propi estatal però no la funció pública local en l'àmbit de les comunitats autònomes.** La sentència esmentada estableix que aquesta interpretació no s'oposa a la jurisprudència del Tribunal Suprem de l'any 2007, atès que la normativa s'ha vist superada pels articles 26 del TREBEP i 104 bis del Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre.

També us fem avinent que, pel que fa a l'Administració de la Generalitat, d'acord amb la Sentència núm. 2399/2024, de 26 de juny, del Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (Sala Contenciosa administrativa) i atès que s'entén que el dret d'opció respon al reconeixement de l'empleat que s'esforça i pretén promocionar, s'ha afegit un altre apartat a l'article per preveure que en el supòsit que un empleat públic de l'Administració de la Generalitat **sigui nomenat funcionari en pràctiques en qualsevol altra Administració pública també es reconeixerà el dret d'opció a percebre les retribucions del lloc d'origen que ocupava a càrrec de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.** Però aquesta previsió es limita a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

38/43

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 23:17:45

16.- Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiar (art. 152)

L'art. 152.1 de l'ALOPC estipula que:

1. El personal funcionari té dret, per raons de guarda legal, a la reducció de la seva jornada de treball, amb la disminució proporcional de les retribucions, amb motiu de la cura directa d'algun menor de dotze anys, d'una persona gran que requereix dedicació especial o d'una persona amb discapacitat que no exerceix cap activitat retribuïda.

Té el mateix dret el personal funcionari amb motiu de la cura directa del cònjuge, parella estable o familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat que, per raons d'edat, accident o malaltia, no es pugui valer per si mateix i no exerceixi cap activitat retribuïda.

El precepte transcrit, en síntesi, regula una reducció de jornada per diferents situacions que es considera que requereixen de necessitats intenses de conciliació de la vida familiar i laboral. És el cas de la cura directa d'un menor de 12 anys, d'una persona gran que requereix dedicació especial o d'una persona amb discapacitat que no exerceix cap activitat retribuïda. En tots els casos s'estableix la reducció proporcional de retribucions.

En relació amb aquesta previsió, cal tenir en compte que aquesta regulació empitjora l'actual règim de reduccions de jornada per conciliació contingut a la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, en tant que el seu article 26 preveu una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60 % de retribucions per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal; per a tenir cura duna persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal; per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65 % o amb un grau de dependència que li impedeix ser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial, i per les dones víctimes de violència de gènere, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

És cert que l'art. 48 h) del TREBEP estableix per als funcionaris públics una reducció de jornada de treball, amb la reducció de retribucions que correspongui per a les mateixes situacions previstes a l'article 26 de la Llei 8/2006, tret la relativa a dones víctimes de violència de gènere.

Vist que el TREBEP estableix la reducció de retribucions que correspongui, i no la reducció proporcional com sí fa en altres tipologies de reducció de jornada, es proposa que es mantingui la bonificació retributiva per a les reduccions de jornada previstes en aquest article, per considerar que aquesta determinació no entra en contradicció i és compatible amb l'article 48.h) del TREBEP, tot i ser bàsic, en concretar les retribucions que corresponen per a aquelles reduccions de jornada.

Proposta: Nova redacció 152.1

1. El personal funcionari té dret, per raons de guarda legal, a la reducció d'un terç o de la meitat de la seva jornada de treball, amb percepció del 80% o del 60% de les retribucions, respectivament, amb

39/43

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

motiu de la cura directa d'algun menor de dotze anys, d'una persona gran que requereix dedicació especial o d'una persona amb discapacitat que no exerceix cap activitat retribuïda.

VALORACIÓ: no s'accepta. El Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP), regula amb caràcter bàsic diferents supòsits de reducció de jornada, així com els permisos i altres mesures que permeten la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya. Aquestes previsions del TREBEP es configuren com a normativa bàsica en matèria de conciliació i, per tant, d'aplicació al personal funcionari de totes les administracions públiques.

A banda de la regulació esmentada, les organitzacions sindicals i les diferents administracions públiques poden assolir pactes, acords o convenis que afavoreixin la conciliació de la vida laboral i familiar, adaptant el marc normatiu regulador a noves realitats familiars o a altres situacions que requereixen del gaudiment de permisos de manera més flexible, sempre en el marc de la conciliació de la vida familiar i laboral.

D'acord amb aquest marc normatiu, es considera necessari aplicar la regulació en matèria de permisos i reduccions de jornada de conciliació de forma integrada i homogènia a totes les administracions públiques catalanes.

40/43

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 23:17:45

17.- Durada dels procediments disciplinaris: ordinaris i sumaris (art. 213)

L'art. 213, apartats 1 i 3 de l'ALOPC estipula:

1. El procediment per determinar la responsabilitat disciplinària i la imposició de sancions s'ha d'establir reglamentàriament, respectant els drets i les garanties de defensa del presumpte responsable, i s'ha de donar compte de la incoació d'expedients disciplinaris als òrgans de representació del personal, llevat de la negativa expressa del funcionari subjecte al procediment. La durada màxima de l'expedient és d'un any, llevat que l'administració justifiqui una pròrroga expressa o hi hagi una conducta dilatòria de l'inculpat.

3. El termini màxim per notificar la resolució expressa d'un procediment disciplinari és de vuit mesos a comptar de la data d'incoació, llevat que l'administració justifiqui una pròrroga expressa o existeixi una conducta dilatòria de la persona inculpada. Esgotat aquest termini sense que s'hagi notificat la resolució s'ha de declarar la caducitat i ordenar l'arxivament de les actuacions. La tramitació del procediment disciplinari sumari per faltes lleus no ha d'excedir de 30 dies hàbils

En primer lloc, es demana que es revisi la discrepància pel que fa a la durada del procediment disciplinari ordinari que s'indica a l'apartat 1 –un any- i a l'apartat 3 -8 mesos-.

D'altra banda, en relació amb la durada del procediment disciplinari sumari, cal tenir en compte que, tot i que es tracta d'un procediment simplificat en comparació amb el procediment ordinari, tal i com està regulat al decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ha de seguir la següent tramitació: pràctica d'actuacions de comprovació i presa de declaració en el seu cas, formulació del plec de càrrecs, notificació d'aquest i termini per formular al·legacions, pràctica de prova i resolució per l'òrgan competent.

És evident que, si bé no és materialment impossible tramitar l'expedient en el termini de 30 dies hàbils, no serà estrany que esdevinguin circumstàncies que comportin superar l'esmentat termini, cas en el qual es produiria la caducitat de l'expedient i procediria tramitar-lo de nou, sempre que la falta presumptament comesa no hagués prescrit, amb el consegüent malbaratament de temps i recursos públics.

És per això que es proposa ampliar el termini per a la tramitació del procediments sumaris per faltes lleus fins als tres mesos.

Proposta: Nova redacció article 213.3

El termini màxim per notificar la resolució expressa d'un procediment disciplinari és de vuit mesos a comptar de la data d'incoació, llevat que l'administració justifiqui una pròrroga expressa o existeixi una conducta dilatòria de la persona inculpada. Esgotat aquest termini sense que s'hagi notificat la

41/43

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

resolució s'ha de declarar la caducitat i ordenar l'arxivament de les actuacions. La tramitació del procediment disciplinari sumari per faltes lleus no ha d'excedir de tres mesos.

VALORACIÓ: s'accepta parcialment. Efectivament, hi ha un error material pel que fa a la durada del procediment disciplinari, per aquest motiu es corregeix la discrepància entre els apartats 1 i 3 de l'article 213, de manera que es suprimeix de l'apartat 1 de l'article 213 la frase següent:

~~"La durada màxima de l'expedient és d'un any, llevat que l'administració justifiqui una prèrroga expressa o hi hagi una conducta dilatòria de l'inculpat."~~

En conseqüència, resta vigent la durada de 8 mesos prevista a l'apartat 3 de l'article 213.

D'altra banda, pel que fa a l'observació relativa a la durada del procediment disciplinari sumari per faltes lleus, cal dir que el termini de 30 dies hàbils previst actualment a l'article 213.3 de l'ALOPC aniria en consonància amb el que estableix l'article 96 de la Llei 39/2015 respecte de la tramitació simplificada del procediment. En canvi, si posem el termini de tres mesos proposat, estariem dins del termini general de la durada dels procediments quan la normativa reguladora del procediment no diu res al respecte (article 21.3 de la Llei 39/2015), extrem doncs que no encaixaria amb el que seria la tramitació simplificada del procediment.

42/43

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 23:17:45

18.- Homologació dels cossos i escales a l'efecte de mobilitat interadministrativa (Disposició addicional dinovena).

La disposició addicional dinovena de l'ALOPC estipula que "A l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa mitjançant els sistemes previstos en aquesta Llei, el Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, ha d'establir l'homologació entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigida per a l'accés."

En coherència amb l'exposat en l'apartat 4 d'aquest escrit d'al·legacions, en relació amb la determinació dels àmbits funcionals dels llocs de treball, i amb el mateix fonament, es proposa modificar la disposició addicional dinovena de l'ALOPC en el sentit que l'adopció de l'homologació de cossos i escales als efectes de la mobilitat administrativa que pugui establir el Govern de la Generalitat sigui potestativa per a les administracions locals, les quals poden també establir les seves pròpies normes a aquests efectes.

Proposta: nova redacció Disp. Addic. 19

"A l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa mitjançant els sistemes previstos en aquesta Llei, el Govern de la Generalitat, amb l'informe previ del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, establirà l'homologació entre els cossos i escales de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigida per a l'accés, la qual pot ser aplicada per les administracions locals, que també poden establir les seves normes d'homologació."

VALORACIÓ: no s'accepta. Modificar aquesta disposició addicional en el sentit al·legat trencaria el model definit per l'ALOPC, i per aquest motiu no es pot acollir. D'altra banda, convé recordar que les administracions locals són representades al Consell de l'Ocupació Pública Catalana, i per tant, podran fer les aportacions pertinents per tal que el Govern estableixi l'homologació entre els cossos i escales de les administracions públiques catalanes.

43/43

**DOCUMENT DE TREBALL DE LES REUNIONS TÈCNIQUES INTERNES DE LA
DGFP DUTES A TERME ENTRE EL 16 DE JUNY I EL 17 DE JULIOL DE 2025**

1. **Article 3, apartat 3**, s'adapta la nomenclatura del cos d'acció exterior i Unió Europea, per tal que concordi amb el que disposa la disposició addicional tercera de la Llei 16/2014, del 4 de desembre, d'acció exterior i de relacions amb la Unió Europea.

PROPOSTA:

"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, del cos d'acció exterior ~~del Govern i de la~~ Unió Europea i dels cossos d'administració penitenciària, així com respecte al personal de recerca, al personal amb funcions sanitàries o sociosanitàries i al personal de protecció civil."

2. **Article 7:** Es planteja el dubte de per què posem l'aplicació supletòria de la regulació reglamentària vigent pel personal funcionari de l'AGC.

"Article 7. Personal de les administracions locals catalanes

1. El personal al servei de les administracions locals catalanes i de les entitats que en depenguin es regeix pels preceptes que conté la legislació bàsica estatal que li sigui aplicable i per aquesta Llei, amb respecte a l'autonomia local i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració.

En absència de normativa pròpia aprovada per les administracions locals catalanes, s'aplicarà de manera supletòria la regulació **reglamentària** vigent per al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat de Catalunya en relació amb l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, la provisió, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari.

2. El personal dels cossos de policia local es regeix per la normativa esmentada en l'apartat anterior, per la normativa específica de les policies locals, per la legislació general de forces i cossos de seguretat i per la seva legislació específica, la qual regula les altres especialitats del seu règim jurídic.

3. Al personal funcionari amb habilitació nacional se li aplica la seva normativa específica."

Aspectes a tenir en compte per valorar:**Article 3 TREBEP Personal funcionari de les entitats locals**

1. El personal funcionari de les entitats locals es regeix per la legislació estatal que sigui aplicable, de la qual forma part aquest Estatut, i per la legislació de les comunitats autònomes, amb respecte a l'autonomia local.

2. Els cossos de policia local es regeixen també per aquest Estatut i per la legislació de les comunitats autònomes, excepte en el que estableix per a aquests la Llei orgànica 2/1986, de 13 de març, de forces i cossos de seguretat.

Títol VII de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les bases del règim local (LBRL)

Capítol II Disposicions comunes als funcionaris de carrera

Article 92 Funcionaris al servei de l'Administració local

1. Els funcionaris al servei de l'Administració local es regeixen, en tot el que no disposa en aquesta Llei, per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, per la resta de legislació de l'Estat en matèria de funció pública, així com per la legislació de les comunitats autònomes, en els termes de l'article 149.1.18a de la Constitució.

Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

Article 300 Règim estatutari dels funcionaris

1. El règim estatutari dels funcionaris locals pel que fa a l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari han d'ésser idèntics als dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat. Tot això sens perjudici de l'aplicació per l'autoritat local corresponent de l'esmentat règim o per l'Administració de l'Estat en el cas de destitució del càrrec o separació del servei d'un funcionari amb habilitació nacional.

Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local

Art. 142.

Los funcionarios de la Administración local tendrán derecho a las recompensas, permisos, licencias y vacaciones retribuidas previstas en la legislación sobre función pública de la Comunidad Autónoma respectiva y, supletoriamente, en la aplicable a los funcionarios de la Administración del Estado.

Art. 140.

1. Las situaciones en que pueden hallarse los funcionarios de carrera de la Administración local serán las siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Servicio en Comunidades Autónomas.
- c) Excedencia forzosa o voluntaria.
- d) Servicios especiales.
- e) Suspensión.

2. Dichas situaciones se regularán por la normativa básica estatal, y por la legislación de función pública de la respectiva Comunidad Autónoma y, supletoriamente, por la legislación de los funcionarios de la Administración del Estado, teniéndose en cuenta las peculiaridades del régimen local.

Comentari: Partint de la base que l'Administració Local no té potestat legislativa, però sí reglamentària, l'article 7 de l'ALOPC respecta l'ordre de fonts del dret en matèria de funció pública de l'Administració Local.

1. Legislació bàsica estatal (LBRL, RDL 781/1986, TREBEP, Llei 30/1984)
2. Legislació de la comunitat autònoma (ALOPC)
3. Reglaments propis de l'Administració Local
4. Supletòriament normes reglamentàries de l'AGC pel seu personal.

És indiferent que hi hagi matèries sobre les quals actualment no hi hagi norma reglamentària dictada per l'Administració de la Generalitat, l'ALOPC té vocació de permanència i es redacta així per evitar haver de fer modificacions constants de la norma. La norma reglamentària podrà ser aplicable supletòriament si existeix i és vigent.

PROPOSTA: mantenir el redactat.

3. **Article 11, apartat 5, modificar la redacció per millorar-ne la comprensió i interpretació sense variar el contingut.**

"5. El Consell ha d'elaborar i **aprovar** la seva normativa d'organització interna i pot constituir ponències de treball amb persones expertes."

4. **Articles 10, 50, 63 i 69:** decidir si cal mantenir el terme "seu electrònica comuna de totes les AAPP catalanes" o bé si s'ha de suprimir i deixar la previsió del "Portal de l'ocupació pública catalana", en els termes de la Disposició addicional trenta-tresena, que es va afegir arran de les observacions de l'AJ i de la Direcció General d'Administració Digital.

Informe jurídic preliminar d'1 de febrer de 2024 de l'Assessoria Jurídica del Departament de la Presidència

Respecte a la seu electrònica comuna que es fa referència a l'article cal fer la consideració següent: L'article 38 de la Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de règim jurídic del sector públic, en la definició de seu electrònica estableix que *"La sede electrónica es aquella dirección electrónica, disponible para los ciudadanos a través de redes de telecomunicaciones, cuya titularidad corresponde a una Administración Pública, o bien a una o varios organismos públicos o entidades de Derecho Público en el ejercicio de sus competencias"*, per la qual cosa, la seu electrònica és d'una administració pública i, per tant, no se li pot articular de la manera que se li he estar donant en la Llei.

En conseqüència, caldria esmenar aquest manament de l'article 10 i substituir-ho, per exemple, pel concepte de Portal de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes, és a dir, un portal web que ofereixi un punt únic d'accés pel ciutadana a informació del seu interès en aquest cas, de l'ocupació pública catalana i que totes les seus de les administracions públiques hi consten.

El seu redactat podria ser: **"Hauran de donar publicitat de les convocatòries, al menys, en el Portal de Transparència i en la pàgina web de l'entitat corresponent."**

Pel que fa aquesta apreciació de la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes, s'avança que aquesta s'esmenta al llarg de l'articulat (com per exemple articles 50.5, 63.3 i 69.5) i que caldria modificar el seu redactat, en conjunt.

Una proposta que es fa i d'acord amb l'assenyalat pel que fa al Portal de Transparència és la possibilitat de que la creació d'un Portal de l'Ocupació Pública Catalana es trobi vinculat amb el Portal de Transparència.

L'Assessoria Jurídica fa aquesta observació però, en qualsevol cas, caldrà estar al que s'estableixi a l'informe que emeti la Direcció General d'Administració Digital.

Informe de la Direcció General d'Administració Digital del 16 d'abril de 2024 de la Direcció General d'Administració Digital

Respecte a la previsió de publicació a la seu electrònica comuna cal dir que no es disposa d'una seu electrònica comuna per a totes les administracions públiques catalanes. La seu electrònica és pròpia de cada administració pública. La Llei 40/2015 la configura a l'article 38 com l'adreça electrònica disponible per als ciutadans a través de xarxes de telecomunicacions, la titularitat de la qual correspon a una administració pública, o bé a un o diversos organismes públics o entitats de dret públic en l'exercici de les seves competències. És a la seu electrònica de cada administració on estan disponibles la informació, els serveis i els tràmits electrònics, però no existeix una seu electrònica comuna per a totes les administracions públiques.

L'article 13 de la Llei 39/2015 disposa que les persones en les seves relacions amb les administracions públiques tenen dret a accedir als serveis a través d'un punt d'accés general electrònic de l'Administració.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, la Seu electrònica de la Generalitat de Catalunya, d'acord amb l'article 36.5 del Decret 76/2020, es configura com el seu punt d'accés general electrònic. Per això la Seu electrònica és l'espai electrònic en el qual estan disponibles, de manera integrada, la informació, els serveis i els tràmits electrònics de l'Administració de la Generalitat i la seva adreça és <http://seu.gencat.cat>.

Es proposa suprimir dels articles esmentats la referència a la publicació en la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes i disposar que els diferents actes allà previstos (ofertes d'ocupació pública, els processos de selecció de personal temporal, els processos selectius de les entitats de les entitats del sector privat i les convocatòries dels processos selectius) es realitzaran en les seues electròniques corporatives de l'administració o entitat convocant, segons l'article que correspongui.

PROPOSTA: optar pel Portal i suprimir referències a la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes. Es modifiquen els articles següents:

- Article 10, apartat 2:

"2. Les entitats esmentades han de comptar, en matèria de contractació de personal, amb protocols o instruccions internes que garanteixin la publicitat, objectivitat, mèrit, capacitat i igualtat en la selecció i han de donar publicitat de les convocatòries dels processos selectius en la seva seu electrònica o web corporativa i en ~~la seu electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes~~ el Portal de l'ocupació pública catalana."

- Article 50, apartat 5 (actual article 48)

"5. Les administracions públiques catalanes, als efectes exclusivament estadístics i d'informació i difusió, han de publicar les seves ofertes d'ocupació pública en ~~la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes~~ el Portal de l'ocupació pública catalana."

- Article 63, apartat 3 (actual article 61)

3. Les convocatòries i les bases corresponents es publiquen en el diari o butlletí oficial corresponent i **se'n fa difusió** en les seues electròniques corporatives de l'administració o entitat convocant. També es ~~podran poden difondre publicar~~ en els mitjans de comunicació social.

Així mateix, tots els processos selectius han de ser objecte de **difusió publicació** en el **Portal de l'ocupació pública catalana**. ~~la seu electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes~~.

Les universitats públiques catalanes publicaran els processos selectius de llocs de treball en els diaris oficials corresponents i en **fan difusió** la seva seu electrònica. El departament competent en matèria d'universitats ha d'impulsar la creació d'una plataforma comuna, que ha de ser interoperable amb el **Portal de l'ocupació pública catalana**. ~~la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes~~.

- Article 69, apartat 3 (actual article 67)

3. Les administracions públiques catalanes han de publicar i difondre els processos de selecció de personal temporal en la seva electrònica i en ~~la seu electrònica comuna de les administracions públiques catalanes~~ el Portal de l'ocupació pública catalana.

5. Article 11, apartat 2, lletra a), s'inclou una millora de redacció sense alterar-ne el sentit ni el contingut

PROPOSTA:

"a) El president o presidenta, que és la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública, que pot delegar en la persona titular de la secretaria sectorial ~~de l'ocupació pública~~ **competent en matèria d'ocupació pública**."

6. **Articles 16, 19 i 20:** cal redefinir les competències en matèria de selecció del personal funcionari i laboral de l'AGC. D'acord amb el nou model de l'Avantprojecte de llei, que atribueix a l'EAPC la captació de talent i la selecció, en virtut del principi d'especialització tècnica.

La SAEP no ha de convocar els processos de selecció d'accés del personal funcionari ni nomenar els nous funcionaris.

L'EAPC ha de convocar els processos de selecció de l'AGC i nomenar els seus funcionaris, així com convocar els processos de selecció que habilitin a la

mobilitat interadministrativa entre les AAPP catalanes. **Atenció**, al mateix temps cal suprimir el Títol XIX de l'ALOPC relatiu a l'EAPC, perquè es vol regular en una llei independent.

Només s'ha de fer esment a la competència per convocar els processos selectius del personal laboral a càrrec dels departaments, però suprimint la referència a les categories professionals específiques del departament.

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 del Consell de l'Ocupació Pública Catalana els avantprojectes de llei i projectes de reglament i altres disposicions de caràcter general relatius a l'ocupació pública que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes.
- b) Informar dels projectes de normes amb rang de llei, projectes de decret i acords de govern en matèria d'ocupació pública.
- c) Elaborar els estudis sobre els intervals de nivells i elevar a la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública, per a la seva aprovació, els que corresponen a cada cos i escala, a proposta, si escau, dels departaments.
- d) Elaborar criteris generals i directrius relatives a la relació de llocs de treball i, si escau, a la valoració d'aquests llocs.
- e) ~~Nomenar funcionaris de carrera.~~
- f) ~~Convocar i resoldre els processos selectius del personal laboral de les categories professionals de caràcter transversal.~~
- e) g) Convocar i resoldre els concursos generals de provisió de llocs de treball del personal funcionari.
- f) h) Declarar la rehabilitació del personal funcionari condemnat amb sentència ferma a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, si escau.
- g) i) Dictar les instruccions i circulars que siguin necessàries en matèria de personal per a l'aplicació de criteris homogenis.
- h) j) Vetllar pel compliment de les normes en matèria d'ocupació pública, avaluar les polítiques concretes de personal i exercir la inspecció general en matèria de personal, amb l'objectiu que es compleixin les normes en matèria d'ocupació pública, especialment les relatives als codis de conducta, incompatibilitats i avaluació de l'acompliment.
- i) k) Exercir la resta de funcions que li atribueixen aquesta Llei i la normativa vigent."

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

1. Corresponen a les persones titulars dels departaments de l'Administració de la Generalitat en relació amb el personal adscrit les funcions següents:

- a) Aprovar els plans operatius de recursos humans del seu àmbit departamental.
- b) Convocar i resoldre els sistemes de provisió de concurs específic i de lliure designació.
- c) Nomenar el personal eventual.
- d) Vetllar pel compliment de la normativa sobre l'ocupació pública temporal.

e) Imposar les sancions per faltes molt greus que comportin la sanció de separació definitiva del servei del personal funcionari de carrera o l'acomiadament del personal laboral.

2. Corresponen a les persones titulars de les secretaries generals dels departaments de l'Administració de la Generalitat en relació amb el personal adscrit les funcions següents:

a) Declarar les situacions administratives i el reingrés al servei actiu del personal funcionari.

b) Declarar la pèrdua de la condició de personal funcionari de carrera.

c) Declarar el perllongament en el servei actiu del personal funcionari.

d) Declarar la rehabilitació del personal funcionari de carrera, en el supòsit de recuperació de la nacionalitat espanyola o d'adquisició d'una altra que permeti l'accés al cos o escala al qual va pertànyer i en el supòsit que hagi desaparegut la causa que va motivar la jubilació per incapacitat permanent.

e) Convocar i resoldre els processos selectius del personal laboral ~~de les categories professionals específiques~~ del departament, així com la contractació de tot el personal laboral adscrit al departament i la seva gestió.

f) Autoritzar les compatibilitats del personal adscrit al seu departament i a les entitats del sector públic, d'acord amb les directrius i els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública.

~~g) Aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris, d'acord amb les directrius i els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública.~~

g) ~~h)~~ Promoure i gestionar els plans de formació departamentals.

h) ~~i)~~ Autoritzar comissions de serveis, adscripcions provisionals de funcions o altres sistemes de mobilitat administrativa quan es tracti de la provisió de llocs dins del mateix departament. Aquesta funció ha de ser exercida d'acord amb els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública.

i) ~~j)~~ Designar les persones representants del departament en els òrgans de representació, negociació i participació.

j) ~~k)~~ Exercir les potestats disciplinàries, excepte la separació definitiva del servei respecte del personal funcionari de carrera i l'acomiadament en el cas del personal laboral. En el cas d'infraccions lleus, també poden exercir les potestats disciplinàries respecte al personal que en depengui les persones titulars de les direccions generals o assimilats.

k) ~~l)~~ Resoldre els expedients d'autorització de permisos i vacances.

l) ~~m)~~ Executar els sistemes de carrera professional i d'avaluació del compliment.

m) ~~n)~~ Vetllar pel compliment dels Plans d'igualtat de gènere i dels protocols de prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere i d'assetjament psicològic laboral i altres discriminacions a la feina.

n) ~~p)~~ En general, totes les funcions pròpies com a cap superior de tot el personal del departament, els actes d'administració i gestió ordinària, així com totes les altres funcions que li atribueixin aquesta Llei i la normativa vigent.

3. Les competències dels departaments amb personal amb normativa específica s'exerceixen en els termes previstos en aquesta Llei i en la seva normativa específica."

Article 20

PROPOSTA:

Article 20. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya

1. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es configura com l'entitat de referència de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes en els àmbits d'actuació que li atribueix aquesta Llei. ~~La seva naturalesa, finalitats i funcions s'estableixen al títol XIX.~~

~~L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es relaciona amb les administracions locals i amb les universitats públiques catalanes amb respecte a l'autonomia local i universitària.~~

Corresponen a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya les funcions que li atribueix aquesta Llei i la Llei que regula la seva naturalesa, règim jurídic, organització i funcionament i, en qualsevol cas, les següents:

a) L'aprenentatge, la formació i el desenvolupament professional dels empleats públics de les administracions públiques catalanes, sens perjudici de les competències de les administracions locals i les universitats públiques i la col·laboració mútua.

b) Dissenyar, implantar i actualitzar els mètodes i models de captació de talent i selecció i dur a terme la convocatòria, gestió i resolució dels processos selectius del personal funcionari de l'Administració de la Generalitat, així com seleccionar el personal de les administracions locals, quan aquestes li encomanin i donar suport a la realització de les proves selectives per a l'accés a la condició de personal funcionari de les administracions locals.

c) L'acreditació en competències tècniques de selecció de les persones membres dels òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes.

L'Escola d'Administració Pública de Catalunya exerceix les funcions d'acreditació sens perjudici que puguin exercir-se per les administracions locals i les universitats públiques en l'àmbit de la seva competència amb l'homologació prèvia de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

d) Convocar processos selectius d'accés a l'ocupació pública i processos d'acreditació de coneixements i competències professionals que habilitin la mobilitat interadministrativa del personal funcionari entre les administracions públiques catalanes.

e) Nomenar funcionaris de carrera de l'Administració de la Generalitat.

2. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya s'adscriu al departament competent en matèria d'ocupació pública.

3. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya es relaciona amb les administracions locals i amb les universitats públiques catalanes amb respecte a l'autonomia local i universitària.

+ **suprimir tot el Títol XIX de l'ALOPC**

7. Article 17: s'inclou una millora de redacció a l'apartat 3, lletra i) i j).**PROPOSTA**

"Article 17. La Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública

1. La Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública és l'òrgan de coordinació, consulta, proposta i, si escau, execució dels assumptes referents a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat i està integrada al departament competent en matèria d'ocupació pública.

2. Integren la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública:

a) El president o presidenta, que és la persona titular de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública.

b) Els vocals, que són les persones titulars de les secretaries generals de tots els departaments de l'Administració de la Generalitat, la persona titular de la direcció de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i la persona titular de la direcció general competent en matèria d'ocupació pública, la qual actua com a secretària.

El president o presidenta de la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública ha de convocar, en qualitat de vocal, el director o directora gerent de l'Institut Català de la Salut quan es tractin temes que afectin el personal estatutari. Així mateix, pot convocar, amb veu però sense vot, altres persones que ocupin càrrecs l'àmbit competencial dels quals tingui una incidència directa en l'ocupació pública.

3. Són funcions de la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública:

a) Emetre informes en relació amb les normes i disposicions de caràcter general en matèria d'ocupació pública, amb exclusió dels projectes de disposició d'estructura orgànica o organitzativa que no continguin mesures específiques més enllà de les afectacions que es deriven per al personal.

b) Aprovar els intervals que corresponen a cada cos i escala, dins els nivells en què es classifiquen els llocs de treball.

c) Aprovar o modificar els criteris i les directrius del sistema de valoració i classificació dels llocs de treball.

d) Impulsar i coordinar l'anàlisi i racionalització dels recursos humans.

e) Establir els criteris per a l'avaluació de l'acompliment, d'acord amb el seu desenvolupament reglamentari.

f) Informar sobre les qüestions que li consulti el Govern en matèria d'ocupació pública.

g) Proposar al Govern les mesures que consideri convenientes per millorar la política i la gestió del personal.

h) Informar sobre els assumptes de personal que l'òrgan competent elevi al Govern.

i) Informar sobre els expedients disciplinaris **amb resultat de sanció** de separació de servei **del personal funcionari de carrera** com a tràmit previ a la imposició **d'aquesta de la sanció si escau**.

j) Informar sobre els expedients de rehabilitació del personal funcionari condemnat per sentència ferma a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, **com a tràmit previ a la seva declaració si escau**.

k) Informar sobre les altres matèries que prevegi la normativa vigent.

4. Per delegació del Govern, la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública pot aprovar les ofertes d'ocupació pública.

5. El president o presidenta de la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública ha d'elevat al Govern o a l'òrgan que sigui competent per raó de la matèria els informes i les propostes a què es refereix l'apartat 3."

8. Articles 15, 16, 17 i 19: RLT

D'una banda, es detecta una divergència entre l'article 19.2 i l'article 15 que es proposa esmenar.

L'article 19.2, en la que seria l'actual lletra g), després dels canvis que s'han expressat en l'apartat 4 d'aquest document, atribueix a les persones titulars de les secretaries generals dels departaments de l'Administració de la Generalitat les funcions següents:

*g) Aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris, **d'acord amb les directrius i els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública.***

Però a l'article 15 es determinen les competències del departament competent en matèria d'ocupació pública, i no es refereix enlloc que estableixi aquestes directrius i criteris.

"Article 15. El departament competent en matèria d'ocupació pública

Corresponen a la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública les funcions següents:

- a) Impulsar, coordinar i controlar l'execució de les polítiques específiques d'ocupació pública.*
- b) Elaborar els projectes de disposicions de caràcter general en matèria d'ocupació pública.*
- c) Elaborar el projecte d'oferta d'ocupació pública.*
- d) Establir les normes d'organització i funcionament del Registre de personal.*
- i) Exercir la resta de funcions que li atribueixen aquesta Llei i la normativa vigent."*

D'altra banda, posar de manifest que mentre que l'article 16 lletra d) disposa:

"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 del Consell de l'Ocupació Pública Catalana els avantprojectes de llei i projectes de reglament i altres disposicions de caràcter general relatius a l'ocupació pública que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes.*
- b) Informar dels projectes de normes amb rang de llei, projectes de decret i acords de govern en matèria d'ocupació pública.*
- c) Elaborar els estudis sobre els intervals de nivells i elevar a la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública, per a la seva aprovació, els que corresponen a cada cos i escala, a proposta, si escau, dels departaments.*
- d) Elaborar criteris generals i directrius relatives a la relació de llocs de treball i, si escau, a la valoració d'aquests llocs.**
- e) ~~Nomenar funcionaris de carrera.~~**

~~f) Convocar i resoldre els processos selectius del personal laboral de les categories professionals de caràcter transversal.~~

~~e) g)~~ Convocar i resoldre els concursos generals de provisió de llocs de treball del personal funcionari.

~~f) h)~~ Declarar la rehabilitació del personal funcionari condemnat amb sentència ferma a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, si escau.

~~g) i)~~ Dictar les instruccions i circulars que siguin necessàries en matèria de personal per a l'aplicació de criteris homogenis.

~~h) j)~~ Vetllar pel compliment de les normes en matèria d'ocupació pública, avaluar les polítiques concretes de personal i exercir la inspecció general en matèria de personal, amb l'objectiu que es compleixin les normes en matèria d'ocupació pública, especialment les relatives als codis de conducta, incompatibilitats i avaluació de l'acompliment.

~~i) k)~~ Exercir la resta de funcions que li atribueixen aquesta Llei i la normativa vigent."

I l'article 17.3, lletres b) i c) estableixen el següent:

"Article 17. La Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública

1. La Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública és l'òrgan de coordinació, consulta, proposta i, si escau, execució dels assumptes referents a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat i està **integrada adscrita** al departament competent en matèria d'ocupació pública.

2. Integren la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública:

a) El president o presidenta, que és la persona titular de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública.

b) Els vocals, que són les persones titulars de les secretaries generals de tots els departaments de l'Administració de la Generalitat, la persona titular de la direcció de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i la persona titular de la direcció general competent en matèria d'ocupació pública, la qual actua com a secretària.

El president o presidenta de la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública ha de convocar, en qualitat de vocal, el director o directora gerent de l'Institut Català de la Salut quan es tractin temes que afectin el personal estatutari. Així mateix, pot convocar, amb veu però sense vot, altres persones que ocupin càrrecs l'àmbit competencial dels quals tingui una incidència directa en l'ocupació pública.

3. Són funcions de la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública:

a) Emetre informes en relació amb les normes i disposicions de caràcter general en matèria d'ocupació pública, amb exclusió dels projectes de disposició d'estructura orgànica o organitzativa que no continguin mesures específiques més enllà de les afectacions que es deriven per al personal.

b) Aprovar els intervals que corresponen a cada cos i escala, dins els nivells en què es classifiquen els llocs de treball.

c) Aprovar o modificar els criteris i les directrius del sistema de valoració i classificació dels llocs de treball.

d) Impulsar i coordinar l'anàlisi i racionalització dels recursos humans.

e) Establir els criteris per a l'avaluació de l'acompliment, d'acord amb el seu desenvolupament reglamentari.

f) Informar sobre les qüestions que li consulti el Govern en matèria d'ocupació pública.

- g) Proposar al Govern les mesures que consideri convenientes per millorar la política i la gestió del personal.
- h) Informar sobre els assumptes de personal que l'òrgan competent elevi al Govern.
- i) Informar sobre els expedients disciplinaris **amb resultat de sanció de separació de servei com a tràmit previ a la imposició d'aquesta de la sanció si escau.**
- j) Informar sobre els expedients de rehabilitació del personal funcionari condemnat per sentència ferma a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, **com a tràmit previ a la seva declaració si escau.**
- k) Informar sobre les altres matèries que prevegi la normativa vigent.

4. Per delegació del Govern, la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública pot aprovar les ofertes d'ocupació pública.

5. El president o presidenta de la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública ha d'elevat al Govern o a l'òrgan que sigui competent per raó de la matèria els informes i les propostes a què es refereix l'apartat 3."

PROPOSTA

Esmenar divergència entre articles i confirmar competència aprovar RLT.

Reunió 26.6.2025 es decideix que la competència per aprovar les RLT sigui de la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública per tal d'incorporar en el nou text allò que ja és una pràctica consolidada, en què qui exerceix de facto la competència, per delegació, és la Comissió Tècnica de la Funció Pública, a l'empara del que actualment preveu l'article 7.4 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública. Més tenint en compte el caràcter eminentment tècnic de les relacions de llocs de treball.

1. Es suprimeix la lletra g) de l'article 19.2, que actualment atribueix la competència als SG dels departaments.

~~"g) Aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris, d'acord amb les directrius i els criteris establerts pel departament competent en matèria d'ocupació pública."~~

2. S'afegeix una lletra a l'article 17.3, que s'ubicaria després de les actuals lletres a) i b), que diu el següent:

~~"c) Aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris, d'acord amb les directrius i els criteris establerts per la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública pel departament competent en matèria d'ocupació pública."~~

3. Els criteris generals i directrius i sistemes de valoració s'atribueixen a la SAFF.

De manera que a l'article 16 s'afegeix una lletra que diu el següent:

~~"e) Aprovar o modificar els criteris i les directrius del sistema de valoració i classificació dels llocs de treball."~~

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 del Consell de l'Ocupació Pública Catalana els avantprojectes de llei i projectes de reglament i altres disposicions de caràcter general relatius a l'ocupació pública que poden afectar les diverses administracions públiques catalanes.
- b) Informar dels projectes de normes amb rang de llei, projectes de decret i acords de govern en matèria d'ocupació pública.
- c) Elaborar els estudis sobre els intervals de nivells i elevar a la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública, per a la seva aprovació, els que corresponen a cada cos i escala, a proposta, si escau, dels departaments.
- d) Elaborar criteris generals i directrius relatives a la relació de llocs de treball i, si escau, a la valoració d'aquests llocs.
- ~~e) Aprovar o modificar els criteris i les directrius del sistema de valoració i classificació dels llocs de treball.~~**
- ~~e) Nomenar funcionaris de carrera.~~**
- ~~f) Convocar i resoldre els processos selectius del personal laboral de les categories professionals de caràcter transversal.~~**
- ~~g) f)~~** Convocar i resoldre els concursos generals de provisió de llocs de treball del personal funcionari.
- ~~h) g)~~** Declarar la rehabilitació del personal funcionari condemnat amb sentència ferma a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, si escau.
- ~~i) h)~~** Dictar les instruccions i circulars que siguin necessàries en matèria de personal per a l'aplicació de criteris homogenis.
- ~~j) i)~~** Vetllar pel compliment de les normes en matèria d'ocupació pública, avaluar les polítiques concretes de personal i exercir la inspecció general en matèria de personal, amb l'objectiu que es compleixin les normes en matèria d'ocupació pública, especialment les relatives als codis de conducta, incompatibilitats i avaluació de l'acompliment.
- ~~k) j)~~** Exercir la resta de funcions que li atribueixen aquesta Llei i la normativa vigent.

I a l'article 17.3 c) es suprimeix:

~~"c) Aprovar o modificar els criteris i les directrius del sistema de valoració i classificació dels llocs de treball."~~

3. Són funcions de la Comissió Tècnica de l'Ocupació Pública:

- a) Emetre informes en relació amb les normes i disposicions de caràcter general en matèria d'ocupació pública, amb exclusió dels projectes de disposició d'estructura orgànica o organitzativa que no continguin mesures específiques més enllà de les afectacions que es deriven per al personal.
- b) Aprovar els intervals que corresponen a cada cos i escala, dins els nivells en què es classifiquen els llocs de treball.
- ~~e) Aprovar o modificar els criteris i les directrius del sistema de valoració i classificació dels llocs de treball.~~**
- c) Aprovar o modificar les funcions dels llocs de treball, així com les relacions de llocs de treball i els instruments de gestió de llocs de treball complementaris, d'acord amb les directrius i els criteris establerts per la secretaria sectorial**

~~competent en matèria d'ocupació pública pel departament competent en matèria d'ocupació pública.~~

- d) Impulsar i coordinar l'anàlisi i racionalització dels recursos humans.
- e) Establir els criteris per a l'avaluació de l'acompliment, d'acord amb el seu desenvolupament reglamentari.
- f) Informar sobre les qüestions que li consulti el Govern en matèria d'ocupació pública.
- g) Proposar al Govern les mesures que consideri convenients per millorar la política i la gestió del personal.
- h) Informar sobre els assumptes de personal que l'òrgan competent elevi al Govern.
- i) Informar sobre els expedients disciplinaris **amb resultat de sanció** de separació de servei **del personal funcionari de carrera** com a tràmit previ a la imposició **d'aquesta de la sanció si escau**.
- j) Informar sobre els expedients de rehabilitació del personal funcionari condemnat per sentència ferma a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, **com a tràmit previ a la seva declaració si escau**.
- k) Informar sobre les altres matèries que prevegi la normativa vigent.

9. **Article 19, apartat 2, lletra k), nova lletra j), perquè s'ha suprimit la lletra g), s'incorpora una millora de redacció pel que fa a la competència per exercir la potestat disciplinària.**

PROPOSTA:

"j) ~~k)~~ Exercir les potestats disciplinàries, **que inclouen la competència per incoar i per resoldre el procediment**, excepte la resolució que imposi la sanció de separació definitiva del servei del personal funcionari de carrera o l'acomiadament del personal laboral ~~la separació definitiva del servei respecte del personal funcionari de carrera i l'acomiadament en el cas del personal laboral~~. En el cas d'infraccions lleus, també poden exercir les potestats disciplinàries respecte al personal que en depengui les persones titulars de les direccions generals o assimilats."

10. **Article 21, apartat 2 i article 24, apartat 2: fer palès que dins de les tipologies d'empleats públics no hi ha el personal indefinit.**

8.2. c) TREBEP: c) Personal laboral, ja sigui fix, per temps indefinit o temporal.

21.2 ALOPC. Els empleats públics, en funció de les peculiaritats del seu règim jurídic, es classifiquen en:

- a) Personal funcionari de carrera.
- b) Personal funcionari interí.
- c) **Personal laboral, sigui fix o temporal.**
- d) Personal eventual.

24.2. El personal laboral pot tenir la condició de **fix o temporal**.

Es decideix afegir el personal indefinit per seguir la classificació del TREBEP.

PROPOSTA

Article 21, apartat 2:

"2. Els empleats públics, en funció de les peculiaritats del seu règim jurídic, es classifiquen en:

- a) Personal funcionari de carrera.
- b) Personal funcionari interí.
- c) Personal laboral, sigui fix, **indefinit** o temporal.
- d) Personal eventual."

Article 24, apartat 2:

"2. El personal laboral pot tenir la condició de fix, **indefinit** o temporal."

11. Article 25, apartat 5, es modifica per afegir la referència al subgrup.

PROPOSTA:

"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.

El personal eventual ha d'estar en possessió de la mateixa titulació exigida al personal funcionari del grup **o subgrup** al qual estigui assimilat a efectes retributius."

12. Article 26, es modifica la regulació del directiu públic professional, per tal de fer una regulació de mínims, respectuosa amb l'autonomia de les administracions locals i universitària. En els apartats 7 i 8 es canvia la conjunció "i" per la conjunció "o", per tal d'incloure els dos supòsits i que quedi clar que són alternatius.

PROPOSTA

"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:~~

~~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. S'ha de regular ~~normativament per reglament~~ el règim jurídic del personal directiu públic professional, el procediment de nomenament i cessament o contractació i extinció, la determinació dels llocs de treball que corresponen a les funcions de directiu públic professional i el Registre de personal directiu públic professional.

7. El nomenament i o contractació de personal directiu dels ens locals correspon a la presidència de l'entitat, que n'ha de donar compte al ple en la primera sessió que tingui. La denominació i determinació dels llocs directius que s'inclogui en l'instrument d'ordenació de llocs directius correspon al ple, a proposta de la presidència de l'ens local, excepte en els municipis de gran població, en què és competència de la junta de govern local.

8. El nomenament i o contractació de personal directiu de les universitats públiques catalanes correspon al rector o rectora de conformitat amb el que prevegin els seus Estatuts."

13. A banda de l'anterior, també cal modificar la Disposició transitòria vuitena per tal de mantenir la congruència amb els canvis introduïts a l'article 26.

PROPOSTA:

"Disposició transitòria vuitena. Personal directiu públic professional

~~1. El personal directiu públic professional que disposi de nomenament o contracte vigent a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, pot romandre en el seu càrrec fins el seu cessament o fins l'extinció del contracte sense que se li requereixi l'acreditació de la competència professional prevista en aquesta Llei.~~

2. Mentre no es **reguli normativament desenvolupi reglamentàriament** la figura del directiu públic professional, és d'aplicació al directiu públic dels ens locals el règim establert a la normativa catalana de règim local i podrà ésser objecte de desenvolupament pels ens locals."

14. Article 29.1, lletra a), es modifica el text per afegir el títol de doctorat per l'accés al grup A, de manera que es segueixi en la línia del que actualment estableix l'article 19 del DL 1/1997, atès que és possible obtenir el títol de doctorat des d'una antiga diplomatura. També s'addiciona un apartat 2 amb el corresponent reenviament a les disposicions addicionals 10ª i 11ª (professió regulada i equivalència amb titulacions antigues), per una millor sistemàtica i comprensió del text.

PROPOSTA:

"Article 29. Grups de classificació professional

Els cossos i escales es classifiquen, d'acord amb el nivell de titulació exigida per accedir-hi, en els grups i subgrups següents:

a) Grup A, subgrups A1 i A2.

L'accés als cossos i escales classificats en aquest grup requereix disposar d'una titulació universitària oficial de grau **o de doctorat**. En els supòsits en els quals una llei exigeixi un altre títol universitari, és aquest el que s'ha d'acreditar.

Els cossos i escales es classifiquen en cada subgrup en funció del nivell de responsabilitat de les funcions que s'han d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.

b) Grup B.

L'accés a cossos i escales classificats en aquest grup requereix disposar del títol de tècnic superior.

c) Grup C, subgrups C1 i C2.

L'accés als cossos i escales classificats en el subgrup C1 requereix disposar del títol de batxiller o tècnic.

L'accés als cossos i escales classificats en el subgrup C2 requereix disposar del títol de graduat en educació secundària obligatòria.

2. No obstant això, per a l'accés als cossos o escales que coincideixen amb l'exercici d'una professió regulada cal atenir-se al que estableix la disposició addicional desena.

Així mateix, pel que fa a l'equivalència de titulacions per a l'accés als cossos i escales s'aplica la disposició addicional onzena."

15. Article 30.3 b), s'afegeix la referència a titulacions específiques.

PROPOSTA:

"3. Les lleis de creació de cossos i escales han de determinar el següent:

- a) La seva denominació.
- b) El grup o subgrup de classificació i, si escau, la titulació o titulacions **específiques** exigides per accedir-hi.
- c) Les funcions genèriques atribuïdes al cos.
- d) Les escales del cos, si escau. Les funcions atribuïdes a les escales es poden regular per reglament."

16. Article 30.4: afegir un paràgraf per incloure una mínima ordenació dels criteris que s'han de seguir per la creació de cossos i escales.

PROPOSTA:

"4. No es poden crear cossos o escales per al compliment de funcions similars o anàlogues a les assignades a d'altres ja existents. Els cossos o escales no poden tenir assignades en cap cas facultats, funcions o atribucions pròpies dels òrgans administratius.

Les lleis de creació de cossos i escales han de vetllar perquè la seva ordenació respongui a criteris d'homogeneïtzació i racionalització."

17. Articles 32 i 33 supressió íntegra dels dos articles, perquè degut a la complexitat i especificitat de la matèria d'ordenació dels cossos, es considera més adient fer-ne una regulació en una norma específica assolint prèviament el consens necessari entre totes les administracions públiques catalanes.

~~"Article 32. Cossos d'administració general~~

~~En l'àmbit de les administracions públiques catalanes es creen els cossos d'administració general següents:~~

~~a) Cos superior, grup de classificació A, subgrup A1.~~

~~Correspon al cos superior l'exercici de les funcions de direcció administrativa, gestió, elaboració d'estudis, informes i propostes, control i inspecció i assessorament, i d'altres de nivell superior comunes a l'activitat administrativa.~~

~~b) Cos de gestió, grup de classificació A, subgrup A2.~~

~~Correspon al cos de gestió l'exercici de les funcions de gestió administrativa i execució de normativa i, en general, la col·laboració tècnica relacionada amb les funcions de nivell superior.~~

~~c) Cos administratiu, grup de classificació C, subgrup C1.~~

~~Correspon al cos administratiu l'exercici de les funcions de col·laboració administrativa derivades de la gestió administrativa, tramitació, preparació i comprovació de documentació, l'atenció al públic i l'ús avançat de tecnologies de la informació i les comunicacions a fi de tractar i arxivar informació, i, en general, funcions similars o relacionades amb les anteriors."~~

~~"Article 33. Cossos d'administració especial~~

~~1. En l'àmbit de les administracions públiques catalanes es creen els cossos d'administració especial següents:~~

~~a) Cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1.~~

~~Correspon al cos superior facultatiu l'exercici de les funcions específiques d'activitats professionals que comportin l'acompliment de tasques de caràcter superior de concepció, innovació, assessorament, estudi, elaboració d'informes, control i inspecció, sempre que aquestes funcions i tasques estiguin vinculades a una o diverses professions o titulacions específiques.~~

~~b) Cos de gestió facultatiu, grup A, subgrup A2.~~

~~Correspon al cos de gestió facultatiu l'exercici de les funcions de suport i col·laboració al cos superior facultatiu i les que siguin específiques d'activitats professionals que comportin l'acompliment de tasques de control, execució o inspecció, sempre que aquestes funcions i tasques estiguin vinculades a una o diverses professions o titulacions específiques.~~

~~c) Cos tècnic superior, grup B.~~

~~Correspon al cos tècnic superior l'exercici de les funcions de suport i col·laboració al cos de gestió facultatiu o, si escau, al cos superior facultatiu, i les que siguin específiques d'activitats professionals que comportin l'acompliment de tasques de control, inspecció o execució, sempre que aquestes funcions i tasques estiguin vinculades a una o diverses professions o titulacions específiques.~~

~~d) Cos tècnic, grup C, subgrup C1.~~

~~Correspon al cos tècnic l'exercici de les funcions de suport i col·laboració al cos tècnic superior o, si escau, al cos superior facultatiu i al cos de gestió facultatiu i les que siguin específiques d'activitats professionals que comportin l'acompliment de tasques de control, inspecció o execució, sempre que aquestes funcions i tasques estiguin vinculades a una o diverses professions.~~

~~2. Els cossos i escales de l'Administració de la Generalitat, així com la seva correspondència amb els cossos i escales vigents a l'entrada en vigor d'aquesta Llei, figuren als annexos 1 i 2.~~

~~3. Els cossos i escales de l'Administració de la Generalitat amb normativa específica són els que consten a la disposició addicional onzena."~~

CAL TORNAR A NUMERAR TOTS ELS ARTICLES DE L'ALOPC A PARTIR D'AQUÍ.

(Nota: s'inclouen els canvis en els títols dels articles i els canvis que es recullen més endavant en aquest document en relació amb l'article 140, així com la regulació dels permisos).

- Article ~~34~~ **32**. Classificació professional del personal laboral
- Article ~~35~~ **33**. Ordenació dels llocs de treball
- Article ~~36~~ **34**. El lloc de treball
- Article ~~37~~ **35**. Classes de llocs de treball
- Article ~~38~~ **36**. Llocs de treball de naturalesa funcionarial
- Article ~~39~~ **37**. Llocs de treball ocupats per personal laboral
- Article ~~40~~ **38**. Llocs de treball de personal funcionari de caràcter interadministratiu
- Article ~~44~~ **39**. Les relacions de llocs de treball
- Article ~~42~~ **40**. Contingut de les relacions de llocs de treball
- Article ~~43~~ **41**. Creació, supressió i modificació de llocs de treball
- Article ~~44~~ **42**. Valoració i classificació dels llocs de treball reservats a personal funcionari
- Article ~~45~~ **43**. Instruments de gestió dels llocs de treball
- Article ~~46~~ **44**. Plantilles pressupostàries
- Article ~~47~~ **45**. Àrees d'especialitat dels llocs de treball
- Article ~~48~~ **46**. Planificació dels recursos humans
- Article ~~49~~ **47**. Plans de recursos humans
- Article ~~50~~ **48**. Oferta d'ocupació pública
- Article ~~54~~ **49**. Registres de personal
- Article ~~52~~ **50**. Principis que informen l'accés a l'ocupació pública catalana
- Article ~~53~~ **51**. Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana
- Article ~~54~~ **52**. Requisit de nacionalitat per a l'accés a l'ocupació pública catalana
- Article ~~55~~ **53**. Accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat
- Article ~~56~~ **54**. Sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana de persones amb discapacitat
- Article ~~57~~ **55**. Mesures d'acció positiva en l'accés a l'ocupació pública catalana
- Article ~~58~~ **56**. Els òrgans de selecció
- Article ~~59~~ **57**. Composició dels òrgans de selecció
- Article ~~60~~ **58**. Òrgans permanents de selecció
- Article ~~61~~ **59**. Sistemes de selecció
- Article ~~62~~ **60**. Processos selectius i instruments de selecció
- Article ~~63~~ **61**. Bases de les convocatòries dels processos selectius
- Article ~~64~~ **62**. Places objecte de convocatòria
- Article ~~65~~ **63**. Acreditació dels requisits de participació de les persones aspirants
- Article ~~66~~ **64**. Adquisició de la condició de personal funcionari de carrera
- Article ~~67~~ **65**. Aspirants que superen els processos selectius sense plaça
- Article ~~68~~ **66**. Selecció de personal laboral fix
- Article ~~69~~ **67**. Selecció d'empleats públics temporals
- Article ~~70~~ **68**. Causes de pèrdua de la condició de personal funcionari i personal laboral
- Article ~~74~~ **69**. Renúncia
- Article ~~72~~ **70**. Pèrdua de la nacionalitat
- Article ~~73~~ **71**. Pena principal o accessòria d'inhabilitació absoluta o especial per a càrrec públic
- Article ~~74~~ **72**. Jubilació

- Article ~~75~~ ~~73~~. ~~Jubilació forçosa, jubilació per incapacitat permanent i pPerllongament~~ de la permanència en el servei actiu
- Article ~~76~~ ~~74~~. Rehabilitació de la condició de personal funcionari en les administracions públiques catalanes
- Article ~~77~~ ~~75~~. Promoció professional del personal funcionari
- Article ~~78~~ ~~76~~. Promoció professional del personal laboral
- Article ~~79~~ ~~77~~. Modalitats de promoció professional del personal funcionari de carrera
- Article ~~80~~ ~~78~~. Carrera professional vertical
- Article ~~84~~ ~~79~~. Carrera professional horitzontal
- Article ~~82~~ ~~80~~. La promoció interna del personal funcionari de carrera
- Article ~~83~~ ~~81~~. Mesures per al foment de la promoció interna
- Article ~~84~~ ~~82~~. Reserva de places per a la promoció interna
- Article ~~85~~ ~~83~~. Avaluació de l'acompliment
- Article ~~86~~ ~~84~~. Efectes de l'avaluació de l'acompliment
- Article ~~87~~ ~~85~~. Principis generals de la provisió de llocs de treball
- Article ~~88~~ ~~86~~. Provisió de llocs de treball i mobilitat del personal laboral
- Article ~~89~~ ~~87~~. Concurs
- Article ~~90~~ ~~88~~. Concurs general de provisió de llocs de treball
- Article ~~94~~ ~~89~~. Concurs específic de provisió de llocs de treball
- Article ~~92~~ ~~90~~. Lliure designació
- Article ~~93~~ ~~91~~. Convocatòries de concurs de provisió i lliure designació
- Article ~~94~~ ~~92~~. Obligatorietat de participar en processos de provisió definitiva
- Article ~~95~~ ~~93~~. Remoció i cessament en els llocs de treball. Renúncia al lloc de treball
- Article ~~96~~ ~~94~~. Adscripció provisional a un lloc de treball en els supòsits de remoció o cessament
- Article ~~97~~ ~~95~~. Retribucions del personal remogut o cessat
- Article ~~98~~ ~~96~~. Supressió del lloc de treball
- Article ~~99~~ ~~97~~. Retribucions del personal funcionari de carrera remogut per alteració o supressió del seu lloc de treball
- Article ~~100~~ ~~98~~. Modalitats de sistemes extraordinaris de provisió de llocs de treball del personal funcionari de carrera
- Article ~~104~~ ~~99~~. Comissió de serveis de règim general
- Article ~~102~~ ~~100~~. Promoció interna temporal
- Article ~~103~~ ~~101~~. Comissió de serveis en altres administracions públiques
- Article ~~104~~ ~~102~~. Comissió de serveis de caràcter forçós
- Article ~~105~~ ~~103~~. Comissió de serveis per a l'execució de programes de caràcter temporal
- Article ~~106~~ ~~104~~. Atribució temporal de funcions
- Article ~~107~~ ~~105~~. Adscripció temporal a projectes
- Article ~~108~~ ~~106~~. Acumulació de tasques
- Article ~~109~~ ~~107~~. Redistribució d'efectius
- Article ~~110~~ ~~108~~. Mobilitat per canvi d'adscripció del lloc de treball
- Article ~~111~~ ~~109~~. Mobilitat per sanció disciplinària de trasllat forçós
- Article ~~112~~ ~~110~~. Adscripció provisional de llocs de treball
- Article ~~113~~ ~~111~~. Permuta de llocs de treball
- Article ~~114~~ ~~112~~. Mobilitat per motius de salut
- Article ~~115~~ ~~113~~. Mobilitat per raó de violència masclista
- Article ~~116~~ ~~114~~. Mobilitat per raó de violència terrorista
- Article ~~117~~ ~~115~~. Trasllat a sectors prioritaris d'activitat pública amb necessitats urgents i específiques d'efectius
- Article ~~118~~ ~~116~~. Mobilitat interadministrativa

- Article ~~449~~ **117**. Mobilitat intersectorial en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat
- Article ~~420~~ **118**. Mobilitat per transferència de serveis d'altres administracions públiques
- Article ~~424~~ **119**. Igualtat entre dones i homes
- Article ~~422~~ **120**. Plans d'igualtat
- Article ~~423~~ **121**. Formació i sensibilització en matèria d'igualtat
- Article ~~424~~ **122**. Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere
- Article ~~425~~ **123**. Protecció de la seguretat i la salut laboral dels empleats públics
- Article ~~426~~ **124**. Principis generals del règim d'incompatibilitats
- Article ~~427~~ **125**. Complement específic pel factor d'incompatibilitat o per un concepte equiparable
- Article ~~428~~ **126**. Autoritzacions de compatibilitat
- Article ~~429~~ **127**. Competències per autoritzar compatibilitats
- Article ~~430~~ **128**. Principis ~~d'actuació ètics~~ i regles de conducta dels empleats públics
- Article ~~434~~ **129**. Formulació d'alertes o denúncies sobre pràctiques corruptes o altres irregularitats
- Article ~~432~~ **130**. Deures i obligacions dels empleats públics
- Article ~~433~~ **131**. Relacions dels empleats públics amb les administracions públiques per mitjans electrònics
- Article ~~434~~ **132**. Drets individuals
- Article ~~435~~ **133**. Drets individuals exercits col·lectivament
- Article ~~436~~ **134**. Retribucions dels empleats públics
- Article ~~437~~ **135**. Retribucions bàsiques del personal funcionari ~~de carrera~~
- Article ~~438~~ **136**. Retribucions complementàries del personal funcionari ~~de carrera~~
- Article ~~439~~ **137**. Pagues extraordinàries del personal funcionari ~~de carrera~~
- ~~Article 440. Retribucions del personal funcionari interí~~
- Article ~~441~~ **138**. Retribucions del personal funcionari en pràctiques
- Article ~~442~~ **139**. Retribucions del personal laboral
- Article ~~443~~ **140**. Retribucions diferides
- Article ~~444~~ **141**. Deducció proporcional de retribucions
- Article ~~445~~ **142**. Acreditació de retribucions del personal funcionari en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat
- Article ~~446~~ **143**. Retribucions del personal funcionari que presta serveis a l'estranger
- Article ~~447~~ **144**. Règim de la Seguretat Social del personal funcionari
- Article ~~448~~ **145**. Complement de millora de la prestació d'incapacitat temporal del règim de la Seguretat Social i complement personal transitori
- Article ~~449~~ **146**. Jornada de treball del personal funcionari
- Article ~~450~~ **147**. Jornada de treball del personal laboral
- Article ~~451~~ **148**. Teletreball
- Article ~~452~~ **149**. Reducció de jornada per guarda legal o cura de familiar
- Article ~~453~~ **150**. Reducció de la jornada per cura d'un fill o filla menor afectat per càncer o per una altra malaltia greu i de les funcionàries víctimes de violència masclista i d'activitat terrorista
- Article ~~454~~ **151**. Reducció de jornada per al personal funcionari amb discapacitat que ha de rebre tractament en centres públics o privats
- Article ~~455~~ **152**. Reducció de jornada per interès particular
- Article ~~456~~ **153**. Absències justificades
- Article ~~457~~ **154**. Cessament progressiu de la prestació de serveis
- **Article 155. Permisos del personal funcionari**

- Article ~~158~~ **156**. Permís per matrimoni o per inici de convivència
- Article ~~159~~ **157**. Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat
- ~~Article 160. Permís per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que precisi repòs domiciliari d'un familiar~~
- Article ~~161~~ **158**. Permís per a la realització d'exàmens prenatal i tècniques de preparació al part
- Article ~~162~~ **159**. Permís per estat de gestació
- Article ~~163~~ **160**. Permís per risc durant l'embaràs o durant el període de lactància natural
- Article ~~164~~ **161**. Permís per dol perinatal
- ~~Article 165. Permís per naixement per a la mare biològica, per a la persona progenitora diferent de la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, temporal o permanent~~
- Article ~~166~~ **162**. Permís per naixement i cura de menor en famílies monoparentals
- ~~Article 167. Permisos i reduccions de jornada per naixement de fill o filla prematur o que per qualsevol altra causa hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, i per lactància de fill o filla menor de dotze mesos~~
- ~~Article 168. Permís parental per a la cura del fill o filla del personal funcionari~~
- Article ~~169~~ **163**. Permís per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i d'assistència a consultes i revisions mèdiques
- Article ~~170~~ **164**. Permís per assumptes personals
- Article ~~171~~ **165**. Permís per trasllat de domicili
- Article ~~172~~ **166**. Permís per malaltia
- ~~Article 173. Permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud~~
- Article ~~174~~ **167**. Permís per a la realització de funcions sindicals o de representació del personal
- Article ~~175~~ **168**. Permís per a assumptes propis sense retribució
- Article ~~176~~ **169**. Permís per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball
- Article ~~177~~ **170**. Permís per a la realització d'un curs selectiu o un període de pràctiques
- Article ~~178~~ **171**. Permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària
- Article ~~179~~ **172**. Vacances del personal funcionari
- Article ~~180~~ **173**. Permisos i vacances del personal laboral
- Article ~~181~~ **174**. Formació dels empleats públics. Dret a la formació.
- Article ~~182~~ **175**. Deure de formació
- Article ~~183~~ **176**. Formació i Escola d'Administració Pública de Catalunya
- Article ~~184~~ **177**. Situacions administratives del personal funcionari de carrera
- Article ~~185~~ **178**. Situacions del personal laboral
- Article ~~186~~ **179**. Servei actiu
- Article ~~187~~ **180**. Serveis especials
- Article ~~188~~ **181**. Efectes i reingrés al servei des de la situació de serveis especials
- Article ~~189~~ **182**. Serveis en altres administracions públiques
- Article ~~190~~ **183**. Efectes i reingrés al servei actiu des de la situació de serveis en altres administracions públiques

- Article ~~194~~ **184**. Situació de serveis en altres administracions públiques de funcionaris de carrera procedents de processos de transferències
- Article ~~192-185~~. Concepte i modalitats d'excedència voluntària
- Article ~~193~~ **186**. Excedència voluntària per interès particular
- Article ~~194~~ **187**. Excedència voluntària per cura de familiars
- Article ~~195~~ **188**. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència
- Article ~~196~~ **189**. Excedència per raó de violència masclista o violència terrorista.
- Article ~~197~~ **190**. Excedència voluntària per incompatibilitats
- Article ~~198~~ **191**. Excedència voluntària incentivada
- Article ~~199~~ **192**. Excedència forçosa
- Article ~~200~~ **193**. Situació de suspensió de funcions
- Article ~~201~~ **194**. Reingrés al servei actiu del personal funcionari de carrera sense reserva de lloc de treball
- Article ~~202~~ **195**. Àmbit d'aplicació
- Article ~~203~~ **196**. Responsabilitat disciplinària
- Article ~~204~~ **197**. Principis generals del règim disciplinari
- Article ~~205~~ **198**. Extinció de la responsabilitat disciplinària, prescripció i cancel·lació de faltes i sancions
- Article ~~206~~ **199**. Tipus de faltes
- Article ~~207~~ **200**. Faltes molt greus
- Article ~~208~~ **201**. Faltes greus
- Article ~~209~~ **202**. Faltes lleus
- Article ~~210~~ **203**. Tipus de sancions
- Article ~~211~~ **204**. Sancions disciplinàries
- Article ~~212~~ **205**. Criteris de graduació de faltes i sancions
- Article ~~213~~ **206**. Criteris generals del procediment disciplinari
- Article ~~214~~ **207**. Mesures provisionals
- Article ~~215~~ **208**. Principis generals de la negociació col·lectiva
- Article ~~216~~ **209**. Estructura de la negociació col·lectiva
- Article ~~217~~ **210**. Ordenació de la negociació col·lectiva
- Article ~~218~~ **211**. Legitimació negociadora de les entitats municipalistes més representatives de les administracions locals i els ens supramunicipals
- Article ~~219~~ **212**. Principis i contingut mínim dels pactes i acords
- Article ~~220~~ **213**. Vigència, pròrroga i denúncia dels pactes i acords
- Article ~~221~~ **214**. La representació del personal al servei de les administracions públiques catalanes
- Article ~~222~~ **215**. Funcions, garanties i drets i deures dels òrgans de representació
- Article ~~223~~ **216**. Durada de la representació
- Article ~~224~~ **217**. Adequació dels òrgans de representació del personal funcionari
- Article ~~225~~ **218**. El Registre d'òrgans de representació
- Article ~~226~~ **219**. La participació en matèria de prevenció de riscos laborals

18. Es modifica l'article 35, actual article 33, per una millor comprensió, sense canviar-ne el sentit.

PROPOSTA

"Article ~~35~~ **33**. Ordenació dels llocs de treball

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 23:18:20

Les administracions públiques catalanes han d'ordenar els llocs de treball de la seva organització a través de les relacions de llocs de treball **e** i altres instruments **d'ordenació de gestió**, les plantilles i, si escau, les àrees d'especialitat, d'acord amb el que disposen els articles següents. Aquests instruments d'ordenació han de ser públics.”

19. **Es modifica l'article 36, apartat 4, lletra b), actual apartat 4, lletra b) de l'article 34, per preveure la realitat dels llocs singulars que, en determinades ocasions, els correspon la direcció i organització de les funcions i tasques dels diversos llocs que en depenen directa o indirectament**

PROPOSTA

“4. Els llocs de treball de les administracions públiques catalanes poden ser llocs de treball base, singulars i de comandament, d'acord amb el següent:

a) Són llocs de treball base els que tenen atribuïdes les funcions bàsiques que corresponen genèricament al cos o escala o categoria professional relacionades amb l'estructura administrativa on s'adscriuen.

b) Són llocs de treball singulars els que es poden individualitzar de la resta atenent les característiques especials del seu perfil professional **i els pot correspondre la direcció i organització de les funcions i tasques dels diversos llocs que en depenen, sota un comandament jeràrquic comú.**

c) Són llocs de treball de comandament aquells als quals, a més de les funcions que tenen assignades, els correspon la direcció i organització de les funcions i tasques dels diversos llocs que en depenen jeràrquicament.

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

20. **Es suprimeix el Capítol III. Àrees d'especialitat dels llocs de treball del Títol V. Ordenació dels llocs de treball, perquè no hi ha raó de ser de separar-lo del contingut del Capítol II. Instruments d'ordenació dels llocs de treball.**

“Capítol III. Àrees d'especialitat dels llocs de treball”

21. **Article 47, actual 45, es modifiquen els apartats 3 i 4, per tal que mitjançant Acord del Govern s'estableixin tant els criteris comuns per a la determinació de les àrees d'especialitat, com les àrees d'especialitat en què es poden agrupar els llocs de treball en l'àmbit de l'AGC. També s'especifica que es fa referència al Govern de la Generalitat**

PROPOSTA

Article **47 45**. Àrees d'especialitat dels llocs de treball

1. Les administracions públiques catalanes poden agrupar els seus llocs de treball en àrees d'especialitat en funció dels coneixements, competències, perfils professionals i

funcions necessaris per al seu desenvolupament, amb l'objecte de racionalitzar la gestió de recursos humans.

2. Les àrees d'especialitat són instruments per a l'ordenació dels processos de selecció i provisió de llocs de treball, així com per a la formació, la carrera professional i la mobilitat del personal.

3. El Govern **de la Generalitat** pot establir ~~per reglament~~, a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns per a la determinació de les àrees d'especialitat de les administracions públiques catalanes, a l'efecte de la mobilitat interadministrativa.

4. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, ~~s'ha de desenvolupar per reglament el Govern ha d'establir~~ la regulació de les àrees d'especialitat en què es poden agrupar els llocs de treball.

22. Article 49, actual article 47, apartat 3, lletra j), s'inclou la conjunció "i" per tal que el text tingui sentit.

PROPOSTA

"j) Trasllats de dependències administratives **i** del personal que hi presta serveis."

23. Article 51, actual article 49, apartat 6, s'inclou una millora de redacció que no n'altera el sentit.

PROPOSTA

"6. Els empleats públics de les administracions públiques catalanes tenen dret a accedir al seu expedient individual i a les **seves** dades **administratives** que consten als registres de personal, així com a l'obtenció de les certificacions corresponents i el deure de comunicar les circumstàncies que comportin la modificació de les **situacions administratives** i dades registrades."

24. Article 52, actual article 50, apartat 2, lletra a), es proposa un canvi de redacció per tal de no barrejar el concepte de publicitat i els seus efectes jurídics, amb altres conceptes com poden ser la difusió o la transparència.

PROPOSTA

"2. Les administracions públiques catalanes han de seleccionar el seu personal funcionari i laboral, mitjançant procediments que garanteixin els principis següents:

a) Publicitat de les convocatòries, de les seves bases i de la resta d'actes administratius del procés selectiu ~~mitjançant la seva difusió per mitjans telemàtics~~, sens perjudici de la ~~utilització d'altres mitjans de publicitat seva difusió~~ en els supòsits previstos en aquesta Llei."

25. Article 52, actual article 50, apartat 2, lletra d) es proposa un canvi de redacció per precisar fins on entra en joc la transparència.

PROPOSTA

"d) Transparència ~~en la gestió del~~ procés selectiu i ~~en~~ del funcionament dels òrgans de selecció."

26. Article 39, actual article 37, apartat 1, lletra e), proposta de modificació per ser més sensibles i curosos en relació amb les persones amb discapacitat.

PROPOSTA:

"1. Excepcionalment, els llocs de treball poden ser ocupats per personal en règim laboral per al desenvolupament de les funcions següents:

e) Llocs de treball ~~reservats identificats~~, segons les relacions de llocs de treball, ~~per a ser coberts només per a les~~ persones amb discapacitat ~~que, amb raó del seu de tipus intel·lectual o grau, els impedeixi demostrar les seves competències o habilitats mitjançant el sistema general d'accés per a persones amb discapacitat per raó de la qual disposen del sistema específic d'accés consistent en la convocatòria de processos selectius específics i independents.~~

27. Article 53, actual article 51, apartat 1, lletra d), per millora de sistemàtica de l'article, la lletra d) es divideix en dos, i la part relativa a la llengua castellana es fa constar en una lletra diferent, la e), i s'enumera novament la resta de lletres de l'apartat 1.

PROPOSTA

"Article 53. 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:

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 almenys 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 de 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 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. ~~Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar coneixements adequats de llengua castellana, d'acord amb el que estableixin les bases, llevat que siguin originàries de països en que aquesta llengua és oficial.~~

~~e) Les persones aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar coneixements adequats de llengua castellana, d'acord amb el que estableixin les bases de la convocatòria, llevat que siguin originàries de països en que aquesta llengua és oficial.~~

~~e) f) No haver estat separat o acomiadat mitjançant un 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)~~ g) Posseir la titulació exigida o estar en condicions d'obtenir-la.

~~g)~~ h) Els 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."

28. Article 55, actual article 53, apartats 1 i 5, es modifica la redacció per clarificar el percentatge total a assolir de persones amb discapacitat en cada administració pública catalana i per adequar el moment d'acreditar la condició de persona amb discapacitat, segons la modificació del Decret 28/1986, de 30 de gener, de Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (d'ara endavant, Decret de selecció).

PROPOSTA

"1. En les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes s'ha de reservar una quota no inferior al 7 % de les vacants perquè siguin cobertes per persones amb discapacitat acreditada d'acord amb la normativa sectorial vigent. Aquestes persones han de superar els processos selectius i acreditar, **abans de la publicació de la relació definitiva d'aspirants admesos i exclosos en el procés selectiu abans del començament de les proves selectives, la seva capacitat funcional i** la compatibilitat entre la seva discapacitat i el desenvolupament de les funcions i tasques assignades al cos, escala o categoria corresponent.

La reserva del mínim del 7 % s'ha de fer de manera que, almenys, el 2 % d'aquesta reserva sigui per a persones que acreditin discapacitat intel·lectual.

Aquesta reserva s'ha de realitzar per permetre que progressivament s'assoleixi un 2% dels efectius totals amb persones amb discapacitat en cada administració pública catalana."

"5. ~~Les administracions públiques catalanes han de disposar d'un mínim d'un 3% dels efectius totals amb persones amb discapacitat, incloent-hi l'ocupació temporal.~~

29. Article 56, actual article 54, apartat 1, lletres a) i b), es modifica la redacció per tal que s'entengui que tant la via de reserva "ordinària" com la via de processos específics i independents són dues modalitats de via de reserva

PROPOSTA

"Article ~~56~~ 54. Sistemes d'accés a l'ocupació pública catalana de persones amb discapacitat

1. Les persones amb discapacitat poden accedir a l'ocupació pública catalana mitjançant dos sistemes:

a) ~~El sistema general d'accés de persones amb discapacitat, que consisteix en la reserva de places en les convocatòries derivades de l'oferta d'ocupació pública.~~ El sistema ordinari d'accés de persones amb discapacitat, que consisteix a participar per la via de reserva en relació amb les places reservades per a persones amb discapacitat previstes, juntament amb les places de via general, en les convocatòries de processos selectius, de conformitat amb l'oferta d'ocupació pública.

En relació amb aquest sistema ordinari d'accés, en el supòsit que les persones aspirants que participen per la via de reserva superin el procés selectiu i no obtinguin plaça per aquesta via, però la seva puntuació en el conjunt del procés selectiu sigui superior a l'obtinguda per altres persones aspirants que participen per la via general, s'inclouran en aquesta via general pel seu ordre de puntuació.

b) ~~El sistema d'accés adreçat exclusivament a persones amb discapacitat intel·lectual, que consisteix en la convocatòria de processos selectius específics i independents.~~ El sistema específic d'accés adreçat exclusivament a persones amb discapacitat intel·lectual, que consisteix a participar en les convocatòries de processos selectius específics i independents, en què totes les places estan reservades i la participació de totes les persones aspirants és per la via de reserva, de conformitat amb l'oferta d'ocupació pública.

Aquest sistema específic d'accés no obsta a què les persones amb discapacitat intel·lectual puguin participar en el sistema ordinari d'accés."

30. Article 56, actual article 54, apartat 2, es modifica el redactat per tal que vagi en consonància amb l'apartat 1.

PROPOSTA

"2. L'accés de persones amb discapacitat mitjançant el sistema **general ordinari d'accés** té lloc d'acord amb les bases i nivells d'exigència aplicables a la resta ~~de~~ **candidats d'aspirants**."

31. Article 56, actual article 54, apartat 3, es modifica el redactat per tal que vagi en consonància amb l'apartat 1, així com aclarir qui pot participar per la via exclusiva, així com canviar termes de llenguatge segons aportacions de la Subdirecció General de Relacions Sindicals i Polítiques d'Igualtat.

PROPOSTA

"3. El sistema **específic d'accés adreçat exclusivament per** a persones amb discapacitat intel·lectual consisteix en la convocatòria de processos selectius específics i independents en els quals poden participar, exclusivament, les persones que **acreditin un grau de discapacitat igual o superior a un 33%, llevat que normativa específica estableixi un percentatge inferior** tinguin la condició legal de persones amb discapacitat i que, alhora, acreditin un percentatge de discapacitat intel·lectual igual o superior al 25%.

Les proves dels processos selectius pel sistema específic d'accés de persones amb discapacitat intel·lectual, **tot garantint els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, s'orientaran a una plena i efectiva inclusió sociolaboral en les administracions públiques catalanes. L'acreditació dels repters bàsics de conducta, del coneixement del català i, si escau, de l'aranès i de la preparació professional obtinguda per formació ocupacional o anàloga, o programes específics d'inserció sociolaboral, tenint en compte el grau de similitud entre el contingut d'aquesta preparació i els llocs de treball convocats.**

32. Article 58, actual article 56, apartat 3, es modifica la redacció per anar en consonància amb el codi de conducta aprovat per l'AGC, ja que el va aprovar la DGFP i no l'EAPC.

PROPOSTA

"3. Les administracions públiques catalanes han d'aprovar un codi de conducta adreçat als membres dels òrgans de selecció que ha d'incloure bones pràctiques en matèria de conflictes d'interès, confidencialitat i anonimat. A aquest efecte, **l'Administració de la Generalitat l'Escola d'Administració Pública de Catalunya** ha d'elaborar un codi de conducta tipus al qual es poden adherir les administracions públiques catalanes."

33. Article 59, actual article 57, apartat 1, paràgraf 3r, suprimir i canviar la redacció per anar en la línia del Decret de selecció.

PROPOSTA

"1. Les persones que formin part dels òrgans de selecció han de posseir un nivell de titulació igual o superior a l'exigit per participar en la convocatòria i un ampli coneixement de l'àrea professional pròpia de les places convocades, o bé el coneixement acreditat sobre processos i tècniques selectives.

Els òrgans de selecció han d'estar compostos majoritàriament per personal funcionari de carrera quan s'hagi de seleccionar personal d'aquest tipus.

~~En cap cas els òrgans de selecció no podran constituir-se majoritàriament per funcionaris de carrera o personal laboral fix del mateix cos, escala o categoria professional de les places objecte de selecció.~~

En la composició dels òrgans de selecció s'ha de vetllar pel coneixement de l'especialitat de la matèria avaluable.

La pertinença als òrgans de selecció sempre ha de ser a títol individual i en cap cas en representació o per compte d'altri."

34. Article 59, actual article 57, apartat 2, pel que fa a la representació paritària en la composició dels òrgans de selecció, cal anar en la línia de l'article 16 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

PROPOSTA

"2. En la composició dels òrgans de selecció **s'ha de procurar s'ha d'impulsar** la representació paritària de dones i homes.

L'abstenció i la recusació dels membres dels òrgans de selecció es regeixen per la normativa de procediment administratiu i de règim jurídic del sector públic."

35. Article 59, actual article 57, apartat 3, lletra f), es modifica el text per aclarir la redacció, en consonància amb la interpretació que el Tribunal Suprem ha fet de l'article 60, apartat 3 del TREBEP.

PROPOSTA

"f) Les persones que ~~actuin en representació o per compte d'organitzacions sindicals realitzin funcions sindicals o~~ ~~d'òrgans~~ de representació de personal, d'associacions d'empleats públics o de col·legis professionals."

36. Article 62, actual article 60, apartat 2, lletra e), es modifica per tal de fer referència a proves de supòsits pràctics, no de desenvolupament de supòsits pràctics, per no impedir la possibilitat de supòsits pràctics tipus test.

PROPOSTA

"e) Proves ~~de desenvolupament~~ de supòsits pràctics i simulacions de situacions de la pràctica professional."

37. Article 62, actual article 60, apartat 2, lletra f), les proves han de ser psicotècniques o psicomètriques, no les dues.

PROPOSTA

"f) Proves psicotècniques ~~i o~~ psicomètriques."

38. Article 64, actual article 62, s'afegeix un aclariment per tal que no es confonguin les places addicionals de l'article 64 (actual article 62) i les de l'article 67 (actual article 65), i el tractament diferenciat que hi ha entre unes i altres. Es suprimeix l'apartat 2 de l'actual article 62, atès que no té raó de ser perquè les places no estan convocades de forma individualitzada.

PROPOSTA

~~4. Les convocatòries dels processos selectius per proveir les places vacants incloses en l'oferta d'ocupació pública poden incloure un 10 % de places addicionals, com a màxim. Aquest 10 % de places addicionals és sens perjudici de les places addicionals previstes en l'apartat 2 de l'article 67 65 d'aquesta Llei.~~

~~2. Fins a la resolució de les convocatòries corresponents, no es poden amortitzar, transformar ni modificar substancialment les places que hagin estat convocades, si no és en compliment de les normes de procediment administratiu.~~

39. Article 65, actual article 63, apartat 1, es canvia la redacció per modificar el termini per presentar sol·licituds, de manera que es deixi obert a allò que

cada AP catalana vulgui regular, de manera que no tinguem contradicció amb el nou termini de 10 dies hàbils que s'ha posat al Decret de selecció, però sense vincular a la resta d'AAPP catalanes.

PROPOSTA

"Article **65 63**. Acreditació dels requisits de participació de les persones aspirants

1. La sol·licitud per participar en els processos de selecció s'ha de presentar en el termini màxim **que estableixi cada administració pública catalana de vint dies naturals a comptar a partir** del dia següent al de la publicació de la convocatòria respectiva en el diari o butlletí oficial corresponent.

Per a l'admissió als processos selectius serà suficient que les persones aspirants manifestin en la sol·licitud que reuneixen totes les condicions i requisits exigits, referits sempre a la data d'expiració del termini assenyalat per a la seva presentació, sens perjudici de la seva acreditació posterior."

40. Article 65, actual article 63, apartat 2, es canvia la redacció per modificar el moment per l'acreditació de la condició de persona amb discapacitat en consonància amb la modificació introduïda al Decret de selecció.

PROPOSTA

"2. Les persones amb discapacitat que vulguin accedir a l'ocupació pública per la via de reserva en el torn respectiu han de presentar, **abans de la publicació de la relació definitiva d'aspirants admesos i exclosos en el procés selectiu abans de l'inici de les proves**, un certificat d'un equip multiprofessional de valoració de manera que es pugui garantir **la seva capacitat funcional i la compatibilitat entre la seva discapacitat i el desenvolupament de les funcions i tasques assignades al cos, escala o categoria corresponent. el compliment de les funcions i la prestació del servei públic.**"

41. Article 66, actual article 64, s'afegeix un apartat 3 per incloure la previsió relativa a que la primera destinació ha de ser definitiva, en consonància amb l'observació 654 de Comissions Obreres de Catalunya.

"3. El lloc de treball adjudicat amb motiu del nomenament com a personal funcionari de carrera té caràcter definitiu, sens perjudici d'haver de complir els requisits successius de l'acte d'acatament i de presa de possessió per a adquirir la condició de personal funcionari de carrera.

En el supòsit que la persona nomenada funcionària de carrera opti, dins del termini de presa de possessió, per continuar desenvolupant un altre lloc en el sector públic que li permeti ser declarat immediatament en excedència voluntària per incompatibilitats, la presa de possessió s'efectuarà formalment en el cos o escala de nomenament i no en el lloc de treball adjudicat, respecte del qual no tindrà dret a la reserva i serà d'aplicació el que preveu l'apartat primer de l'article 65 d'aquesta Llei."

42. Article 67, actual article 65, millora de diversos aspectes relacionats amb la gestió dels aprovats sense plaça.

PROPOSTA:

"Article ~~67~~ **65**. Aspirants que superen els processos selectius sense plaça

1. Els òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes no poden proposar un nombre superior d'aspirants **seleccionats** al de places convocades i són nul·les les propostes que superin aquesta limitació.

No obstant l'anterior, **s'ha de procurar amb la finalitat d'assegurar** la cobertura de la totalitat de les places convocades **quan es produeixin renúncies de persones seleccionades abans del seu nomenament o contractació o dins del termini de presa de possessió, quan dins d'aquest termini optin per ser declarades immediatament en la situació d'excedència voluntària per incompatibilitats sense reserva del lloc o quan no prenguin possessió.**

En aquests supòsits, l'òrgan convocant ha de requerir a l'òrgan de selecció una relació complementària d'aspirants que segueixin, en l'ordre de puntuació obtinguda en el conjunt del procés de selecció, a de les persones proposades en el torn de participació respectiu i, si no n'hi ha suficients, en l'altre torn de participació, i que hagin superat el procés selectiu sense obtenir plaça, per tal de procedir al seu nomenament com a personal funcionari de carrera o contractació com a personal laboral fix. ~~quan es produeixin renúncies de persones seleccionades abans del seu nomenament o contractació, o sol·licitin el passi a una situació administrativa sense dret a reserva del lloc de treball i s'autoritzi.~~

2. Sens perjudici del que estableix ~~l'apartat 1 de~~ l'article ~~64~~ **62**, les convocatòries dels ~~proves selectives processos de selecció~~ poden incloure, a més de les places autoritzades a les ofertes d'ocupació pública, **fins a un màxim d'un 20% un nombre** de places addicionals **perquè, amb posterioritat a la completa finalització del procés de selecció, es puguin cobrir places vacants. ~~cobrir futures vacants, a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents.~~**

Aquestes places addicionals han de ser a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents.

El nombre de places addicionals que es poden incloure **en les convocatòries de selecció** en cap cas no pot obstaculitzar ni impedir la convocatòria ordinària de les ofertes d'ocupació ~~previstes per als~~ **dels** dos anys següents. **A aquest efecte, les ofertes d'ocupació pública no poden preveure, en relació amb cada cos o escala o categoria professional, més d'un 40% de places a càrrec de les places addicionals incloses en aquestes convocatòries de selecció.**

Les ~~noves~~ **vacants** s'adjudiquen als aspirants que hagin superat el procés selectiu sense obtenir plaça, **d'acord amb una llista única segons l'ordre de puntuació obtinguda en el conjunt del procés de selecció i amb independència del torn de participació**, els quals es nomenen funcionaris de carrera i resulten adjudicataris d'aquestes vacants.

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

En cas que les convocatòries disposin la realització d'un curs de formació selectiu o un període de pràctiques, han de preveure els mecanismes escaients perquè les persones aspirants que han aprovat sense obtenir plaça puguin fer el curs o període de pràctiques."

43. Article 54, apartat 5, actual apartat 5 de l'article 52, supressió del darrer paràgraf relatiu a l'Acord de govern.

PROPOSTA

5. Mitjançant llei i per raons d'interès general es pot eximir del requisit de nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari. En qualsevol cas, excepcionalment s'eximeix del requisit de nacionalitat en els sectors d'atenció a la ciutadania, els vinculats als sistemes i tecnologies de la informació i de les comunicacions, els de la salut, els dels serveis socials, i en aquells àmbits que requereixin alta especialització científica o tècnica. ~~Mitjançant un acord de l'òrgan de govern 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.~~

44. Article 23, s'introdueixen canvis en la línia projecte de reforma del TREBEP, per tal que la regulació de l'ALOPC no quedi superada.

PROPOSTA:

"Article 23. Personal funcionari interí

1. És personal funcionari interí el que, per raons expressament justificades de necessitat i urgència, presta serveis amb caràcter excepcional i temporal per a l'exercici de funcions pròpies de personal funcionari de carrera i amb un nomenament vinculat a un lloc de treball, inclòs o no en la relació de llocs de treball. ~~quan es doni alguna de les circumstàncies següents:~~

Les circumstàncies que poden donar lloc al seu nomenament i la durada màxima d'aquest són les que en cada cas disposi la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública.

~~a) La cobertura de places vacants, quan no sigui possible cobrir-les per funcionaris de carrera, per un termini màxim de tres anys, en els termes que preveu l'apartat 5.~~

~~b) La substitució transitòria de la persona que desenvolupi el lloc de treball, ja sigui com a titular del lloc o com a persona funcionària interina, durant el temps estrictament necessari.~~

~~En les resolucions de nomenament d'interinitat per substitució s'hi ha de fer constar la persona substituïda i la causa de la substitució.~~

~~En els casos de reducció de jornada o altres supòsits d'absència a temps parcial, es pot nomenar personal funcionari interí per cobrir la part de la jornada de treball de la persona que desenvolupa el lloc de treball. Aquest nomenament pot incloure la substitució de diversos supòsits de reduccions o absències parcials de la jornada de diversos funcionaris, sempre que no se superi la jornada ordinària i el nomenament sigui competència del mateix òrgan administratiu.~~

~~c) L'execució de programes de caràcter temporal i de durada determinada que no responguin a necessitats permanents de l'Administració. El termini màxim de durada de la interinitat s'ha de fer constar expressament en el nomenament i no pot ser superior a quatre anys. La durada del nomenament i les seves prorrogues en cap cas poden excedir la durada màxima del programa.~~

~~d) L'excés o l'acumulació de tasques, de caràcter excepcional i circumstancial, per un termini màxim de nou mesos, dins d'un període de divuit mesos. En els nomenaments ha de quedar expressament consignada la causa de l'excés o l'acumulació de les tasques que determinen la necessitat i la urgència del nomenament. Els nomenaments per excés o acumulació de tasques responen a la necessitat d'atendre increments puntuals i transitoris de l'activitat administrativa, els quals no poden ésser atesos regularment amb personal de plantilla.~~

2. Els procediments de selecció del personal funcionari interí són públics, s'han de regir en tot cas pels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i celeritat, i tenen com a finalitat la cobertura immediata del lloc de treball. **Adicionalment, aquests procediments s'han d'ajustar a les especificitats que exigeixi la legislació bàsica en matèria d'ocupació pública.**

3. El nomenament d'interinitat comporta una vinculació temporal a un lloc de treball, inclòs o no en la relació de llocs de treball, i en cap cas dona lloc al reconeixement de la condició de funcionari de carrera. El personal funcionari interí no té dret a mobilitat, llevat dels supòsits excepcionals que preveu aquesta Llei.

4. En tot cas, l'Administració ha de formalitzar de manera motivada la fi de la relació d'interinitat per qualsevol de les causes **que preveu la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública següents així com les que es relacionen a continuació**, sense dret a cap compensació econòmica:

a) ~~Per la cobertura del lloc de treball vacant per personal funcionari de carrera a través de qualsevol dels procediments legalment establerts per a la seva provisió definitiva o provisional.~~

b) ~~Per la desaparició de les raons de necessitat i urgència, per la finalització de la causa que va donar lloc al nomenament o del termini expressament establert en el nomenament.~~

c) ~~Per raons organitzatives que donin lloc a la supressió o l'amortització del lloc de treball ocupat.~~

~~d) a) Per l'incompliment sobrevingut dels requisits per al desenvolupament del lloc de treball.~~

~~b) Pper remoció per les mateixes causes que el personal funcionari de carrera. i~~

~~c) Pper pèrdua del lloc de treball per sanció disciplinària de suspensió de funcions quan excedeixi els sis mesos.~~

~~e) Per les mateixes causes previstes per a la pèrdua de la condició de personal funcionari de carrera.~~

~~f) d) Per la no superació del període de prova que estableix l'article 697.47 d'aquesta Llei.~~

5. ~~En el supòsit que preveu la lletra a de l'apartat 1, les places vacants que ocupa el personal funcionari interí s'han de cobrir per mitjà de qualsevol dels mecanismes de provisió o mobilitat que preveu aquesta Llei. No obstant això, transcorreguts tres anys des del nomenament del personal funcionari interí es produeix la fi de la relació d'interinitat i la vacant resultant només pot ser ocupada per personal funcionari de carrera, llevat que el procés selectiu corresponent quedi desert, supòsit en el qual pot formalitzar-se un altre nomenament de personal funcionari interí.~~

~~Excepcionalment, el personal funcionari interí pot romandre en el lloc de treball que ocupa temporalment, sempre que s'hagi publicat la convocatòria corresponent dins del termini dels tres anys a comptar de la data del nomenament del funcionari interí, cas en el qual hi pot romandre fins que es resolgui la convocatòria.~~

6. Al personal funcionari interí li és aplicable, **en la mesura que s'adeqüi a la seva naturalesa temporal, el règim general del personal funcionari de carrera en les matèries i amb les condicions que estableixi la legislació bàsica en matèria d'ocupació pública i aquesta Llei.** ~~el règim general del personal funcionari de carrera quan sigui adequat a la naturalesa de la seva condició temporal i al caràcter extraordinari i urgent del seu nomenament, llevat dels drets inherents a la condició de funcionari de carrera. En concret, té dret a les vacances, així com als permisos que estableix aquesta Llei, sempre que ho permetin les raons de necessitat i urgència del seu nomenament. Així mateix, pot declarar-se en les situacions administratives que donen dret a reserva del lloc de treball, en els termes que preveu aquesta Llei, mentre es mantingui la causa que va donar lloc al seu nomenament d'interinitat."~~

45. Article 61, actual article 59, s'introdueix una millora de redacció i un canvi en el model del curs selectiu, de manera que es canvia de preceptiu a potestatiu, per tal d'acollir diverses observacions rebudes en el tràmit d'audiència i informació pública.

PROPOSTA

Article ~~64~~ **59**. Sistemes ~~de selecció~~ **selectius**

1. Els sistemes selectius d'accés a la condició de funcionari de carrera i personal laboral fix de les administracions públiques catalanes són els d'oposició, concurs oposició i concurs.

2. La selecció pel sistema d'oposició consisteix en la realització de les proves selectives de comprovació de coneixements i valoració de competències, habilitats o capacitats analítiques a l'efecte de determinar un ordre de prelació de les persones aspirants.

3. La selecció pel sistema de concurs oposició consisteix en la realització, com a parts diferenciades del procés selectiu, d'una fase d'oposició i una altra fase de concurs, en la qual es valoren els mèrits **al·legats presentats** i acreditats pels aspirants d'acord amb el barem inclòs a la convocatòria. La **superació de la** fase de concurs, **quan aquesta sigui anterior**, en cap cas dispensa de la realització i superació de la fase d'oposició. Les convocatòries han de garantir el principi de proporcionalitat en la valoració dels mèrits de la fase de concurs en relació amb les proves que formen la fase d'oposició. La valoració dels mèrits de la fase de concurs no pot suposar més del 40 % de la puntuació total del conjunt del procés selectiu.

4. El sistema de concurs només s'aplica a la selecció de personal funcionari de carrera, amb caràcter excepcional, quan així ho estableixi una norma amb rang legal.

Excepcionalment es pot emprar el sistema de concurs per a l'accés a la condició de personal laboral fix, sempre que es tracti de processos selectius que exigeixin l'acreditació de llarga experiència professional o de coneixements tècnics o tecnològics especialitzats en àmbits o sectors de difícil cobertura.

5. Els sistemes selectius poden **incloure, d'acord amb la convocatòria, preveure** la superació d'un curs de formació selectiu o un període de pràctiques, el contingut i el desenvolupament dels quals ha de valorar capacitats i competències diferents de les valorades en fases anteriors. Durant aquesta fase la persona aspirant té la condició de personal funcionari en pràctiques.

6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, els processos selectius han d'incorporar obligatòriament un curs de formació selectiu.

6 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.

L'Escola, mitjançant convenis subscrits amb la resta d'administracions públiques catalanes i les entitats del sector públic, inclòs el sector públic de la Generalitat, pot assumir l'organització i la gestió dels processos selectius o col·laborar-hi, sigui en els casos d'ofertes d'ocupació pública conjuntes o quan l'administració competent ho sol·liciti expressament.

La superació d'un procés selectiu per obtenir la condició de personal funcionari de carrera gestionat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya comporta l'obtenció de l'acreditació establerta en aquesta Llei a l'efecte d'habilitar la mobilitat entre les diferents administracions públiques catalanes.

46. Article 63, actual article 61, apartat 1, lletra a), millora de redacció per distingir entre les places de reserva a persones amb discapacitat i les places convocades per PI, així com la necessitat de definir els criteris d'acumulació entre places, que només es regulen en relació amb l'àmbit de l'AGC.

PROPOSTA

Article **63 61**. Bases de les convocatòries dels processos selectius

1. Les bases de les convocatòries dels processos selectius de personal funcionari de carrera i personal laboral fix han d'incloure, com a mínim:

a) El nombre de places convocades amb indicació del cos, escala **i, si escau, àrea d'especialitat**, o categoria professional, i especificació, **si escau en el seu cas**, de les places **convocades reservades** per al torn de promoció interna **e i les places reservades per** a les persones amb discapacitat **i els criteris d'acumulació. A aquest efecte, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, dins de cada torn, les places reservades a les persones amb discapacitat que no es cobreixin s'acumulen a les places no reservades del mateix torn; i les places sense cobrir d'un torn s'acumulen a les places de l'altre torn.**

47. Article 63, actual article 61, apartat 1, lletra b) supressió de la definició de les funcions del cos, escala o categoria professional i, si escau, l'àrea d'especialitat d'adscripció dels llocs de treball que es convoquen, com a contingut mínim de la convocatòria.

PROPOSTA

~~b) La definició de les funcions del cos, escala o categoria professional i, si escau, l'àrea d'especialitat d'adscripció dels llocs de treball que es convoquen.~~

Es tornen a enumerar la resta de lletres d'aquest apartat 1:

a) El nombre de places convocades amb indicació del cos, escala i, **si escau, àrea d'especialitat**, o categoria professional, i especificació, ~~si escau en el seu cas~~, de les places ~~convocades reservades~~ per al torn de promoció interna ~~e i les places reservades per~~ a les persones amb discapacitat **i els criteris d'acumulació**. **A aquest efecte, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, dins de cada torn, les places reservades a les persones amb discapacitat que no es cobreixin s'acumulen a les places no reservades del mateix torn; i les places sense cobrir d'un torn s'acumulen a les places de l'altre torn.**

~~b) La definició de les funcions del cos, escala o categoria professional i, si escau, l'àrea d'especialitat d'adscripció dels llocs de treball que es convoquen.~~

b) ~~e)~~ Els requisits i condicions que han de complir les persones aspirants i la seva acreditació.

c) ~~d)~~ El termini de presentació de sol·licituds de participació.

d) ~~e)~~ El model de sol·licitud i l'adreça, registre o seu electrònica corresponent per a la seva tramitació digital.

e) ~~f)~~ L'import de la taxa, si escau.

f) ~~g)~~ El sistema selectiu, els instruments de selecció i el contingut de les proves, així com els criteris i les normes de valoració i la puntuació mínima per superar cada prova o exercici. En cas de concurs oposició, s'han de preveure els mèrits objecte de valoració en la fase de concurs.

g) ~~h)~~ El temari o programa sobre el qual versaran les proves i, si escau, la descripció de les competències, o indicació del diari o butlletí oficial en què s'hagi publicat amb anterioritat a la convocatòria.

h) ~~i)~~ La composició de l'òrgan de selecció i la designació nominal dels membres que el formen, així com la designació, si escau, d'assessors especialistes. No obstant això, la designació nominal dels membres de l'òrgan de selecció i dels assessors especialistes pot diferir-se **o avançar-se a la publicació de la convocatòria. a la publicació de la relació de persones admeses i excloses.**

i) ~~j)~~ Els sistemes a través dels quals s'atorga publicitat a les diferents fases del procés selectiu.

j) ~~k)~~ **La declaració expressa que els òrgans de selecció no poden proposar un nombre superior d'aspirants al de places convocades, sens perjudici del que prevegi la pròpia convocatòria i del que preveu l'article 67 65 d'aquesta Llei. La declaració expressa que els òrgans de selecció no podran declarar que han superat el procés selectiu un nombre superior d'aspirants al de places convocades, sens perjudici del que es preveu a l'article 67 d'aquesta Llei.**

k) ~~l)~~ L'especificació de la durada, les condicions i les característiques de la formació selectiva i del període de pràctiques, si escau.

En el cas que es pugui accedir a un cos o a una escala mitjançant diverses titulacions del mateix nivell, en les bases de les convocatòries es podrà exigir una o determinades titulacions concretes, d'acord amb el que es determini en la relació de llocs de treball."

48. Article 63, actual article 61, apartat 1, lletra j), actual lletra h), es modifica per preveure que la designació dels membres de l'òrgan de selecció i els assessors pot diferir-se o avançar-se a la publicació de la convocatòria, per anar en la línia de les modificacions del Decret de selecció

PROPOSTA

"h) ~~ij~~ La composició de l'òrgan de selecció i la designació nominal dels membres que el formen, així com la designació, si escau, d'assessors especialistes. No obstant això, la designació nominal dels membres de l'òrgan de selecció i dels assessors especialistes pot diferir-se **o avançar-se a la publicació de la convocatòria. a la publicació de la relació de persones admeses i excloses.**"

49. Article 63 -actual 61-, apartat 1, lletra k), actual lletra j), nova redacció per ajustar-se millor al TREBEP i al Decret de selecció.

PROPOSTA

"j) ~~k)~~ La declaració expressa que els òrgans de selecció no poden proposar un nombre superior d'aspirants al de places convocades, sens perjudici del que prevegi la pròpia convocatòria i del que preveu l'article 67 65 d'aquesta Llei. ~~La declaració expressa que els òrgans de selecció no podran declarar que han superat el procés selectiu un nombre superior d'aspirants al de places convocades, sens perjudici del que es preveu a l'article 67 d'aquesta Llei.~~"

50. Article 63, actual article 61, apartat 3, es proposa un canvi per tal de no barrejar el concepte de publicitat i els seus efectes jurídics amb altres conceptes com poden ser la difusió, en consonància amb la modificació de l'article 52, apartat 2 lletra a).

PROPOSTA

"3. Les convocatòries i les bases corresponents es publiquen en el diari o butlletí oficial corresponent i **se'n fa difusió** en les seues electròniques corporatives de l'administració o entitat convocant. També es **poden difondre publicar** en els mitjans de comunicació social.

Així mateix, tots els processos selectius han de ser objecte de **difusió publicació** en el **Portal de l'ocupació pública catalana. la seua electrònica comuna de totes les administracions públiques catalanes.**

Les universitats públiques catalanes publicaran els processos selectius de llocs de treball en els diaris oficials corresponents i en **fan difusió a** la seva seu electrònica. El departament competent en matèria d'universitats ha d'impulsar la creació d'una plataforma comuna, que ha de ser interoperable amb **el Portal de l'ocupació pública catalana. la seua electrònica comuna de les administracions públiques catalanes.**"

51. Article 66, actual article 64, apartat 1, lletra d), modificar el termini de presa de possessió, de manera que no tinguem contradicció amb el que s'ha previst al Decret de selecció, però de manera que no vinculi a la resta d'AAPP catalanes.

PROPOSTA

"d) Presa de possessió, dins del termini **que estableixi cada administració pública catalana màxim d'un mes a comptar de l'endemà des** de la publicació del nomenament, sens perjudici de la seva ampliació per causes justificades."

52. Article 66, actual article 64, apartat 2, millora de redacció.

PROPOSTA

"2. Queden sense efecte les actuacions relatives als aspirants que, una vegada superat el procés selectiu, no acreditin **l'acompliment d que reuneixen** els requisits i les condicions que exigeix la convocatòria."

53. Article 68, actual article 66, apartat 1, es modifica els termes "nou accés" per "nou ingrés".

PROPOSTA

"1. Les administracions públiques catalanes han de convocar els processos selectius per proveir les places vacants que hagin de cobrir-se amb personal laboral fix de nou **accés ingrés** i fins a un 10 % adicional, si escau, d'acord amb el que preveu l'oferta d'ocupació pública i les relacions de llocs de treball."

54. Article 68, actual article 66, apartat 2, paràgraf 2n, es modifica la redacció per possibilitar la reducció del termini per la formalització per escrit dels contractes de treball del personal laboral fix.

PROPOSTA

"L'òrgan competent al qual s'hagi elevat la proposta d'aspirants que han superat el procés selectiu ha de procedir a la formalització per escrit dels contractes de treball en el termini màxim **que estableixi cada administració pública catalana d'un mes a comptar del dia següent des** de la publicació de la resolució de la convocatòria. La condició de personal laboral fix s'adquireix amb la formalització del contracte de treball. Fins que no es formalitzin els contractes de treball, els aspirants no tenen dret a cap percepció econòmica. Abans de la formalització dels contractes s'han d'acreditar els requisits i les condicions exigits a la convocatòria."

55. Article 69, actual article 67, apartat 5, es modifica la redacció per excloure els termes "categories professionals" que pot conduir a confusió sobre la competència de l'EAPC en relació amb la convocatòria de processos de selecció de personal laboral temporal.

PROPOSTA

"5. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de selecció de personal temporal per als diferents cossos, escales **de personal funcionari 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 i sense perjudici de les altres borses d'ocupació pública temporal que hagin conveniat les administracions públiques catalanes."

56. Article 69, actual article 67, apartat 6, es modifica el redactat perquè no sigui contradictori amb l'Acord GOV/264/2024, de 23 de desembre, pel qual es ratifica l'Acord de la Mesa Sectorial de personal d'administració i tècnic, de data 9 de desembre de 2024, i s'aproven les regles de constitució i funcionament de la borsa oberta d'ocupació temporal per a la selecció de personal funcionari interí al servei de l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms.

PROPOSTA

"6. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, **la gestió de la selecció temporal correspon a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, s'ha d'efectuar 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.**"

57. Article 82, actual article 80, apartat 1, lletra b), es modifica la redacció per facilitar la comprensió

PROPOSTA

"b) Promoció interna horitzontal, que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup o, en cas que aquest no tingui subgrup, grup de classificació professional. Les ofertes d'ocupació pública concretaran, sempre que se'n derivin avantatges pels serveis públics, els cossos i escales **i, si escau, àrees d'especialitat**, als quals **i des dels quals** es pot accedir per promoció interna horitzontal sempre que **concorrin les funcions d'ambdós cossos o escales siguin substancialment coincidents o similars elements de similitud funcional** pel que fa al contingut professional i al nivell tècnic."

58. Article 82, actual article 80, apartat 3, es modifica la redacció per tal de suprimir la referència al requisit de titulació, d'estar en situació de servei actiu o una altra situació administrativa que comporti la reserva del lloc de treball, en els termes de l'article 18 del TREBEP, així com supressió del règim excepcional d'exempció de titulació previst a la disposició addicional 22ª de la Llei 30/1984, de 2 de agosto, de mesures per la reforma de la Funció Pública. Pel que fa al requisit de l'antiguitat en el grup o subgrup des del qual es promoció, s'inclou la possibilitat que la vinculació pugui ser com a personal funcionari interí.

PROPOSTA

"3. Per participar en els processos selectius de promoció interna, el personal funcionari de carrera ha de reunir els requisits següents:

a) Posseir ~~la titulació i la resta de els~~ requisits exigits per accedir al cos o escala, i si escau, àrea d'especialitat, corresponent. ~~Per a l'accés a cossos i escales del subgrup C1 es pot eximir dels requisits de titulació sempre que s'acrediti una antiguitat de deu anys en un cos o escala del subgrup C2 o bé cinc anys i la superació d'un curs específic de formació.~~

b) Tenir una antiguitat d'almenys dos anys de servei actiu com a personal funcionari ~~de~~ carrera o interí en el ~~cos o escala~~, i si escau, àrea d'especialitat, des del qual s'accedeix. ~~subgrup inferior, o en el grup inferior en el cas que no hi hagi subgrup.~~

~~c) Estar en situació de servei actiu o en una altra situació administrativa que comporti la reserva del lloc de treball.~~

59. Article 74, actual article 72, es modifica per tal de simplificar la regulació de la jubilació i fer remissió a la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública i al règim de Seguretat Social aplicable, i així evitar que la norma quedi obsoleta pel cas que hi hagi canvis d'aquesta normativa bàsica.

PROPOSTA

"Article ~~74~~ 72. Jubilació

1. La jubilació del personal funcionari ~~pot ser de tres tipus: té lloc d'acord amb els requisits i les condicions de la normativa bàsica d'ocupació pública i segons el règim de la Seguretat Social que, en cada cas, li sigui aplicable. pot ser de tres tipus:~~

~~a) Jubilació voluntària.~~

~~b) Jubilació forçosa.~~

~~c) Jubilació per la declaració d'incapacitat permanent total per a l'exercici de les funcions pròpies del cos o escala, d'incapacitat absoluta o de gran invalidesa.~~

~~2. Escau la jubilació voluntària, a sol·licitud de la persona interessada, sempre que el funcionari o funcionària compleixi els requisits i les condicions que estableix el règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable."~~

60. Article 75, actual article 73, en consonància amb la modificació de l'article 74 -actual 72-, també es simplifica la redacció d'aquest article, suprimint la redacció de la jubilació forçosa i de la jubilació per incapacitat permanent per evitar que la norma quedi obsoleta quan hi hagi canvis de la normativa bàsica que la regula. Es manté la regulació del perllongament de la permanència en el servei actiu.

PROPOSTA

"Article 75. ~~Jubilació forçosa, jubilació per incapacitat permanent i p~~Perllongament de la permanència en el servei actiu

~~1. La jubilació forçosa es declara d'ofici quan el personal funcionari compleix l'edat determinada legalment en funció del règim de la Seguretat Social que li sigui aplicable.~~

~~2. Es pot declarar la jubilació del personal funcionari, amb la instrucció prèvia del corresponent expedient, amb el reconeixement de la prestació d'incapacitat permanent total per a l'exercici de les funcions pròpies del cos o escala, d'incapacitat permanent absoluta o de gran invalidesa.~~

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:

- L'aptitud per a l'acompliment de les tasques i funcions pròpies del lloc de treball que s'ocupa.
- La conducta professional i els resultats de l'avaluació de l'acompliment.
- Raons organitzatives derivades de la planificació i racionalització dels recursos humans.
- 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.

4. El que disposa aquest article no és aplicable al personal funcionari amb normes de jubilació específiques."

61. Article 76, actual article 74, s'afegeix els termes "de carrera".

"Article **76 74**. Rehabilitació de la condició de personal funcionari **de carrera** en les administracions públiques catalanes

1. En cas d'extinció de la relació de serveis com a conseqüència de pèrdua de la nacionalitat o jubilació per incapacitat permanent per al servei, la persona interessada, una vegada desapareguda la causa objectiva que la va motivar, pot sol·licitar la rehabilitació de la seva condició de personal funcionari **de carrera**, que se li ha de concedir.

2. Els òrgans de govern de les administracions públiques poden autoritzar, amb caràcter excepcional i de forma motivada, la rehabilitació, a petició de la persona interessada, de qui hagi perdut la condició de personal funcionari **de carrera** per haver estat condemnat a la pena principal o accessòria d'inhabilitació, atenent les circumstàncies i l'entitat del delictes comès. Si un cop transcorregut el termini de sis mesos per dictar la resolució no s'ha autoritzat de manera expressa, s'entén desestimada la sol·licitud.

3. Al personal funcionari **de carrera** rehabilitat se l'adscriu amb caràcter provisional a un lloc de treball corresponent al seu cos o escala i ha de prendre possessió del lloc de treball en el termini d'un mes, comptat a partir de l'endemà al de la notificació de la resolució. En cas de no prendre possessió es passa a la situació administrativa d'excedència voluntària per interès particular.

4. En el supòsit que les retribucions del lloc de treball assignat a la persona rehabilitada procedent d'una jubilació per incapacitat permanent siguin inferiors a les que estava percebut quan va perdre aquesta condició, es tindrà dret, per un període màxim de tres anys, a percebre les retribucions bàsiques, el complement de carrera professional que tingui reconegut i el complement específic del lloc de treball que ocupava quan va perdre la condició de funcionari, exclosos els factors de penositat, perillositat, incompatibilitat i dedicació superior a la normal.”

62. Article 77, actual article 75, s'afegeix “de carrera” a l'encapçalament.

PROPOSTA

“Article ~~77~~ 75. Promoció professional del personal funcionari **de carrera**”

63. Article 78, actual article 76, s'afegeix “fix” a l'encapçalament i al text de l'article.

PROPOSTA

“Article ~~78~~ 76. Promoció professional del personal laboral **fix**

La promoció professional del personal laboral **fix** al servei de les administracions públiques catalanes es fa efectiva a través dels procediments previstos en la legislació laboral i en els convenis col·lectius aplicables i s'han d'adequar als principis d'igualtat, mèrit i capacitat i als criteris i garanties establerts en aquesta Llei.”

64. Article 80, actual article 78, apartat 2, s'afegeix la referència a les àrees d'especialitat.

PROPOSTA

“2. La progressió mitjançant la carrera professional vertical, que es desplega dins d'un mateix cos o escala **i, si escau, àrea d'especialitat**, requereix l'acompliment dels requisits exigits per a la cobertura dels llocs de treball i el reconeixement previ d'un determinat tram de desenvolupament professional de conformitat amb el que es determini reglamentàriament.”

65. Article 81, actual 79, se li dona una nova redacció per tal d'acollir les propostes que ha traslladat la CETRA.

PROPOSTA

Article ~~84~~ 79. Carrera professional horitzontal

1. La carrera professional horitzontal consisteix en el reconeixement individualitzat de la progressió en el desenvolupament professional mitjançant l'ascens en un sistema de trams, sense necessitat de canviar de lloc de treball **o d'àrea d'especialitat**.

2. La carrera professional horitzontal ha de valorar, mitjançant un sistema objectiu i reglat, **el domini, l'expertesa i l'impacte d'aportació de valor. A aquest efecte, es valora** la trajectòria i l'actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, la qualitat dels treballs duts a terme, els coneixements, competències, **i** experiència, la participació en activitats formatives d'interès per a l'organització, així com d'aquells altres mèrits i aptituds que puguin establir-se reglamentàriament.

3. L'accés a la carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional, **així com al reconeixement professional inherent**.

4. La carrera professional horitzontal s'estructura en quatre trams de desenvolupament professional en cada grup o subgrup i s'inicia en el primer tram del grup o subgrup al qual pertany el funcionari de carrera. Per a l'accés al primer i segon tram és necessari acreditar com a mínim quatre anys **d'exercici professional de serveis prestats**, i per als trams tercer i quart, com a mínim sis anys.

S'han de computar els anys **d'exercici professional de serveis prestats** en el grup o subgrup, amb independència que els serveis s'hagin prestat en el mateix lloc de treball o en un de diferent. A aquest efecte, s'ha de computar com a temps de permanència el de servei actiu, i també el temps que es romanguí en les situacions administratives que comportin el dret a la reserva del lloc de treball.

Els anys de serveis prestats no atorguen l'accés automàtic als trams de la carrera professional horitzontal.

5. El personal funcionari que accedeixi a un grup o subgrup superior comença la carrera en el primer tram d'aquest grup o subgrup, si bé continua percebent el complement de carrera professional que tingui reconegut en el grup o subgrup d'origen, al qual s'ha d'anar sumant les quanties corresponents als trams que es reconeguin en el nou grup o subgrup, i sense que, en cap cas, la quantia final a percebre pugui superar l'import corresponent a l'últim tram del grup o subgrup **superior** al qual es pertanyi.

Quan el personal canviï a un grup o subgrup de classificació mitjançant promoció interna abans del reconeixement d'un tram de carrera **professional** horitzontal, la fracció de temps transcorregut es considera temps de serveis prestats en el nou grup o subgrup a l'efecte de reconeixement del tram de carrera **professional** horitzontal corresponent al nou grup o subgrup en el qual presti serveis.

6. El temps de serveis prestats pel personal funcionari interí en el mateix grup o subgrup en el qual adquireixi la condició de personal funcionari de carrera és computable a l'efecte del reconeixement dels corresponents trams de carrera **professional** horitzontal.

7. Els trams de desenvolupament professional, una vegada reconeguts, són objecte de consolidació, sense perjudici del que es disposa en la regulació del règim disciplinari per a la sanció de demèrit i per l'avaluació desfavorable de l'acompliment, en els termes previstos en aquesta Llei.

8. Les administracions públiques catalanes han de regular la carrera professional horitzontal amb les condicions i efectes establerts en aquesta Llei.

El sistema de carrera professional horitzontal ha de ser únic en cada administració o àmbit sectorial d'aquesta.

El Govern de la Generalitat pot determinar, per reglament i a proposta del Consell de l'Ocupació Pública Catalana, els criteris comuns aplicables a la carrera professional horitzontal en el conjunt de les administracions públiques catalanes a l'efecte exclusiu de facilitar la mobilitat interadministrativa dels funcionaris de carrera i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional, respectant l'àmbit competencial local i universitari.

9. A l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, la carrera professional horitzontal s'estructura en els quatre trams següents: inicial, consolidat, expert i referent.

La valoració del desenvolupament professional per al reconeixement de cada tram de carrera professional correspon a una comissió tècnica d'avaluació. S'ha d'establir per reglament la composició i el funcionament de la comissió tècnica, així com el procediment i els efectes del reconeixement de la progressió professional.

66. Article 84, actual article 82, es modifica per aclarir la redacció.

PROPOSTA

"Article 84 82. Reserva de places per a la promoció interna

Les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes han de reservar a la promoció interna un percentatge que no pot excedir el 50 % de les places vacants incloses a l'oferta, i s'ha de garantir una reserva mínima del 20 % de les places vacants per a la promoció interna vertical en els casos en què hi hagi un cos o escala i, si escau, àrees d'especialitat, de grup o subgrup inferior en què sigui procedent."

67. Article 86, actual article 84, apartat 1, es modifica la redacció per tal que sigui més precisa, sense alterar-ne el contingut.

PROPOSTA

"Article 86 84. Efectes de l'avaluació de l'acompliment

1. L'obtenció d'un resultat favorable en l'avaluació de l'acompliment té efectes en la percepció del complement de rendiment, en el reconeixement dels diferents trams de desenvolupament professional de la carrera horitzontal, en la carrera professional vertical i en la promoció interna."

68. Es modifiquen diversos articles per tal que consti adequadament la referència a la carrera professional horitzontal:

- Exposició de motius

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

- Article 81, actual article 79, apartats 5 i 6.

“5. El personal funcionari que accedeixi a un grup o subgrup superior comença la carrera en el primer tram d'aquest grup o subgrup, si bé continua percebent el complement de carrera professional que tingui reconegut en el grup o subgrup d'origen, al qual s'ha d'anar sumant les quanties corresponents als trams que es reconeguin en el nou grup o subgrup, i sense que, en cap cas, la quantia final a percebre pugui superar l'import corresponent a l'últim tram del grup o subgrup al qual es pertanyi.

Quan el personal canviï a un grup o subgrup de classificació mitjançant promoció interna abans del reconeixement d'un tram de carrera **professional** horitzontal, la fracció de temps transcorregut es considera temps de serveis prestats en el nou grup o subgrup a l'efecte de reconeixement del tram de carrera **professional** horitzontal corresponent al nou grup o subgrup en el qual presti serveis.”

“6. El temps de serveis prestats pel personal funcionari interí en el mateix grup o subgrup en el qual adquireixi la condició de personal funcionari de carrera és computable a l'efecte del reconeixement dels corresponents trams de carrera **professional** horitzontal.”

- **Article 82, actual article 80, apartat 2.**

“2. La promoció interna s'ha de dur a terme mitjançant el sistema de concurs oposició amb garantia del compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, així com la resta de principis generals d'accés a l'ocupació pública establerts en aquesta Llei. En la fase de concurs es valoren, entre altres mèrits, els trams reconeguts en la carrera **professional** horitzontal, el treball desenvolupat i la formació.”

- **Article 86, actual article 84, apartat 2.**

2. L'obtenció pels empleats públics d'un resultat desfavorable en l'avaluació de l'acompliment impedeix percebre el complement de rendiment i ha de tenir efectes, segons es determini per reglament, en la carrera **professional** horitzontal, la remoció del lloc de treball i l'autorització de compatibilitats. Així mateix, l'avaluació desfavorable pot comportar l'obligatorietat d'actualització i perfeccionament de la qualificació professional mitjançant la participació en els cursos de formació que s'estableixin a aquest efecte.

69. Article 89, apartat 2, lletra b), lletra c), que es modifiquen i s'addiciona un nou paràgraf al final, per tal d'anar en consonància amb la normativa vigent en matèria de provisió, i la normativa específica en matèria de llengües

PROPOSTA

“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 ~~i, si escau, d'aranès, de nivell superior a l'exigit com a requisit per ocupar el lloc de treball, de l'aranès, de la llengua de signes catalana,~~ així com el coneixement d'altres llengües **en els termes que estableixi la normativa específica.**

c) Les titulacions oficials ~~diferents de les exigides per participar.~~”

(...)

“No es valoraran els mèrits i capacitats que constitueixen un requisit exigít per a l'ocupació del lloc de treball al qual es participa.”

70. Article 90, actual article 88, apartat 2, es modifica la redacció per tal que s'ajusti a la modificació de l'article 66, apartat 3, així com la terminologia “nou accés”, que en aquest cas no és necessari emprar-la

PROPOSTA

“2. El personal funcionari de carrera que ocupi amb caràcter definitiu un lloc de treball obtingut per concurs general de provisió, o el personal funcionari de carrera ~~de nou accés~~ a qui s'adjudica un lloc de treball amb caràcter definitiu **amb motiu d'un procés de selecció**, ha de romandre en el mateix lloc de treball un mínim d'un any per poder participar en les següents convocatòries de concurs general de provisió de llocs de treball.”

71. Article 112, actual article 110, apartat 1, lletres b) i c), es modifica la lletra b) per reflectir que es tracta de personal funcionari de carrera, i la lletra c) per incloure la reserva de destinació prevista en l'article 188 (actual article 181).

PROPOSTA

“Article ~~142~~ 110. Adscripció provisional de llocs de treball

1. L'adscripció provisional de llocs de treball té lloc per les causes següents:

- b) Per renúncia **del personal funcionari de carrera** al lloc de treball, acceptada per l'Administració.
- c) Per reingrés al servei actiu procedent de situacions administratives sense reserva de lloc de treball **o amb reserva de destinació.**”

72. Article 118, actual article 116, apartats 3 i 4, millora de redacció que no altera el sentit.

PROPOSTA

3. El personal funcionari ~~de carrera de nou accés i el personal funcionari~~ que hagi fet efectiu el dret a la mobilitat interadministrativa mitjançant el sistema d'acreditacions, haurà de romandre en l'administració de destinació un mínim de cinc anys ~~des del seu nomenament o~~ des que hi va ser-hi destinat ~~en virtut de la seva participació en el sistema de provisió de concurs.~~

4. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya ~~disposarà ha de disposar~~ d'un registre del personal funcionari **de carrera** acreditat per a la mobilitat interadministrativa el qual ~~serà ha de ser~~ accessible a les administracions públiques catalanes que hagin subscrit convenis a l'efecte.

73. Article 130, actual article 128, tant pel que fa al títol de l'article, com a l'apartat 3, s'incorpora una millora de redacció per tal que s'adeqüi al contingut d'allò que es regula.

PROPOSTA

"Article **130 128**. Principis **d'actuació ètics** i regles de conducta dels empleats públics

3. Les administracions públiques catalanes han d'elaborar un codi de conducta per als seus empleats públics que concreti i desenvolupi els principis **d'actuació i regles** a què fa referència l'apartat 1 i n'estableixi altres d'addicionals, si escau. Igualment, les administracions públiques catalanes poden adherir-se al codi de conducta aplicable a una altra administració pública."

74. Article 130, actual article 128, apartat 4, s'esmena una errata tipogràfica.

PROPOSTA

"4. Els principis i regles establerts en aquests ~~s~~ articles ~~s~~ han d'informar la interpretació i aplicació del règim disciplinari dels empleats públics."

75. Article 140, es suprimeix la regulació específica relativa a les retribucions del personal funcionari interí i s'integra en la regulació dels articles 137, 138 i 139 (actuals articles 135, 136 i 137). A l'article 137, actual article 135, s'adequa la remissió a la disposició addicional corresponent (de la vint-i-tresena passa a la setzena), atesa la supressió de les disposicions addicionals novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena i quinzena, arran de la supressió de la regulació dels cossos i escales.

PROPOSTA

"Article **137 135**. Retribucions bàsiques del personal funcionari **de carrera**

Les retribucions bàsiques del personal funcionari **de carrera** estan integrades exclusivament per:

- El sou assignat per a cada subgrup o grup de classificació professional, en el cas que no tingui subgrup.
- Els triennis, destinats a retribuir l'antiguitat del personal funcionari, que consisteixen en una quantitat igual per a cada subgrup de classificació professional, o grup, en el cas que aquest no tingui subgrup, per cada tres anys de serveis prestats en el cos o escala de pertinença, en els termes que preveu la disposició addicional **vint-i-tresena setzena**.
- Els components de sou i triennis de les pagues extraordinàries."

"Article **138 136**. Retribucions complementàries del personal funcionari **de carrera**

1. Són retribucions complementàries fixes i periòdiques del personal funcionari **de carrera** el complement de destinació, el complement específic i el complement de carrera professional, i són retribucions complementàries variables el complement de rendiment, el complement de guàrdies, nocturnitat o festivitats i el complement de serveis extraordinaris. **Aquestes retribucions complementàries es perceben en els termes que estableix l'apartat següent.**

2. Les administracions públiques catalanes, d'acord amb les previsions d'aquesta Llei, poden establir l'estructura de les seves retribucions complementàries incorporant-hi tots o alguns dels complements següents:

a) El complement de destinació. Aquest complement retribueix el nivell del lloc de treball que s'ocupa en funció de les responsabilitats assignades. El complement de destinació ha de figurar en les relacions de llocs de treball i és d'una quantia igual per a tots els llocs de treball compresos en un mateix nivell.

b) El complement específic. Aquest complement retribueix les condicions particulars d'alguns llocs de treball en atenció a l'especial dificultat tècnica, al grau de dedicació, a la responsabilitat, a la incompatibilitat, a la perillositat i a la penositat. La quantia del complement específic ha de figurar en la relació de llocs de treball. Només es pot atribuir un complement específic a cada lloc de treball, però la quantitat corresponent pot variar en funció dels factors esmentats.

c) El complement de carrera professional. Aquest complement retribueix la progressió assolida **pel personal funcionari de carrera** dins del sistema de carrera professional horitzontal establert per aquesta Llei. La quantia del complement de carrera és idèntica per als diferents trams de progressió professional en els cossos i escales pertanyents al mateix subgrup o, en cas que aquest no tingui subgrup, grup de classificació professional. La quantia del complement de carrera s'ha d'establir en les respectives normes pressupostàries i únicament es podrà percebre el complement de carrera professional corresponent al darrer tram de desenvolupament professional reconegut, llevat de demèrit.

d) El complement de rendiment. Aquest complement retribueix la conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats, valorats de manera objectiva mitjançant el procediment d'avaluació de l'acompliment previst per aquesta Llei. La seva percepció no és fixa ni periòdica en el temps i exigeix, en qualsevol cas, la fixació prèvia dels objectius a assolir i l'avaluació posterior dels resultats obtinguts. Les quanties globals màximes que s'han d'abonar per aquest concepte han d'estar previstes per a cada anualitat en la norma pressupostària corresponent.

e) El complement per serveis efectius en horari nocturn o en dia festiu, així com per la realització de guàrdies presencials i guàrdies localitzades.

f) El complement per serveis extraordinaris. Aquest complement retribueix els serveis prestats fora de la jornada de treball, que en cap cas pot ésser fix en la quantia ni periòdic en el dret a percebre'l. Les quanties anualment percebudes per serveis extraordinaris són objecte de publicitat. La realització de serveis extraordinaris no pot superar el límit establert per reglament i aquest complement no es percep en aquells llocs de treball en què hagi estat ponderada una especial dedicació en la determinació del complement específic. L'excés horari sense autorització en cap cas dona lloc a la percepció d'aquest complement. Les quanties globals màximes que s'han d'abonar per aquest concepte han d'estar previstes per a cada anualitat en la norma pressupostària corresponent.

3. S'han de fixar per reglament les condicions i quanties de les indemnitzacions que per raó de servei correspongui percebre al personal funcionari. No s'acrediten indemnitzacions quan es pertany a un òrgan col·legiat, consell d'administració o **òrgan de selecció tribunal de proves selectives** per raó del lloc de treball que s'ocupa."

"Article **139 137**. Pagues extraordinàries del personal funcionari **de carrera**

1. Les pagues extraordinàries del personal funcionari **de carrera** són dues a l'any i l'import de cadascuna compren una mensualitat de les retribucions bàsiques i dels complements de destinació, específic i de carrera.

2. Cada administració pública catalana concreta el període anual en què es perceben les pagues extraordinàries.

3. Les pagues extraordinàries s'acrediten en funció dels llocs de treball efectivament ocupats durant el període de la seva meritació."

"Article 140. Retribucions del personal funcionari interí

1. El personal funcionari interí ha de percebre les retribucions bàsiques, les pagues extraordinàries i les retribucions complementàries. El complement de carrera professional l'ha de percebre sempre que sigui adequat en atenció a la durada del nomenament i en els termes previstos per al personal funcionari de carrera, d'acord amb el que es determini per reglament.

2. El personal funcionari interí nomenat per a l'execució de programes de caràcter temporal o per excés o acumulació de tasques ha de percebre les retribucions mitjançant la corresponent assimilació a les pròpies dels llocs de treball d'estructura.

3. Al personal funcionari interí li són aplicables les normes de perfeccionament i meritació de triennis del personal funcionari de carrera."

76. Article 141, actual article 138, apartat 2, es modifica la redacció als únics efectes de fer-la més entenedora.

PROPOSTA

"2. Excepcionalment, en el cas que el personal funcionari en pràctiques tingui una vinculació prèvia com a funcionari de carrera o interí, personal laboral fix o temporal amb la mateixa administració pública a què pertany el cos o escala a què aspira a ingressar, pot optar per percebre les retribucions que li corresponen com a personal funcionari en pràctiques **amb càrrec als crèdits del departament, organisme o entitat on realitza les pràctiques**, o bé percebre les retribucions del lloc de treball que ocupava amb càrrec als crèdits del departament, organisme o entitat **d'adscripció on està adscrit**. En ambdós casos, si escau, ha de continuar percebent el complement corresponent a l'antiguitat que té reconeguda."

77. Article 148, actual article 145, es modifica per incloure la doctrina de la sentència núm. 2010/2024 de 18 de desembre de 2024 (número de recurs 3716/2020) de la Sala contenciós administrativa del Tribunal Suprem. També s'especifica que l'índex d'absentisme s'ha de comptabilitzar per cada sector.

PROPOSTA

"Article **148 145**. Complement de millora de la prestació d'incapacitat temporal del règim de la Seguretat Social i complement personal transitori

1. Les administracions públiques catalanes poden acordar, en funció **del seu** l'índex d'absentisme **registrat en els sectors o àmbits que cadascuna d'elles determini**, l'establiment d'un complement retributiu des del primer dia d'incapacitat temporal que, sumat a la prestació del règim general de la Seguretat Social, arribi fins a un màxim del 100 % de les retribucions fixes del mes de l'inici de la incapacitat. **Aquest complement**

~~s'actualitzarà d'acord amb els increments retributius generals o el perfeccionament de triennis durant tot el període de la incapacitat temporal i la pròrroga dels sous efectes.~~

78. Article 156, actual article 153, apartat 2, en congruència amb la redacció de l'apartat 1, s'afegeix "reglamentàriament".

"1. El personal funcionari té dret a absentar-se del lloc de treball un mínim d'una hora i un màxim d'una jornada diària per assistir a visites o proves mèdiques del cònjuge, parella estable o ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, i també per assistir a reunions de tutoria amb el personal docent responsable dels fills. El temps d'absència s'ha de recuperar de conformitat amb el que determini reglamentàriament cada administració pública.

2. Els funcionaris amb fills amb discapacitat tenen dret, individualment o conjuntament, a absentar-se del lloc de treball per poder assistir a reunions o visites en els centres educatius o sanitaris on rebin suport. Així mateix, tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària per poder conciliar els horaris dels centres d'educació o dels altres centres d'atenció dels fills, que recuperaran de conformitat amb el que determini **reglamentàriament** cada administració pública."

79. Article 181, apartat 4, actual apartat 4 de l'article 174, es modifica la redacció per ajustar-se a la terminologia del Decret 56/2012, de 29 de maig, sobre jornada i horaris de treball del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat.

"4. Amb caràcter general, l'assistència a les activitats formatives es considera una prestació efectiva de serveis a tots els efectes quan es desenvolupin dins l'horari **laboral de treball**. L'accés a les activitats formatives, d'aprenentatge i perfeccionament es regeix pels principis d'igualtat, objectivitat, transparència i publicitat. La denegació d'assistència a les activitats formatives per necessitats dels serveis ha d'estar motivada."

80. Article 192, actual article 185, apartats 1 i 2, es modifica la redacció per tal de clarificar la distinció entre el concepte i les modalitats d'excedència voluntària, així com el gaudiment per part del personal funcionari interí.

"Article ~~192~~**185**. Concepte i modalitats d'excedència voluntària

1. L'excedència voluntària del personal funcionari **de carrera** suspèn temporalment la relació de servei sense dret a percebre retribucions, sens perjudici del que estableix aquesta Llei per a l'excedència per raó de violència masclista o terrorista. **La declaració d'aquesta situació no comporta reserva de lloc i destinació excepte en aquelles modalitats en què així es reconegui expressament.**

2. Les **modalitats de la situació** d'excedència voluntària del personal funcionari de carrera de les administracions públiques catalanes són les següents:

- Excedència voluntària per interès particular.
- Excedència voluntària per cura de familiars.
- Excedència voluntària per al manteniment de la convivència.
- Excedència per raó de violència masclista o terrorista.
- Excedència voluntària per incompatibilitats.

f) Excedència voluntària incentivada.

El personal funcionari interí pot ser declarat en excedència voluntària en les modalitats i condicions que estableixen els articles següents d'aquesta Llei."

81. Article 187, actual article 180, apartat 1, es modifica la lletra a) per incloure com a causa que dona dret a ser declarat en situació de serveis especials la designació com a membre del Govern de l'Estat.

PROPOSTA

"a) Quan és designat membre del Govern **de la Generalitat, del Govern de l'Estat** o dels òrgans de govern de les comunitats autònomes i ciutats de Ceuta i Melilla, de les institucions de la Unió Europea o de les organitzacions internacionals, o és nomenat alt càrrec de les administracions públiques o institucions esmentades."

82. Article 187, actual article 180, apartat 1, es modifica la lletra c), per preveure el supòsit de nomenament i de contractació com a personal directiu públic professional

PROPOSTA

"c) Quan és **nomenat o** contractat en règim d'alta direcció com a personal directiu públic professional, en l'àmbit de l'administració o en el sector públic, d'acord amb la normativa específica."

83. Article 187, actual article 180, apartat 1, s'inclou un nou supòsit per preveure com a causa que dona dret a ser declarat en situació de serveis especials el nomenament com a delegat o delegada del Govern davant la Unió Europea i la designació com a delegat, delegada o representant del Govern a l'exterior. El nou supòsit resta com a lletra i). L'antiga lletra i) passa a ser la j).

PROPOSTA:

"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."

⚡ j) En la resta de supòsits previstos a la normativa bàsica aplicable.

84. Article 187, actual article 180, apartat 2, respecte el dret del personal funcionari interí a ser declarat en serveis especials, es modifica la redacció per precisar que aquest dret també és circumscrit a la durada màxima del seu nomenament.

PROPOSTA:

"2. El personal funcionari interí pot ésser declarat en la situació administrativa de serveis especials i pot romandre en aquesta situació sempre que es mantingui la causa que va donar lloc al seu nomenament i sense excedir la durada màxima d'aquest nomenament."

85. Aquesta redacció es trasllada al preàmbul, quan es fa referència a les situacions administratives a les quals es pot acollir el personal interí.

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

86. Article 194, actual article 187, apartat 5, es trasllada aquesta previsió a la situació administrativa d'excedència voluntària per cura de familiars.

“5. El personal funcionari interí pot ser declarat en aquesta situació administrativa mentre es mantingui la causa que va donar lloc al seu nomenament **i sense excedir la durada màxima d'aquest nomenament.**”

87. Article 196, actual article 189, apartats 1 i 2, s'afegeixen els termes “de carrera”

“Article **196 189**. Excedència per raó de violència masclista o violència terrorista.

1. Les funcionàries **de carrera** víctimes de violència masclista, per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, tenen dret a sol·licitar l'excedència voluntària per violència masclista, sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs i sense que sigui exigible un termini de permanència.

2. Aquesta excedència s'autoritza pel temps que se sol·liciti i es pot mantenir mentre es mantingui la situació de violència masclista. Durant els primers dotze mesos d'aquesta excedència, les funcionàries **de carrera** tenen dret a la reserva del lloc de treball que desenvolupaven i aquest període serà computable a l'efecte del reconeixement de triennis, carrera professional i drets del règim de la Seguretat Social. Quan les actuacions judicials ho exigeixin, es pot prorrogar aquest període per tres mesos i fins a un màxim de divuit, a comptar des de l'inici de l'excedència, amb els efectes indicats. Així mateix, durant els dos primers mesos tenen dret a percebre les retribucions íntegres i, si escau, les prestacions familiars per fills a càrrec.”

88. Article 196, actual article 189, apartat 4, també es fa extensiva aquesta previsió a la situació administrativa d'excedència voluntària per raó de violència masclista o violència terrorista.

“4. El personal funcionari interí pot ser declarat en aquesta situació administrativa durant el període que dona dret a la reserva del lloc de treball i sempre que es mantingui la causa que va donar lloc al seu nomenament **i sense excedir la durada màxima d'aquest nomenament.**”

89. Article 50, actual article 48, apartat 1 es modifiquen els paràgrafs 2n i 3r per tal d'aclarir que és sobre les vacants que s'efectua la reserva de discapacitats i promoció interna. Es canvia el terme “nou accés” per “nou ingrés”, per anar en consonància amb la normativa bàsica.

“1. L'oferta d'ocupació pública és l'instrument de planificació i d'ordenació que identifica les necessitats de recursos humans de les administracions públiques catalanes que han

de proveir-se per mitjà de la incorporació de personal de nou ~~accés~~ **ingrés** a places dotades en els pressupostos.

L'oferta d'ocupació pública ha de determinar el nombre de places vacants dels cossos, escales i, si escau, àrees d'especialitat, o categories professionals que cada administració pública consideri necessàries per al funcionament adequat dels serveis. **En relació amb aquestes vacants s'han d'efectuar les reserves per a persones amb discapacitat i per a promoció interna que estableix aquesta Llei.**

~~Les administracions públiques catalanes han de reservar una quota no inferior al 7% de les vacants ofertes perquè les cobreixin persones amb discapacitat, d'acord amb el que estableix aquesta Llei.~~

A més de les places vacants, les ofertes d'ocupació pública han de preveure, als únics efectes de publicitat, les places que han de ser cobertes exclusivament per promoció interna perquè no són susceptibles de cobertura per personal de nou ~~ingrés~~.

90. **Article 193, actual article 186, apartat 1 es modifica la redacció per rebaixar el temps mínim de prestació de serveis requerit per acollir-se a l'excedència voluntària per interès particular, en consonància amb previsions legals d'altres comunitats autònomes.**

PROPOSTA

"Article ~~193~~ **186**. Excedència voluntària per interès particular

1. Per poder sol·licitar l'excedència voluntària per interès particular el personal funcionari de carrera ha d'haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant els ~~quatre~~ **dos** anys immediatament anteriors. A l'efecte del còmput d'aquest període s'ha de tenir en compte el temps de servei actiu i el temps en què s'ha romàs en qualsevol situació administrativa que comporti el dret a la reserva de lloc de treball.

No es pot romandre en aquesta situació menys de dos anys continuats i transcorreguts deu anys es perdran els drets derivats de la progressió professional assolida en la carrera professional horitzontal."

91. **Article 203, actual article 196, apartats 4 i 5. Pel que fa a l'apartat 4, es modifica el redactat per tal d'incloure altres situacions, més enllà de les situacions administratives "stricto sensu" com podria ser una IT; en relació amb l'apartat 5, s'inclou el supòsit en el qual el personal funcionari passa a prestar serveis com a personal laboral, sempre de la mateixa Administració, per tal que també en aquests casos es pugui exigir el compliment de la sanció.**

PROPOSTA

"4. Quan no sigui possible el compliment de la sanció en el moment de dictar-se la resolució perquè el personal sancionat es trobi en una situació **administrativa** que ho impedeixi, aquesta responsabilitat s'ha de fer efectiva quan el canvi de situació ho permeti, tret que hagi transcorregut el termini de prescripció de la sanció. Quan el personal funcionari interí o eventual cessi per qualsevol de les causes previstes en la

normativa vigent i no hagi completat el compliment de la sanció, aquesta s'ha d'aplicar amb motiu de posteriors nomenaments, llevat que hagi transcorregut el termini de prescripció de la sanció.”

“5. Si abans que es dicti la resolució sancionadora el personal funcionari inculpat passa a prestar serveis en un cos o escala diferent, **o com a personal laboral, de la mateixa Administració**, 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.”

92. Article 204, actual article 197, apartat 1, lletra h), es modifica el terme “processal” per procedimental, per tal que la terminologia s'adapti a l'àmbit d'un procediment administratiu.

PROPOSTA

“1. La potestat disciplinària s'ha d'exercir d'acord amb els principis següents:”

“h) Celeritat i economia ~~processal~~ **procedimental**.”

93. Article 205, actual article 198, apartat 4, es modifica la redacció per tal que no hi hagi dubte sobre el termini que ha de transcórrer per tal que es puguin cancel·lar les inscripcions de les sancions.

“4. Les sancions disciplinàries s'han d'inscriure en el registre de personal, amb indicació de les faltes que les van motivar. Les inscripcions de les sancions s'han de cancel·lar, d'ofici o a instància del personal funcionari, un cop transcorregut un període equivalent **al de la seva prescripció de les sancions**, sempre que durant aquest període no s'hagi imposat cap nova sanció. La cancel·lació de les sancions en el registre produeix tots els efectes, inclosos els d'apreciació de la reincidència.”

94. Article 214, actual article 207, apartat 2, lletra c), es suprimeix, perquè no és una mesura cautelar que es pugui acordar en funció de cada cas concret, sinó que d'acord amb la regulació de l'article 193, actual article 186, l'excedència voluntària per interès particular no es pot autoritzar quan s'instrueix un expedient disciplinari o resta pendent el compliment d'una sanció disciplinària.

PROPOSTA

“2. Poden acordar-se com a mesures provisionals:

a) La suspensió provisional de funcions.

b) El trasllat forçós de lloc de treball amb canvi o no de localitat de destinació.

c) La denegació de l'excedència per interès particular.

c) d) La retenció cautelar d'havers en els casos que puguin qualificar-se com d'abandonament del servei.”

95. Modificar dins de tot el text el terme “electrònic” per “telemàtic” per adequar-se a la terminologia emprada pel Decret 76/2020, de 4 d'agost, d'Administració digital i la normativa bàsica de procediment administratiu:

PROPOSTA

- **Exposició de motius, II, Títol XVII, pàgina 15.**

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

- **Article 132.3, actual article 130.3, lletra j):**

“j) Utilitzar adequadament i de manera diligent la informació i els mitjans informàtics i **telemàtics electrònics** posats a la seva disposició.”

- **Article 208, actual article 201, lletra l):**

“l) Utilitzar indegudament els dispositius digitals i els mitjans, inclosos els **telemàtics electrònics**, que l’administració pública ha posat a la seva disposició per al compliment de les funcions i tasques pròpies del lloc de treball assignat, sempre que comporti un perjudici greu per al compliment del servei o per a la seguretat de la informació o que causi descrèdit de la imatge pública de l’administració.”

- **Article 209, actual article 202, lletra h):**

“h) Utilitzar o retenir indegudament els dispositius digitals i els mitjans, inclosos els **telemàtics electrònics**, 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 una falta greu.”

96. **Emprar de forma unívoca en tot el text “Administració de la Generalitat”, d’acord amb l’Estatut d’Autonomia de Catalunya, i per tant, es modifica a tot arreu on posa “Administració de la Generalitat de Catalunya”, per tal de suprimir el “de Catalunya”.**

PROPOSTA

- **Exposició de motius**
- **Article 3, apartat 2, lletra a)**

“2. A l’efecte d’aquesta Llei, s’entén per administracions públiques catalanes:
a) L’Administració de la Generalitat **de Catalunya** i les seves entitats de dret públic.”

- **Article 5, lletra b)**

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

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~~.”

- **Article 7, apartat 1, paràgraf segon**

“1. El personal al servei de les administracions locals catalanes i de les entitats que en depenguin es regeix pels preceptes que conté la legislació bàsica estatal que li sigui aplicable i per aquesta Llei, amb respecte a l'autonomia local i a les potestats d'autoorganització pròpies de cada administració.

En absència de normativa pròpia aprovada per les administracions locals catalanes, s'aplicarà de manera supletòria la regulació reglamentària vigent per al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~ en relació amb l'adquisició i la pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives, la provisió, els drets sindicals i de participació, les vacances, les llicències i els permisos, els deures i les responsabilitats, i el règim disciplinari.”

- **Article 25, apartat 3, lletra a)**

“3. Poden disposar de personal eventual:

a) En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, 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.”

- **Article 30, apartat 5**

“5. En l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~ únicament es poden crear escales dins els cossos d'administració especial.”

- **Article 41, actual article 39, apartat 2, paràgraf 1**

“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 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.”

- **Article 49, actual article 47, apartat 1, paràgraf segon**

“1. Els plans de recursos humans de les administracions públiques catalanes poden ser estratègics o operatius. Aquests plans poden afectar tant el personal funcionari com el personal laboral. Amb caràcter previ a l'elaboració dels plans de recursos humans, s'han de dur a terme estudis de prospectiva i diagnosi de la situació.

L'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, les administracions locals i les universitats públiques catalanes han d'aprovar, com a mínim cada quatre anys, un pla estratègic de recursos humans."

- **Article 81, actual article 79, apartat 9**

"9. A l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, la valoració del desenvolupament professional per al reconeixement de cada tram de carrera professional correspon a una comissió tècnica d'avaluació. S'ha d'establir per reglament la composició i el funcionament de la comissió tècnica, així com el procediment i els efectes del reconeixement de la progressió professional."

- **Article 122, actual article 120, apartat 2**

"2. L'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~ i les administracions supramunicipals poden aprovar una guia de referència per a l'elaboració dels plans d'igualtat de l'Administració de la Generalitat i les entitats del seu sector públic i les administracions locals catalanes, respectivament."

- **Article 124, actual article 122, apartat 3**

"3. L'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~ i les administracions supramunicipals poden aprovar una guia de referència per a l'elaboració d'aquests protocols."

- **Article 216, actual article 209, apartat 3, segon paràgraf**

"3. En la Mesa ~~comuna de negociació de concertació i diàleg social~~ de les administracions públiques catalanes són objecte de negociació les matèries i condicions de treball comunes a la totalitat del personal de les administracions públiques catalanes.

La Mesa comuna de negociació de les administracions públiques catalanes és presidida per la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública de la Generalitat de Catalunya. Integren aquesta Mesa, per una part, les persones representants de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, designades pel Govern de la Generalitat; de les administracions locals, designades per les entitats associatives més representatives, i de les universitats públiques de Catalunya, designades pel Consell Interuniversitari de Catalunya, i, per l'altra part, les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit estatal i les més representatives en l'àmbit de les administracions públiques catalanes."

- **Article 217, actual article 210, apartat 5**

"5. El Govern de la Generalitat, a proposta de la persona titular del departament competent en matèria d'ocupació pública, ha de designar els representants del Govern en les meses de l'àmbit de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~. Els representants del Govern de la Generalitat en la negociació

col·lectiva se subjecten a les instruccions, directrius i criteris establerts pel Govern prèviament a l'inici del procés negociador i durant el seu desenvolupament. Les persones representants de les entitats del sector públic han de subjectar-se en la negociació a les directrius del Govern de la Generalitat.”

- **Article 221, actual article 214, apartat 3**

“3. El règim electoral per a l'elecció dels delegats de personal i els membres de les juntes de personal, així com la determinació de les unitats electorals de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, ha de ser objecte de desenvolupament reglamentari per part de l'òrgan de govern de la Generalitat. ~~de Catalunya~~.”

- **Article 225, actual article 218, apartat 3**

“3. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~ es crea, sota la dependència del departament competent en matèria d'ocupació pública, el Registre d'òrgans de representació del personal al servei de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, del seu sector públic i de les universitats públiques catalanes.”

- **Article 226, actual article 219, apartat 1**

“1. En l'àmbit de la Mesa General de Negociació dels empleats públics de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, la participació en matèria de prevenció de riscos laborals s'organitza a través de la comissió paritària general de prevenció de riscos laborals i les comissions paritàries sectorials de riscos laborals en cada àmbit que formen la Mesa General de Negociació.”

- **Disposició addicional vint-i-quatrena, actual dissetena, apartat 1**

“1. L'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, mitjançant el departament competent en matèria d'ocupació pública, pot disposar d'un fons de reserva laboral constituït pels crèdits que es disposin pressupostàriament amb la finalitat d'executar projectes de caràcter transversal d'acord amb els criteris que estableixi la direcció general competent en matèria d'ocupació pública.”

- **Disposició addicional vint-i-vuitena, actual vint-i-unena**

“L'Escola d'Administració Pública de Catalunya 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 que estableix el Conveni de les Nacions Unides contra la corrupció i que són extensives a la definició de funcionari públic que se'n fa al Conveni. Ho farà de forma coordinada amb la resta d'actors competents en matèria de lluita contra la corrupció de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, especialment amb l'Oficina Antifrau de Catalunya.”

97. Emprar de forma unívoca en tot el text “Govern de la Generalitat”, allà on posa “Govern”, per tal d’afegir “de la Generalitat” quan pot donar peu a equívoc:

- **Exposició de motius:**

“El desenvolupament reglamentari de la carrera professional correspondrà a les diferents administracions públiques catalanes, en els termes i límits que estableix la Llei, si bé el Govern **de la Generalitat** podrà determinar els criteris comuns a l’efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional.” (pàg. 10)

- “Pel que fa a les disposicions finals, cal destacar la referida als terminis establerts per a la implementació de la carrera professional horitzontal i a la regulació per part del Govern **de la Generalitat**, amb l’informe previ del Consell de l’Ocupació Pública Catalana, del contingut mínim necessari. Així mateix, la disposició final sisena determina que la Llei entri en vigor als sis mesos de la seva publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*. Aquest termini ha de permetre que les administracions públiques catalanes disposin d’un període d’adaptació a les previsions contingudes en la Llei, tenint en compte el seu abast i complexitat.” (pàg. 18)

- **Article 17, apartat 3, lletres f), g) i h)**

f) Informar sobre les qüestions que li consulti el Govern **de la Generalitat** en matèria d’ocupació pública.

g) Proposar al Govern **de la Generalitat** les mesures que consideri convenients per millorar la política i la gestió del personal.

h) Informar sobre els assumptes de personal que l’òrgan competent elevi al Govern **de la Generalitat**.

- **Article 17, apartat 4**

4. Per delegació del Govern **de la Generalitat**, la Comissió Tècnica de l’Ocupació Pública pot aprovar les ofertes d’ocupació pública.

- **Article 17, apartat 5**

5. El president o presidenta de la Comissió Tècnica de l’Ocupació Pública ha d’eleva al Govern **de la Generalitat** o a l’òrgan que sigui competent per raó de la matèria els informes i les propostes a què es refereix l’apartat 3.

- **Article 18, apartat 1**

1. La Comissió de Retribucions i Despeses de Personal té per objecte coordinar les actuacions de l’Administració de la Generalitat i del seu sector públic en matèria retributiva i de despeses de personal i garantir que s’ajustin a les directrius del Govern **de la Generalitat**.

98. Es modifica àrees d'activitat i funcionals per àrees d'especialitat, en consonància amb la nomenclatura utilitzada.

- Exposició de motius:

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

- Disposició addicional vintena, actual tretzena

"Disposició addicional **vintena tretzena**. Mobilitat en llocs de treball d'altres escales del mateix cos mitjançant procediments de provisió

En els termes que s'estableixin reglamentàriament, el personal funcionari de carrera pot accedir a llocs de treball d'altres escales del mateix cos mitjançant els procediments de provisió de llocs de treball previstos en aquesta Llei que siguin adequats, sempre que les escales corresponguin a les mateixes àrees d'**activitat especialitat o funcionals** i la titulació d'accés a l'escala a la qual pertany habiliti per accedir a la nova escala."

99. Es modifiquen els termes "funció pública" per "ocupació pública".

- Exposició de motius

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

- Disposició addicional catorzena.

Disposició addicional catorzena. Reassignacions funcionals d'empleats públics Amb la finalitat d'aconseguir un millor aprofitament dels recursos que garanteixi l'eficàcia del servei que es presta als ciutadans, les administracions públiques catalanes i les seves entitats del sector públic, en el marc de convenis de col·laboració interadministrativa o de programes per al desenvolupament de projectes d'interès comú, poden dur a terme reassignacions funcionals d'empleats públics de caràcter voluntari amb una durada màxima de quatre anys, d'acord amb la normativa laboral i **de funció pública d'ocupació pública** aplicable.

100. Article 25, apartat 3, lletra c), per no confondre amb el Govern de la Generalitat

c) En l'àmbit de les universitats públiques catalanes, els òrgans de **G**govern que determini la seva normativa específica.

101. En relació amb la supressió de la regulació dels cossos i escales, cal suprimir també els Annexos 1 i 2 i les Disposicions Addicionals novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena i quinzena, per la qual cosa cal tornar a numerar les Disposicions addicionals.

PROPOSTA:

Supressió Annex 1 i Annex 2

ANNEX 1. COSSOS I ESCALES DE L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA**COSSOS D'ADMINISTRACIÓ GENERAL (article 32)**~~Cos superior (grup A, subgrup A1)~~~~Cos de gestió (grup A, subgrup A2)~~~~Cos administratiu (grup C, subgrup C1)~~**COSSOS D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL (article 33)**~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala de sistemes i tecnologies de la informació~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala de prevenció de riscos laborals~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala d'inspecció financera~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala de geologia i geofísica~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala d'arxivística i biblioteconomia~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala de patrimoni cultural, arqueologia~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala de patrimoni cultural, conservació de museus~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala d'inspecció i avaluació mèdica~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala d'inspecció farmacèutica~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala química~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala de salut pública~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala de veterinària~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala d'ambientologia~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala d'estadística i anàlisi de dades~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala de geografia~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala d'arquitectura~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala d'enginyeria industrial~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala de camins, canals i ports~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala d'enginyeria de telecomunicacions~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala d'enginyeria agrònoma~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala d'enginyeria de mines~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala d'inspecció de seguretat nuclear i protecció radiològica~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala d'enginyeria de forests~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala de psicologia~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala de pedagogia~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala de planificació lingüística~~~~Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) — Escala d'educació física~~

Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de biologia
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala de sistemes i informàtica
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala de prevenció de riscos laborals
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala de salut pública
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica agrícola
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica de forest
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica de mines
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica de telecomunicacions
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica d'obres públiques
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica industrial
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica en topografia
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'arquitectura tècnica
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala de treball social
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'educació social
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'intèrprets informadors turístics
Cos tècnic superior (grup B) – Escala informàtica
Cos tècnic superior (grup B) – Escala de delineació
Cos tècnic superior (grup B) – Escala de laboratori d'anàlisi
Cos tècnic (grup C, subgrup C1) – Escala d'auxiliars de laboratori
COSSOS D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL AMB NORMATIVA ESPECÍFICA (article 33 i DA 11a)
Cos d'advocacia (grup A, subgrup A1)
Cos d'intervenció (grup A, subgrup A1) – Escala superior d'intervenció
Cos d'Intervenció (grup A, subgrup A1) – Escala tècnica de control i comptabilitat
Cos superior d'inspectors tributaris (grup A, subgrup A1)
Cos superior de tècnics tributaris (grup A, subgrup A1)
Cos d'acció exterior (grup A, subgrup A1)
Cos tècnic de gestors tributaris (grup A, subgrup A2)
Cos de titulació superior, grup de serveis penitenciaris (grup A, subgrup A1)
Cos de diplomatura, grup de serveis penitenciaris (grup A, subgrup A2)
Cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris (grup C, subgrup C1)
Cos de Mossos d'Esquadra (grup C, subgrup C1, i grup A, subgrups A1 i A2)
Cos de Bombers (grup C, subgrup C1, i grup A, subgrups A1 i A2)
Cos d'Agents Rurals (grup C, subgrup C1, i grup A, subgrups A1 i A2)

ANNEX 2. CORRESPONDÈNCIA ENTRE ELS COSSOS I ESCALES DE
L'ADMINISTRACIÓ DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA AMB ANTERIORITAT I
POSTERIORITAT A LA LLEI D'Ocupació PÚBLICA CATALANA

LLEI D'Ocupació PÚBLICA Catalana	MARC NORMATIU ANTERIOR
COSSOS D'ADMINISTRACIÓ GENERAL (article 32)	
Cos superior (grup A, subgrup A1)	Cos superior d'administració (grup A, subgrup A1) – Escala superior d'administració general Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de patrimoni artístic: patrimoni històric i arts plàstiques
Cos de gestió (grup A, subgrup A2)	Cos de gestió d'administració (grup A, subgrup A2) – Escala de gestió d'administració general
Cos administratiu (grup C, subgrup C1)	Cos administratiu (grup C, subgrup C1) – Escala administrativa
(-)	Cos auxiliar d'administració (grup C, subgrup C2) – Escala auxiliar administrativa
(-)	Agrupació professional de funcionaris del cos subaltern d'administració (AP)
COSSOS D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL (article 33)	
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de sistemes i tecnologies de la informació	(-)
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de prevenció de riscos laborals	Cos superior d'administració (grup A, subgrup A1) – Escala superior d'administració general (opció de prevenció de riscos laborals)
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'inspecció financera	Cos superior d'administració (grup A, subgrup A1) – Escala d'inspecció financera
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de geologia i geofísica	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de geologia i geofísica
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'arxivística i biblioteconomia	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala d'arxivística Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) – Escala de biblioteconomia*
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de patrimoni cultural, arqueologia	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de patrimoni artístic, arqueologia
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de patrimoni cultural, conservació de museus	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de patrimoni artístic, conservació de museus
(-)	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de patrimoni artístic, restauració de béns mobles

Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'inspecció i avaluació mèdica	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escales de metges avaluadors i salut pública
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'inspecció farmacèutica	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de salut pública
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala química	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escales química i d'enginyeria química
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de salut pública	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escales de veterinària i salut pública
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de veterinària	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de veterinària
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'ambientologia	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala d'ambientòlegs
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'estadística i anàlisi de dades	Cos superior d'administració (grup A, subgrup A1) – Escala d'estadística i anàlisi de dades
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de geografia	Cos superior d'administració (grup A, subgrup A1) – Escales de geografia i cartografia
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de arquitectura	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala d'arquitectura
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria industrial	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria industrial
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de camins, canals i ports	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria de camins, canals i ports
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria de telecomunicacions	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria de telecomunicacions
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria agrònoma	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria agrònoma
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria de mines	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria de mines
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'inspecció de seguretat nuclear i protecció radiològica	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala d'inspecció de seguretat nuclear i protecció radiològica
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria de forests	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria de forests
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de psicologia	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de psicologia
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de pedagogia	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de pedagogia
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de planificació lingüística	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de planificació Lingüística
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala d'educació física	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala d'educació física
Cos superior facultatiu (grup A, subgrup A1) – Escala de biologia	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala de biologia
(-)	Cos de titulació superior (grup A, subgrup A1) – Escala d'enginyeria aeronàutica
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala de sistemes i informàtica	(-)

Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala de prevenció de riscos laborals	Cos de gestió d'administració (grup A, subgrup A2) – Escala de gestió d'administració general (opció de prevenció de riscos laborals)
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala de salut pública	Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) – Escala de salut pública
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica agrícola	Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica agrícola
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica de forest	Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica de forest
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica de mines	Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica de mines
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica de telecomunicacions	Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica de telecomunicacions
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica d'obres públiques	Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica d'obres Públiques
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica industrial	Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica industrial
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria tècnica en topografia	Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) – Escala d'enginyeria Tècnica en Topografia
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'arquitectura tècnica	Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) – Escala d'arquitectura tècnica
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala de treball social	Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) – Escala de treball social
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'educació social	Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) – Escala d'educació social
Cos de gestió facultatiu (grup A, subgrup A2) – Escala d'intèrprets informadors turístics	Cos de diplomatura (grup A, subgrup A2) – Escala d'intèrprets informadors turístics
Cos tècnic superior (grup B) – Escala informàtica	(-)
Cos tècnic superior (grup B) – Escala de delineació	Cos tècnic d'especialistes (Grup C, subgrup C1) – Escala de delineació*
Cos tècnic superior (grup B) – Escala de laboratori d'anàlisi	Cos tècnic d'especialistes (grup C, subgrup C1) – Escala d'analistes de laboratori *
Cos tècnic (grup C, subgrup C1) – Escala d'auxiliars de laboratori	Cos auxiliar tècnic (grup C, subgrup C2) – Escala d'auxiliars de laboratori *
(-)	Cos auxiliar tècnic (grup C, subgrup C2) – Escala d'auxiliars de clínica
COSSOS D'ADMINISTRACIÓ ESPECIAL AMB NORMATIVA ESPECÍFICA (article 33 i DA-11a)	
Cos d'advocacia (grup A, subgrup A1)	Cos d'advocacia (grup A, subgrup A1)
Cos d'intervenció (grup A, subgrup A1) – Escala superior d'intervenció	Cos d'Intervenció – Escala superior d'intervenció (grup A, subgrup A1)

Cos d'Intervenció (grup A, subgrup A1) -Escala tècnica de control i comptabilitat	Cos d'Intervenció -Escala tècnica de control i comptabilitat (grup A, subgrup A1)
Cos superior d'inspectors tributaris (grup A, subgrup A1)	Cos superior d'inspectors tributaris (grup A, subgrup A1)
Cos superior de tècnics tributaris (grup A, subgrup A1)	Cos superior de tècnics tributaris (grup A, subgrup A1)
Cos tècnic de gestors tributaris (grup A, subgrup A2)	Cos tècnic de gestors tributaris (grup A, subgrup A2)
Cos de titulació superior, grup serveis penitenciaris (grup A, subgrup A1)	Cos de titulació superior, grup serveis penitenciaris (grup A, subgrup A1)
Cos de diplomatura, grup de serveis penitenciaris (grup A, subgrup A2)	Cos de diplomatura, grup de serveis penitenciaris (grup A, subgrup A2)
Cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris (grup C, subgrup C1)	Cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris (grup C, subgrup C1)
Cos de Mossos d'Esquadra (grup C, subgrup C1, i grup A, subgrups A1 i A2)	Cos de Mossos d'Esquadra (grup C, subgrup C1, i grup A, subgrups A1 i A2)
Cos de Bombers (grup C, subgrup C1, i Grup A, subgrups A1 i A2)	Cos de Bombers (grup C, subgrup C1 i Grup A, subgrups A1 i A2)
Cos d'Agents Rurals (grup C, subgrup C1, i Grup A, subgrups A1 i A2)	Cos d'Agents Rurals (grup C, subgrup C1, i Grup A, subgrups A1 i A2)
Cos d'acció exterior (grup A, subgrup A1)	(-)

*** D'acord amb la disposició addicional catorzena.**

Supressió de les Disposicions Addicionals novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena i quinzena

~~Disposició addicional novena. Classificació dels llocs de treball del personal funcionari~~

~~A l'entrada en vigor d'aquesta Llei, les administracions públiques catalanes han de classificar els llocs de treball de personal funcionari en els nous cossos i escales, d'acord amb les funcions i els requisits de pertinença, i han de procedir a l'aprovació i publicació de les respectives relacions de llocs de treball. Els llocs de treball inclosos en un procediment de provisió a l'entrada en vigor d'aquesta Llei no han de ser objecte de modificació fins a la finalització del procés de provisió.~~

~~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:~~

~~a) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala de sistemes i tecnologies de la informació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala la direcció superior i execució de projectes informàtics i de telecomunicacions en els departaments i entitats de dret públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~b) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala de prevenció de riscos laborals de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala promoure, avaluar i desenvolupar les matèries de seguretat en el treball, d'higiene industrial i d'ergonomia i psicosociologia aplicada, i també vetllar per aquestes matèries, participar-hi, fer propostes relacionades i col·laborar en la seva planificació i amb serveis aliens.~~

~~c) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala de geologia i geofísica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala les pròpies d'aquest cos corresponents a coneixements específics en l'àmbit de la geologia i la geofísica.~~

~~d) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala d'arxivística i biblioteconomia de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala estudiar, proposar, controlar i executar tasques tècniques relatives al sistema de gestió documental i arxiu i fons bibliogràfic.~~

~~e) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala d'inspecció i avaluació mèdica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala les de control, inspecció, avaluació i seguiment dels centres, serveis i establiments sanitaris públics i privats, dels processos mèdics i sanitaris corresponents a les prestacions del sistema de la Seguretat Social en matèria d'incapacitats laborals i de la incapacitat funcional per a l'exercici de determinades activitats, d'acord amb la normativa sectorial aplicable.~~

~~f) En el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, es crea l'escala d'inspecció farmacèutica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala les de control, inspecció i auditoria dels centres, serveis i establiments sanitaris públics i privats, d'acord amb la normativa sectorial aplicable.~~

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

~~Són funcions d'aquesta escala les pròpies d'aquest cos corresponents a coneixements específics en l'àmbit de l'enginyeria química i la química.~~

~~h) En el cos de gestió facultatiu, grup A, subgrup A2, es crea l'escala de sistemes i informàtica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala el disseny, desenvolupament i operació dels sistemes informàtics, el suport tècnic i l'administració de sistemes, dades i xarxes de comunicació i seguretat.~~

~~i) En el cos de gestió facultatiu, grup A, subgrup A2, es crea l'escala de prevenció de riscos laborals de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala promoure, avaluar i desenvolupar l'àmbit de les matèries de la respectiva especialitat preventiva, i també vetllar per aquest àmbit,~~

~~participar-hi, fer propostes relacionades i col·laborar en la seva planificació i amb serveis aliens.~~

~~j) En el cos tècnic superior, grup B, es crea l'escala informàtica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala l'organització, la tramitació, l'impuls i, en general, la col·laboració tècnica amb els cossos i escales superiors i les pròpies de la professió relacionades amb les activitats de sistemes i tecnologies de la informació.~~

~~k) En el cos de tècnic superior, grup B, es crea l'escala de delineació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala les d'estudi, proposta, control i execució de tasques tècniques relatives a plànols, croquis, perspectives, projeccions, replanteigs i projectes de delineació de tota classe.~~

~~l) En el cos tècnic superior, grup B, es crea l'escala de laboratori d'anàlisi de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~Són funcions d'aquesta escala les d'execució, col·laboració i preparació relatives a la realització de proves de laboratori i el seu material, anàlisi dels resultats obtinguts i cura i manteniment dels espais de treball.~~

~~m) En el cos tècnic, grup C, subgrup C1, es crea l'escala auxiliar de laboratori de l'Administració de la Generalitat.~~

~~Són funcions d'aquesta escala les d'auxili en l'execució, col·laboració i preparació relatives a la realització de proves de laboratori i el seu material, anàlisi dels resultats obtinguts i cura i manteniment dels espais de treball.~~

~~2. En l'Administració de la Generalitat canvien la seva denominació els cossos i escales següents:~~

~~a) El cos superior d'administració de la Generalitat, grup A, subgrup A1, passa a denominar-se cos superior de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~b) El cos de gestió d'administració de la Generalitat, grup A, subgrup A2, passa a denominar-se cos de gestió de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~c) El cos administratiu de la Generalitat, grup C, subgrup C1, passa a denominar-se cos administratiu de l'Administració de la Generalitat.~~

~~d) El cos de titulació superior de la Generalitat, grup A, subgrup A1, passa a denominar-se cos superior facultatiu de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~e) El cos de diplomatura de la Generalitat, grup A, subgrup A2, passa a denominar-se cos de gestió facultatiu de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~f) El cos tècnic d'especialistes de la Generalitat, grup C, subgrup C1, passa a denominar-se cos tècnic superior de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~g) El cos auxiliar tècnic de la Generalitat, grup C, subgrup C2, passa a denominar-se cos tècnic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.~~

~~h) El cos superior d'administració, escala d'ambientòlegs de la Generalitat, grup A, subgrup A1, passa a denominar-se cos superior facultatiu, escala d'ambientologia.~~

~~i) El cos superior d'administració, escala d'estadística i anàlisi de dades de la Generalitat, grup A, subgrup A1, passa a denominar-se cos superior facultatiu, escala d'estadística i anàlisi de dades.~~

~~j) El cos superior d'administració, escala d'inspecció financera de la Generalitat, grup A, subgrup A1, passa a denominar-se cos superior facultatiu, escala d'inspecció financera.~~

~~k) El cos de titulació superior, escala patrimoni artístic: arqueologia, grup A, subgrup A1, passa a denominar-se cos superior facultatiu, escala patrimoni cultural, arqueologia.~~

~~l) El cos de titulació superior, escala patrimoni artístic: conservació de museus, grup A, subgrup A1, passa a denominar-se cos superior facultatiu, escala patrimoni cultural, conservació de museus.~~

~~3. Canvien les funcions de les escales dels cossos de l'Administració de la Generalitat següents:~~

~~a) Són funcions de l'escala de salut pública del cos superior facultatiu de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1, les d'inspecció de salut pública, promoció de la salut i prevenció i epidemiologia.~~

~~b) Són funcions de l'escala de veterinària del cos superior facultatiu de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1, les d'inspecció de salut pública reservades per normativa comunitària a la professió de veterinària i la resta de funcions pròpies de l'exercici de la professió.~~

~~4. Es declaren a extingir els cossos i escales de l'Administració de la Generalitat següents:~~

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

~~b) L'agrupació professional de funcionaris del cos subaltern d'administració de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup E.~~

~~c) El cos de titulació superior, escala d'arxivística de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1~~

~~d) El cos de titulació superior, escala de cartografia de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~e) El cos de titulació superior, escala d'enginyeria aeronàutica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~f) El cos de titulació superior, escala d'enginyeria química de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~g) El cos de titulació superior, escala de geologia de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~h) El cos de titulació superior, escala de geofísica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~i) En el cos de titulació superior, escala de patrimoni artístic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1, l'especialitat d'arqueologia, conservació de museus de patrimoni històric i arts plàstiques.~~

~~j) En el cos de titulació superior, escala patrimoni artístic de l'Administració de la Generalitat, grup A, subgrup A1, l'especialitat de restauració de béns mobles.~~

~~k) El cos de titulació superior, escala química de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~l) El cos de diplomatura, escala de biblioteconomia de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A2.~~

~~m) El cos tècnic d'especialistes, escala de delineació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C1.~~

~~n) El cos tècnic d'especialistes, escala d'analistes de laboratori de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C1.~~

~~o) El cos auxiliar tècnic, escala d'auxiliars de laboratori de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C2.~~

~~p) El cos auxiliar tècnic, escala auxiliar de clínica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C2.~~

~~Disposició addicional onzena. Cossos i escales de l'Administració de la Generalitat amb normativa específica~~

~~1. A l'efecte 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:~~

~~a) El cos d'advocacia de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~b) El cos d'intervenció, escala superior d'intervenció de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~c) El cos d'intervenció, escala tècnica de control i comptabilitat de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~d) El cos superior d'inspectors tributaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~e) El cos superior de tècnics tributaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

~~f) El cos tècnic de gestors tributaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A2.~~

~~g) El cos de titulació superior, grup serveis penitenciaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup A, subgrup A1.~~

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

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

~~j) El cos de Mossos d'Esquadra.~~

~~k) El cos de Bombers de la Generalitat.~~

~~l) El cos d'Agents Rurals.~~

~~2. Es crea el cos d'acció exterior i Unió Europea de la Generalitat de Catalunya, dins del grup A, subgrup A1, adscrit al departament competent en matèria d'acció exterior i Unió Europea.~~

~~2.1 En el marc de les competències en l'àmbit de les relacions amb la Unió Europea i de l'acció exterior atribuïdes a la Generalitat de Catalunya per l'Estatut d'autonomia de Catalunya, les funcions pròpies del cos d'acció exterior i Unió Europea són:~~

~~a) Participar en la projecció de Catalunya a l'exterior i en la promoció dels seus interessos en aquest àmbit.~~

~~b) Facilitar l'establiment i el manteniment de les relacions amb governs i els seus representants a l'exterior, institucions de la Unió Europea, organismes internacionals i xarxes de cooperació territorial i sectorial, i participar en l'elaboració, l'adopció i la implementació d'acords de col·laboració.~~

~~c) Examinar i avaluar els actes de subscripció i de revisió dels tractats internacionals i de la Unió Europea que afectin d'una manera directa i singular les competències de la Generalitat de Catalunya, i donar suport en la preparació de les observacions pertinents i en el seguiment de l'execució de les obligacions derivades dels tractats i convenis internacionals.~~

~~d) Col·laborar en la preparació de la participació de la Generalitat en els organismes internacionals competents en matèries d'interès rellevant per a Catalunya, i en els organismes bilaterals i multilaterals de cooperació amb l'Estat en els assumptes vinculats a la Unió Europea.~~

~~e) Assessorar tècnicament i informar sobre els afers internacionals i els afers relacionats amb la Unió Europea que afectin les competències o els interessos de~~

Catalunya.

~~f) Elaborar informes, estudis, anàlisis, posicionaments i avaluacions relacionats amb les competències o els interessos de Catalunya en l'àmbit de l'acció exterior i de les relacions amb la Unió Europea.~~

~~g) Participar en la definició dels objectius, en l'elaboració de la regulació de les convocatòries i dels programes de finançament promoguts per la Unió Europea, i en el disseny, la implementació i la gestió de projectes europeus i internacionals.~~

~~h) Assessorar tècnicament i donar suport en la projecció internacional dels ens locals, dels organismes i altres ens públics de Catalunya.~~

~~i) Col·laborar en la promoció de la projecció internacional de les organitzacions socials, juvenils, culturals i esportives i entitats del Tercer Sector de Catalunya, i de la seva afiliació a les entitats afins d'àmbit internacional.~~

~~j) Assessorar tècnicament en la planificació, execució i avaluació de la política de cooperació al desenvolupament i d'acció humanitària.~~

~~k) Participar en la coordinació i gestió de la representació institucional de la Generalitat a l'exterior i col·laborar en la definició i implementació de mecanismes per donar suport a la ciutadania i a les comunitats catalanes a l'exterior.~~

~~l) Les que derivin de les funcions anteriors o hi estiguin relacionades.~~

~~2.2 L'ingrés al cos d'acció exterior i Unió Europea es fa per mitjà del sistema de concurs oposició, en torns d'accés lliure i de promoció interna.~~

~~2.3 Per accedir a aquest cos, cal estar en possessió d'una titulació oficial de nivell universitari de doctorat, grau, llicenciatura, arquitectura, enginyeria o altres titulacions equivalents. Cal acreditar també coneixements de llengua anglesa de nivell B2, o superior, del Marc europeu comú de referència per a les llengües (MECR), així com el coneixement d'una altra llengua, com a mínim, que s'ha de concretar en les bases de la convocatòria corresponent.~~

~~2.4 En la convocatòria de selecció respectiva s'ha d'establir un curs selectiu eliminatori de caràcter pràctic.~~

~~2.5 Les convocatòries d'accés al cos d'acció exterior i Unió Europea han de garantir un torn de promoció interna, en el qual tenen dret a participar:~~

~~a) El personal funcionari dels cossos, escales o especialitats del grup A, subgrup A1, de la Generalitat de Catalunya que compleixin els requisits de titulació i les condicions establerts per la normativa general en matèria de promoció interna.~~

~~b) El personal laboral fix que desenvolupi, quan entri en vigor aquesta Llei, les seves funcions en el departament competent en matèria d'acció exterior i Unió Europea o en qualsevol de les seves entitats del sector públic i desenvolupi funcions pròpies del cos d'acció exterior i Unió Europea, sempre que tingui la titulació necessària i reuneixi la resta de requisits exigits. A aquest efecte, s'han de valorar com a mèrit els serveis efectius prestats com a personal laboral fix i les proves selectives superades per accedir a aquesta condició.~~

~~2.6 El nivell inferior de complement de destinació que s'ha d'assignar al cos~~

~~d'acció exterior i Unió Europea és el 23.~~

~~3. Es declara a extingir el cos d'auxiliars tècnics, serveis penitenciaris, de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, grup C, subgrup C2.~~

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

~~1. L'òrgan competent de les administracions públiques ha de procedir a la integració del personal funcionari de carrera en la nova estructura de cossos i escales establerta en aquesta Llei. Les administracions locals de Catalunya agruparan els seus funcionaris d'acord amb el que disposen els articles 32 i 33 d'aquesta Llei, sens perjudici del que disposa la normativa bàsica estatal en allò que sigui aplicable.~~

~~2. En els casos en què no hi hagi correspondència i el personal funcionari no pugui ser integrat en cap cos o escala per les funcions i tasques a desenvolupar o per la manca de la titulació exigida per a l'accés, resta adscrit a llocs de treball singulars del mateix grup o subgrup de classificació professional, els quals s'han de declarar a extingir. En el cas que la impossibilitat d'integració sigui exclusivament motivada per la manca de la titulació, el personal funcionari pot sol·licitar la seva integració en el moment que disposi de la titulació corresponent, d'acord amb els requisits i el procediment que es determini reglamentàriament.~~

~~3. La integració en els nous cossos i escales no té efectes econòmics i el personal funcionari integrat segueix percebent les retribucions establertes en els respectius llocs de treball. La integració en els nous cossos i escales extingeix el vincle amb el cos o l'escala d'origen.~~

~~4. A l'efecte d'integració del personal funcionari, les referències als cossos i escales vigents a l'entrada en vigor d'aquesta Llei s'entenen aplicables també a altres agrupacions de personal funcionari de les administracions públiques catalanes.~~

~~5. El personal funcionari de carrera que pertany a cossos i escales de l'Administració de la Generalitat que tenen correspondència amb els nous cossos i escales del mateix grup o subgrup de classificació professional, s'integra en aquests de forma automàtica de conformitat amb la taula de correspondència establerta a l'annex 2.~~

~~No obstant això, la integració del personal funcionari que ocupa llocs de treball classificats com a propis de l'escala d'inspecció i avaluació mèdica del cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, de l'escala d'inspecció farmacèutica del cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, de l'escala de salut pública, grup A, subgrup A1, i de l'escala de veterinària, grup A, subgrup A1, s'ha de realitzar mitjançant resolució de l'òrgan competent.~~

~~Disposició addicional tretzena. Procediment de promoció interna especial per a la integració en el cos administratiu, grup de classificació C, subgrup C1.~~

~~1. El personal funcionari de carrera dels cossos i escales d'auxiliars administratius, grup de classificació C, subgrup C2, pot integrar-se en el cos administratiu, grup de classificació C, subgrup C1, mitjançant processos selectius de promoció interna especial. Aquests processos, que tenen caràcter excepcional, es poden convocar fins a dues vegades a partir de la publicació~~

~~d'aquesta Llei. Es pot participar sense el requisit de titulació si s'acredita una antiguitat de deu anys en el subgrup C2 o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació establert a aquest efecte.~~

~~2. Les persones que superin el procés selectiu de promoció interna han de ser nomenades funcionaris de carrera del cos administratiu i han de romandre en el mateix lloc de treball que ocupaven en el cos auxiliar, amb la mateixa forma d'ocupació, definitiva o provisional, i que ha de ser objecte de classificació en el cos administratiu, grup de classificació C, subgrup C1. Els llocs de treball del cos auxiliar d'administració es reconverteixen en llocs del cos administratiu en la relació de llocs de treball en el moment en què els seus titulars accedeixin al cos administratiu mitjançant els processos de promoció interna referits.~~

~~3. El personal funcionari de carrera del cos auxiliar d'administració que no participi en aquests processos selectius de promoció interna especial o no els superi pot mantenir la seva condició de personal funcionari del cos auxiliar amb l'ocupació del lloc de treball a extingir. No obstant això, es garanteix la mobilitat del personal funcionari de carrera del cos auxiliar en llocs a extingir, mitjançant convocatòries específiques de provisió de llocs de treball.~~

~~Disposició addicional catorzena. Procediments de promoció interna especial per a la integració en els cossos i escales d'administració especial dels grups i subgrups de classificació professional A1, B i C1~~

~~1. La integració en el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, dels funcionaris de cossos i escales d'administració especial del subgrup A2 declarats a extingir, així com la integració en el cos tècnic superior, grup B, del personal funcionari de carrera de cossos i escales d'administració especial del subgrup C, i la integració en el cos tècnic, grup C1, dels funcionaris de carrera dels cossos i escales d'administració especial del subgrup C2, s'ha de dur a terme mitjançant processos selectius de promoció interna especials. Aquests processos selectius, que tenen caràcter excepcional, es poden convocar fins a dues vegades a partir de la publicació d'aquesta Llei. En tot cas, els processos de promoció interna especial tindran lloc des de cossos o escales de les mateixes àrees d'activitat o funcionals.~~

~~2. La participació en els processos selectius de promoció interna especial per a la integració en el cos superior facultatiu, grup A, subgrup A1, requereix estar en possessió del títol de grau o títol universitari exigint per a l'accés a l'escala corresponent.~~

~~La participació en els processos selectius de promoció interna especial per a la integració en el cos tècnic superior del grup B requereix estar en possessió del títol de tècnic superior del cicle formatiu de grau superior corresponent.~~

~~La participació en els processos selectius de promoció interna especial per a la integració en el cos tècnic del subgrup C1 requereix estar en possessió del títol de tècnic del cicle formatiu de grau mitjà corresponent o, en el cas d'integració en el cos tècnic d'especialistes de serveis penitenciaris, del títol de tècnic o de batxiller. Tanmateix, es pot participar sense el requisit de titulació si s'acredita una antiguitat de deu anys en el subgrup C2 o de cinc anys i la superació d'un curs específic de formació establert a aquest efecte.~~

~~3. Són aplicables a aquests processos de promoció interna especial els apartats 2 i 3 de la disposició addicional tretzena.~~

~~Disposició addicional quinzena. Procediment de laboralització del personal funcionari de carrera de l'agrupació professional del cos subaltern de l'Administració de la Generalitat de Catalunya~~

~~El personal funcionari de carrera de l'agrupació professional del cos subaltern de l'Administració de la Generalitat pot optar, mitjançant el procediment i en el termini que s'estableixin per reglament, per modificar el seu vincle administratiu mitjançant la formalització d'un contracte de treball fix de la categoria professional que s'acordi en l'àmbit de negociació corresponent, sempre que les funcions a desenvolupar siguin anàlogues a les que desenvolupava en el cos subaltern, o bé per romandre en l'agrupació professional esmentada en un lloc a extingir. En qualsevol cas, es garanteix la mobilitat del personal funcionari de carrera de l'agrupació professional del cos subaltern en llocs a extingir, que es durà a terme mitjançant les corresponents convocatòries de provisió específiques de llocs de treball.~~

En conseqüència, es torna a numerar les Disposicions addicionals que apareixen a continuació:

- Disposició addicional **setzena novena**. Processos de canvi de règim jurídic del personal laboral
- Disposició addicional **dissetena desena**. Titulacions d'accés a l'ocupació pública
- Disposició addicional **divuitena onzena**. Equivalència de titulacions per a l'accés als cossos i escales
- Disposició addicional **dinovenen dotzena**. Homologació dels cossos i escales a l'efecte de mobilitat interadministrativa
- Disposició addicional **vintena tretzena**. Mobilitat en llocs de treball d'altres escales del mateix cos mitjançant procediments de provisió
- Disposició addicional **vint-i-unena catorzena**. Reassignacions funcionals d'empleats públics
- Disposició addicional **vint-i-dosena quinzena**. Garanties retributives del personal funcionari de carrera que hagi desenvolupat càrrecs electes o alts càrrecs
- Disposició addicional **vint-i-tresena setzena**. Reconeixement dels serveis prestats a efectes de triennis
- Disposició addicional **vint-i-quatre dissetena**. Fons de reserva laboral
- Disposició addicional **vint-i-cinquena divuitena**. Efectes del silenci administratiu en procediments de matèria de personal i d'ocupació pública
- Disposició addicional **vint-i-sisena dinovenen**. Solució extrajudicial dels conflictes col·lectius en matèria de personal
- Disposició addicional **vint-i-setena vintena**. Compartició de serveis
- Disposició addicional **vint-i-vuitena vint-i-unena**. Procediments per a la selecció i la capacitat en matèria de lluita contra la corrupció
- Disposició addicional **vint-i-novenen vint-i-dosena**. Personal local que presta serveis a les delegacions, oficines i dependències de l'Administració de la Generalitat ubicades a l'estranger
- Disposició addicional **trentena vint-i-tresena**. Deure de publicació de les entitats del sector públic

- Disposició addicional ~~trenta-unena~~ **vint-i-quatrena**. Règim especial del personal de l'Ajuntament de Barcelona
- Disposició addicional ~~trenta-desena~~ **vint-i-cinquena**. Acreditació dels membres dels òrgans de selecció de l'Ajuntament de Barcelona
- Disposició addicional ~~trenta-tresena~~ **vint-i-sisena**. Creació del Portal de l'ocupació pública catalana

102. **Relacionat amb la supressió de la regulació dels cossos i escales, s'ha d'incloure una modificació del redactat en la disposició addicional dissetena, actual desena.**

PROPOSTA

"Disposició addicional ~~dissetena~~ **desena**. Titulacions d'accés a l'ocupació pública

1. Per a l'accés a cossos i escales ~~previstos en aquesta Llei~~ es requereix disposar del nivell de titulació establert a l'article 29 d'aquesta Llei en funció del grup o subgrup de classificació professional. No obstant això, per a l'accés als cossos o escales que coincideixen amb l'exercici d'una professió regulada es requereix disposar de la titulació concreta que, d'acord amb la normativa vigent, habiliti per a l'exercici de l'esmentada professió.

2. S'autoritza el Govern de la Generalitat per a l'aprovació d'un catàleg de titulacions d'acord amb els àmbits de coneixements de les titulacions universitàries o de famílies professionals de formació professional als efectes exclusius de l'accés a aquells cossos i escales que, de manera excepcional, exigeixen un requisit específic de titulació."

103. **També relacionat amb la supressió de la regulació relativa als cossos i escales, cal afegir una Disposició transitòria novena que reguli el règim transitori fins que s'aprovi la llei que reguli els cossos i escales de l'AGC**

PROPOSTA

"Disposició transitòria novena. Règim aplicable als cossos i escales de l'Administració de la Generalitat

Fins que entri en vigor la llei que estableixi la nova ordenació dels cossos i escales de l'Administració de la Generalitat, es mantenen vigents els cossos i escales actualment existents, amb els mateixos requisits de titulació i les funcions que tenen atribuïdes a la data d'entrada en vigor d'aquesta norma."

104. **Article 107, apartat nou, actual apartat 9 de l'article 105, s'adequa la remissió que hi ha a la disposició addicional vint-i-unena, que passa a ser a la disposició addicional catorzena, atesa la supressió de les disposicions addicionals novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena i quinzena.**

PROPOSTA

"9. L'adscripció a un projecte de personal amb vinculació fixa entre l'Administració de la Generalitat i les entitats del seu sector públic es durà a terme mitjançant la reassignació

funcional d'empleats públics a què fa referència la disposició addicional ~~vint-i-unena~~
~~catorzena~~ d'aquesta Llei.”

105. **Relacionat amb la supressió de la regulació relativa als cossos i escales, així com amb el canvi de regulació de l'EAPC que es treu de l'ALOPC, convé modificar les previsions de la Disposició derogatòria única**

PROPOSTA

“Disposició derogatòria única. Derogació normativa

1. Queden derogades les disposicions següents:

a) La refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovada pel Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, ~~sens perjudici de les previsions relatives al grau personal que romanen vigents fins que no sigui efectiva la implantació de la carrera professional horitzontal.~~

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

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

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

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

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

d) Qualsevol altra disposició d'igual o inferior rang que contradigui o s'oposi al que estableix aquesta Llei.

2. Les matèries regulades en aquesta Llei per a l'aplicació de les quals sigui necessari el desenvolupament reglamentari han de continuar regint-se per les previsions legals que estableix l'apartat anterior i les seves normes de desenvolupament.”

106. **Disposició addicional setzena, actual novena, apartat 1, per precisar que aquests processos de canvi de règim jurídic es fan mitjançant promoció interna.**

“1. El personal laboral fix que ocupi llocs de treball classificats com de naturalesa funcional pot participar en els processos selectius de canvi de règim jurídic, **mitjançant promoció interna**, per a l'accés als cossos o escales corresponents. Els processos selectius de canvi de règim jurídic es regiran pels principis d'igualtat, mèrit,

capacitat i publicitat, i les persones participants han de posseir la titulació necessària per accedir als cossos i escales corresponents, d'acord amb el grup de classificació professional, i la resta de requisits exigits en la convocatòria.

El personal laboral fix que superi el procés selectiu de canvi de règim jurídic i sigui nomenat funcionari de carrera del cos o escala corresponent extingirà automàticament el seu contracte de treball i romandrà en el mateix lloc de treball que ocupava com a personal laboral fix, el qual serà objecte de reconversió en un lloc de treball de personal funcionari del cos o escala corresponent en la relació de llocs de treball.

La reconversió de llocs de treball en cap cas pot suposar una minva retributiva per als seus ocupants de tal manera que si les retribucions són inferiors es té dret a percebre, mentre es continuï ocupant el lloc de treball reconvertit, un complement personal transitori absorbible per un import equivalent a la diferència entre les retribucions del lloc de treball que ocupava com a personal laboral i les pròpies de la classificació i la valoració del lloc de treball dins del cos o escala corresponent.”

107. **Disposició adicional vint-i-cinquena, actual divuitena, apartat 2, es modifica per tal d'incloure entre els supòsits del silenci negatiu la selecció i la provisió.**

PROPOSTA

“Disposició adicional **vint-i-cinquena divuitena**. Efectes del silenci administratiu en procediments de matèria de personal i d'ocupació pública

1. El termini màxim per dictar i notificar la resolució expressa dels procediments en matèria de personal comença a comptar, en els procediments iniciats a instància de la persona interessada, des de la data en què la sol·licitud hagi tingut entrada al registre de l'òrgan competent, en els termes previstos a la normativa vigent sobre procediment administratiu.

2. A l'efecte del que estableix la legislació sobre procediment administratiu comú de les administracions públiques, les persones interessades poden entendre que llurs sol·licituds s'han desestimat un cop transcorregut el termini establert sense que s'hagi dictat i notificat resolució expressa, en els procediments iniciats a instància de les persones interessades en matèria de personal següents:

- a) Reingrés al servei actiu del personal procedent de situacions administratives que no comportin reserva de destinació o de lloc de treball.
- b) Autorització de permuta de llocs de treball.
- c) Reconeixement de grau personal i de serveis prestats.
- d) Reconeixement de la compatibilitat d'una segona activitat pública o privada.
- e) Autorització del gaudiment del període de vacances fora dels períodes ordinaris.
- f) Concessió del permís per assumptes personals.
- g) Concessió de permisos per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, per a assumptes propis sense cap retribució i per fer cursos de formació.
- h) Declaració de les situacions administratives de serveis en altres administracions i de serveis especials en el cas del personal funcionari, i concessió d'excedència forçosa en el cas del personal laboral.
- i) Concessió d'excedències voluntàries, excepte les motivades per conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

j) Modificacions de jornada i horari, incloses les sol·licituds relatives a la modalitat de teletreball, excepte les motivades per conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

k) Jubilació voluntària.

l) Perllongament de la permanència al servei actiu.

m) Selecció i provisió.

m) n) Atorgament de dietes, assistències i indemnitzacions per raó del servei, incloses les bestretes, i també qualsevol altre procediment la resolució del qual impliqui efectes econòmics, o que puguin afectar la prestació correcta dels serveis.

3. Reglamentàriament s'establiran els terminis màxims de resolució dels procediments administratius en matèria de personal."

108. **Disposició adicional trenta-dosena, actual vint-i-cinquena: es modifica la redacció per adequar la remissió de l'article, atesa la supressió del Títol XIX, i la regulació de l'EAPC i la funció acreditativa dels membres dels òrgans de selecció a l'article 20, apartat 1, lletra c).**

PROPOSTA

"Disposició adicional ~~trenta-dosena~~ **vint-i-cinquena**. Acreditació dels membres dels òrgans de selecció de l'Ajuntament de Barcelona

L'Ajuntament de Barcelona exerceix la funció acreditativa dels membres dels tribunals o òrgans de selecció prevista a l'article **20.1, c) 230.4.4-e)** únicament pel que fa als procediments selectius de la seva competència."

109. **Disposició adicional trenta-tresena, actual vint-i-sisena, es modifica el redactat per tal de distingir els conceptes de publicitat i de difusió.**

PROPOSTA

"Disposició adicional ~~trenta-tresena~~ **vint-i-sisena**. Creació del Portal de l'ocupació pública catalana

Es crea el Portal de l'ocupació pública catalana que té per finalitat que els ciutadans que vulguin accedir, de forma definitiva o temporal, a l'ocupació pública puguin conèixer de manera fidedigna totes les ofertes de treball disponibles a Catalunya.

A aquests efectes d'informació i difusió, s'han de **publicar fer públiques** en aquest Portal les ofertes d'ocupació pública, els processos de selecció per a l'accés a la condició de personal funcionari de carrera i de laboral fix i les ofertes de selecció de personal temporal de les administracions públiques catalanes. S'exceptuen ~~de l'obligació de publicar al Portal d'aquesta obligació~~ els anuncis de les contractacions vinculades a l'execució de projectes de recerca i finançats externament."

110. **Disposició transitòria segona, s'adequa la redacció arran de la supressió de la regulació dels cossos i escales.**

PROPOSTA

"Disposició transitòria segona. Règim transitori dels procediments de selecció i provisió en tràmit

1. Els procediments de selecció convocats i pendents de resolució a l'entrada en vigor d'aquesta Llei s'han de resoldre d'acord amb les bases de la seva convocatòria. ~~Les persones que accedeixin a la condició de personal funcionari de carrera de les administracions públiques catalanes mitjançant aquests processos selectius quedaran integrats, en el moment de la seva resolució, en el cos o escala que correspongui d'acord amb els criteris establerts en aquesta Llei.~~

2. Els procediments de provisió convocats i pendents de resolució a l'entrada en vigor d'aquesta Llei s'han de resoldre d'acord amb les bases de la seva convocatòria, ~~tenint en compte el cos i escala o categoria professional a la qual pertanyia la persona participant en la data de la publicació de la convocatòria.~~

~~3. Mentre no es classifiquin els llocs de treball i es publiquin les relacions de llocs de treball adaptades a les previsions d'aquesta Llei, es poden convocar processos de provisió de llocs de treball de conformitat amb la relació de llocs de treball vigent, adaptant en tot cas el requisit de titulació."~~

111. Disposició transitòria quarta, apartat 2, paràgraf primer, s'adequa la remissió a la disposició adicional dinovena, que passa a ser a la disposició adicional dotzena, arran de la supressió de la regulació dels cossos i escales a les disposicions adicionales novena, desena, onzena, dotzena, tretzena, catorzena i quinzena.

PROPOSTA

"2. Fins que no s'estableixi reglamentàriament el sistema d'homologació dels cossos i escales a l'efecte de la mobilitat interadministrativa a què fa referència la disposició adicional ~~dinovena~~ **dotzena** d'aquesta Llei, el personal dels ens locals es regirà per la legislació de règim local aplicable i, en els aspectes no regulats, s'aplicarà el que s'estableix en aquesta Llei."

112. Disposició transitòria cinquena, es completa la redacció per tal d'incloure les àrees d'especialitat.

PROPOSTA

Disposició transitòria cinquena. Borses d'ocupació temporal vigents a l'entrada en vigor de la Llei

Per tal de garantir la continuïtat en la prestació del servei públic i mentre no siguin efectius els sistemes de selecció d'empleats públics previstos en aquesta Llei, han de continuar en vigor les borses per a l'ocupació temporal de llocs de treball constituïdes per a l'accés als diferents cossos, escales **i, si escau, àrees d'especialitat**, o categories professionals.

113. Disposició final tercera, millora de redacció, s'afegeix la preposició "de" que faltava.

PROPOSTA

“Disposició final tercera. Relacions de llocs de treball i instruments de gestió dels llocs de treball del personal funcionari i laboral de les administracions públiques catalanes

Les administracions públiques catalanes han d'aprovar les seves relacions de llocs de treball, així com, si escau, els instruments de gestió de llocs de treball, en el termini màxim **de** sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.”

114. Disposició final sisena, millora de redacció.**PROPOSTA**

“Disposició final sisena. Entrada en vigor

Aquesta Llei entra en vigor al cap de sis mesos de **la seva** publicació al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya*.”

115. Permisos, es modifica el capítol III del Títol XIV, per tal d'evitar que cada vegada que s'introdueixi un nou permís al TREBEP s'hagi de modificar l'ALOPC, de manera que s'addiciona un nou article amb el marc de referència, i després es mantenen aquells articles o parts dels articles que aporten o bé criteris de gaudiment, o bé contingut nou, diferent del previst a la norma bàsica.**PROPOSTA**

Capítol III. Permisos i vacances del personal funcionari

Article **155. Permisos del personal funcionari**

1. El personal funcionari té dret als permisos establerts a la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública, en els termes i amb l'abast i condicions que determini aquesta normativa bàsica, i si escau, aquesta Llei, reglamentàriament o mitjançant pactes o acords.

2. El personal funcionari també té dret als altres permisos previstos en aquesta Llei.

Article **158-156**. Permís per matrimoni o per inici de convivència

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 amb la durada establerta a la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública~~. 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.

Article **159 157**. Permís per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat

El personal funcionari té dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball per matrimoni d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat. Aquest permís és ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

~~Article 160. Permis per mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que precisi repòs domiciliari d'un familiar~~

~~En els supòsits de mort, accident o malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica que precisi repòs domiciliari del cònjuge o parella estable o d'un familiar dins del primer grau de consanguinitat o afinitat, el personal funcionari té dret als permisos establerts a la normativa bàsica.~~

Article ~~164~~ **158**. Permis per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part

1. Les persones funcionàries ~~en estat de gestació tenen dret a un permís pel temps indispensable per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part. En els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, el personal funcionari té dret a un permís pel temps indispensable per assistir a les sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat que s'hagin de realitzar dins de la jornada de treball~~ tenen dret a gaudir del permís per a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part i per a l'assistència a les preceptives sessions d'informació i preparació i per a la realització dels preceptius informes psicològics i socials previs a la declaració d'idoneïtat, en els casos d'adopció o acolliment, o guarda amb finalitats d'adopció, d'acord amb el que estableix la normativa bàsica d'ocupació pública.

2. El personal funcionari té dret a gaudir d'un permís pel temps indispensable per a la realització de tractaments de reproducció assistida.

3 2. Així mateix, ~~Eel~~ personal funcionari té dret a un permís per acompanyar al cònjuge o parella estable a la realització d'exàmens prenatals i tècniques de preparació al part, així com pels tractaments de reproducció assistida.

4 3. Per al gaudiment d'aquests permisos cal justificar la necessitat de la seva realització dins de la jornada de treball.

Article ~~162-159~~. Permis per estat de gestació

Les persones gestants funcionàries tenen dret a gaudir d'un permís retribuït, a partir del dia primer de la trenta-setena setmana d'embaràs i fins a la data del part. En el supòsit de gestació múltiple, aquest permís es pot iniciar el primer dia de la trenta-cinquena setmana d'embaràs, fins a la data del part.

Article ~~163~~ **160**. Permis per risc durant l'embaràs o durant el període de lactància natural

1. En els casos de risc en l'embaràs previstos en la normativa de prevenció de riscos laborals en els quals no sigui possible l'adaptació de les condicions de treball o la possible adaptació no elimini el risc, ni sigui possible el canvi de lloc de treball o de funcions de la persona en estat de gestació, es podrà gaudir d'un permís durant el període de temps necessari per a la protecció de la seva salut i la del fetus, mentre persisteixi la impossibilitat de reincorporar-se al seu lloc de treball o a un altre lloc compatible amb el seu estat.

2. Així mateix, en els casos de risc durant el període de lactància natural del fill o filla menor de dotze mesos previstos en la normativa de prevenció de riscos laborals, les funcionàries tenen dret a un permís en els mateixos termes regulats en l'apartat anterior.

3. S'ha de garantir la plenitud de drets econòmics de les persones funcionàries durant el període de gaudiment dels permisos previstos en aquest article, d'acord amb el que estableix el règim de la Seguretat Social que sigui aplicable.

Article ~~164~~ **161**. Permís per dol perinatal

En el supòsit de pèrdua gestacional entre la setmana sisena i el dia cent setanta-novè de la gestació, la funcionària en estat de gestació i l'altra persona progenitora o, si escau, un familiar dins del segon grau de consanguinitat o afinitat de la persona gestant, podran disposar d'un permís de tres dies hàbils per contribuir a la recuperació del procés de dol a continuació del fet causant o de l'alta mèdica en cas que hi hagi hospitalització.

~~Article 165. Permís per naixement per a la mare biològica, per a la persona progenitora diferent de la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, temporal o permanent~~

~~El personal funcionari té dret al gaudiment dels permisos per naixement per a la mare biològica, per a la persona progenitora diferent de la mare biològica i per adopció, guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, temporal o permanent, amb la durada i condicions establerts a la normativa bàsica.~~

Article ~~166~~ **162**. Permís per naixement i cura de menor en famílies monoparentals

La persona funcionària progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, té dret a gaudir d'un permís de quatre setmanes addicionalment al permís per naixement, adopció o acolliment, que cada administració podrà ampliar fins a deu setmanes.

En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat el permís esmentat és de deu setmanes.

~~Article 167. Permisos i reduccions de jornada per naixement de fill o filla prematur o que per qualsevol altra causa hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, i per lactància de fill o filla menor de dotze mesos~~

~~El personal funcionari té dret als permisos i les reduccions de jornada per naixement de fill o filla prematur o que per qualsevol altra causa hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, i per lactància de fill o filla menor de dotze mesos, amb la durada i condicions establerts a la normativa bàsica.~~

Article ~~168~~. Permís parental per a la cura del fill o filla del personal funcionari

~~1. El personal funcionari té dret a un permís parental per a la cura d'un fill o filla, o menor acollit per temps superior a un any, fins que el menor compleixi vuit anys, amb una durada no superior a vuit setmanes, contínues o discontinúes. Aquest permís es pot gaudir a temps complet o en règim de jornada a temps parcial, quan les necessitats del servei ho permetin, i conforme als termes que s'estableixin per reglament. Aquest permís constitueix un dret individual de les persones progenitores, adoptants o acollidores, sense que pugui transferir-se'n l'exercici.~~

~~2. Quan les necessitats del servei ho permetin, correspondrà a la persona progenitora, adoptant o acollidora especificar la data d'inici i fi del gaudi o, si escau, els períodes de gaudi, i comunicar-ho a l'administració amb una antelació de quinze dies, i ha d'assignar-lo per setmanes completes.~~

~~3. Quan concorrin en ambdues persones progenitores, adoptants o acollidores, pel mateix subjecte i fet causant, els requisits per tenir dret a aquest permís i el seu gaudiment en el període sol·licitat afecti greument el correcte funcionament de la unitat en la qual ambdues persones prestin serveis, l'administració podrà ajornar l'autorització del permís per un període raonable, justificant ho per escrit i després d'haver ofert una alternativa de gaudiment més flexible.~~

Article ~~169~~ **163**. Permís per complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral i d'assistència a consultes i revisions mèdiques

1. El personal funcionari té dret a un permís per ~~absentar-se del seu lloc de treball durant el temps indispensable per~~ complir un deure inexcusable de caràcter públic o personal i per deures relacionats amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, ~~d'acord amb el que estableix la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública.~~

2. Així mateix, el personal funcionari té dret a absentar-se del seu lloc de treball durant el temps indispensable per a l'assistència a consultes i revisions mèdiques, sempre que aquestes hagin de realitzar-se durant la jornada laboral, es trobin incloses en la cartera de serveis del sistema sanitari públic i s'acreditin mitjançant justificació mèdica.

Article ~~170~~ **164**. Permís per assumptes personals

1. El personal funcionari pot disposar ~~de sis dies de permís l'any, com a màxim, per a assumptes personals sense necessitat de justificació del permís per assumptes personals d'acord amb el que estableix la normativa bàsica en matèria d'ocupació pública.~~ L'autorització d'aquests dies de permís està subordinada a les necessitats del servei i, en qualsevol cas, s'ha de garantir el correcte funcionament dels serveis públics.

2. El personal funcionari té dret a gaudir, sempre que així s'acordi per cada administració, de dos dies addicionals en complir el sisè trienni, que s'incrementen un dia addicional per cada trienni complet a partir del vuitè.

Article ~~171~~ **165**. Permís per trasllat de domicili

El personal funcionari té dret a un permís per trasllat de domicili d'un dia si el trasllat ~~té lloc en la mateixa no implica canvi de localitat de residència habitual~~ i fins a quatre dies ~~si el trasllat implica canvi de té lloc a una altra localitat de residència habitual.~~

Article ~~172~~ **166**. Permís per malaltia

Les situacions que impedeixin el desenvolupament normal de les funcions públiques per motius de salut han de donar lloc, ~~sempre que no sigui procedent la jubilació per declaració d'incapacitat permanent de conformitat amb el que pugui establir el règim de la Seguretat Social que sigui aplicable,~~ als permisos per malaltia ~~que si escau puguin correspondre, i els quals s'autoritzen d'acord amb el que estableix el règim de la Seguretat Social que sigui aplicable.~~

~~Article 173. Permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud~~

~~El personal funcionari té dret a un permís per concórrer a exàmens finals i altres proves definitives d'aptitud, durant el temps estrictament necessari per a la seva realització.~~

Article ~~474~~ **167**. Permís per a la realització de funcions sindicals o de representació del personal

El personal funcionari té dret a un permís per a la realització de funcions sindicals o de representació del personal, en els termes i condicions que es determinin reglamentàriament.

Article ~~475~~ **168**. Permís per a assumptes propis sense retribució

Es poden autoritzar al personal funcionari de carrera permisos per a assumptes propis, sense cap retribució, la durada acumulada dels quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquests permisos s'ha de subordinar a les necessitats del servei i no es poden autoritzar si no s'acredita un any de serveis prestats, com a mínim, en el cos o escala respectiu.

El personal funcionari interí té dret a aquest permís sempre que sigui compatible amb les raons de necessitat i urgència que en van motivar el nomenament, **i sense excedir la durada màxima del nomenament.**

Article ~~476~~ **169**. Permís per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball

Es poden autoritzar al personal funcionari de carrera permisos per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball. Només si aquest permís es concedeix per interès propi de l'administració es té dret a percebre la totalitat de les retribucions. **La concessió d'aquests permisos s'ha de subordinar a les necessitats del servei i no es poden autoritzar si no s'acredita un any de serveis prestats, com a mínim, en el cos o escala respectiu.**

El personal funcionari interí té dret a aquest permís sempre que sigui compatible amb les raons de necessitat i urgència que van motivar el seu nomenament, **i sense excedir la durada màxima del nomenament.**

~~2. L'autorització d'aquest permís resta subordinada a les necessitats del servei i no es pot autoritzar si no s'acredita un any de serveis prestats, com a mínim, en el cos o escala respectiu.~~

Article ~~477~~ **170**. Permís per a la realització d'un curs selectiu o un període de pràctiques

El personal que es trobés prèviament prestant serveis retribuïts en l'administració pública com a personal funcionari de carrera o interí té dret a un permís pel temps de durada del curs selectiu o període de pràctiques, amb percepció de les retribucions que li corresponguin com a personal funcionari en pràctiques.

El personal funcionari interí té dret a aquest permís sempre que sigui compatible amb les raons de necessitat i urgència que van motivar el seu nomenament, i sense excedir la durada màxima del nomenament.

Article ~~478~~ **171**. Permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària

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, **i sense excedir la durada màxima del nomenament.**

Article **179-172**. Vacances del personal funcionari

1. El personal funcionari té dret a gaudir, durant cada any natural, d'unes vacances retribuïdes de vint-i-dos dies hàbils, o dels dies que corresponguin proporcionalment si el temps de servei durant l'any va ser inferior. A l'efecte del que preveu aquest article, no es consideren dies hàbils els dissabtes, sense perjudici de les adaptacions que s'estableixin per als horaris especials. El gaudiment del període de vacances se subjecta a les necessitats dels serveis.

2. Si les situacions de permís per naixement per a la mare biològica; per adopció, per guarda amb finalitats d'adopció o acolliment, tant temporal com permanent; per a la persona progenitora diferent de la mare biològica per naixement, guarda amb finalitats d'adopció, acolliment o adopció d'un fill o una filla; incapacitat temporal, i risc durant la lactància o risc durant l'embaràs impedeixen iniciar el gaudi de les vacances dins de l'any natural al qual corresponguin, o si una vegada iniciat el període de vacances sobrevé una de les situacions esmentades, el període de gaudiment de les vacances es perllonga més enllà de la finalització de l'any natural, sempre que no hagin transcorregut més de divuit mesos a partir del final de l'any en què s'hagin originat.

3. El període de vacances anuals retribuïdes no es pot substituir per una quantia econòmica. En els casos de renúncia voluntària s'ha de garantir en tot cas el gaudiment de les vacances meritades. No obstant això, en els casos de conclusió de la relació de serveis del personal funcionari per causes alienes a la seva voluntat, es té dret a sol·licitar una compensació econòmica per les vacances meritades i no gaudides, particularment en els casos de jubilació per incapacitat permanent o per mort, fins a un màxim de divuit mesos.

4. El personal funcionari té dret, sempre que així ho acordi cada administració, al gaudiment dels dies addicionals de vacances anuals següents en el supòsit d'haver completat els anys d'antiguitat que s'indiquen:

- a) A partir dels quinze anys de servei: vint-i-tres dies hàbils.
- b) A partir dels vint anys de servei: vint-i-quatre dies hàbils.
- c) A partir dels vint-i-cinc anys de servei: vint-i-cinc dies hàbils.
- d) A partir dels trenta anys de servei: vint-i-sis dies hàbils.

116. **Es modifica l'exposició de motius per tal d'adequar la redacció als canvis introduïts al text.**

Exposició de motius

I.

L'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~ va començar a edificar-se a finals de la dècada dels anys setanta i va tenir un creixement notable durant els anys vuitanta i noranta del segle passat amb una significativa multiplicació dels seus efectius. En aquest període crucial va començar a configurar-se el marc institucional i normatiu de la funció pública de la Generalitat i, així mateix, des d'aquell moment es configuren les estructures actualment existents i la pròpia cultura corporativa.

Les administracions locals catalanes durant aquest període de temps van tenir igualment un gran creixement, derivat de les pròpies demandes ciutadanes i de les necessitats objectives que es plantejaven en un espai de govern local que cada cop agafava més impuls. Una transformació que es va concretar amb la configuració d'uns sistemes incipients d'ocupació pública construïts sota bases normatives febles, però que varen permetre resoldre els problemes més greus amb els quals s'enfrontava el món local.

El procés de construcció de la funció pública catalana es va iniciar amb la Llei 17/1985, de 23 de juliol, de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, que es va dictar en desenvolupament del marc normatiu bàsic aprovat per la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública. Aquesta regulació es va completar, en el nivell estructural, per la Llei 9/1986, de 10 de novembre, de cossos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya, text sobre el qual s'ha edificat l'estructura actual de l'Administració de la Generalitat. Aquest quadre normatiu es va dictar en el marc de les competències recollides en l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 1979 i, així mateix, d'acord amb les bases que, en aquesta matèria i de manera parcial, havia establert l'Estat l'any 1984, mitjançant la Llei 30/1984, de 2 d'agost, i que van ser objecte de modificacions puntuals i fins i tot amb reformes posteriors de més profunditat.

En aquest context es va elaborar la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, aprovat pel Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, que conté el marc normatiu de referència en matèria de funció pública de l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, el qual, tot i que introdueix algunes innovacions respecte del marc normatiu anterior, representa una línia de continuïtat amb un model que ja estava demostrant enormes limitacions.

Amb l'aprovació de l'Estatut d'autonomia de Catalunya de 2006 es van establir les competències de la Generalitat de Catalunya en matèria de funció pública, respectant el principi d'autonomia local, d'acord amb el que preveu l'article 136. L'Estatut reconeix la competència exclusiva sobre el règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques catalanes i sobre l'ordenació i l'organització de la funció pública, llevat del que disposa la lletra b, que, al seu torn, reconeix la competència compartida per al desenvolupament dels principis ordenadors de l'ocupació pública, sobre l'adquisició i la pèrdua de la condició de personal funcionari, les situacions administratives i els drets, els deures i les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. Finalment, l'Estatut estableix la competència exclusiva, en matèria de personal laboral, per a l'adaptació de la relació de llocs de treball a les necessitats derivades de l'organització administrativa i sobre la formació d'aquest personal.

D'altra banda, l'article 71.7 de l'Estatut estableix que s'ha de regular per llei l'estatut jurídic del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, incloent-hi, en tot cas, el règim d'incompatibilitats, la garantia de formació i actualització dels coneixements i la praxi necessària per complir les funcions públiques.

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

amb l'article 158 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.

L'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, refós posteriorment pel text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, va suposar un nou punt de partida respecte del marc normatiu en matèria d'ocupació pública fins aleshores vigent. Aquest nou cos normatiu defineix allò que s'ha de considerar bàsic d'acord amb el que estableix l'article 149.1.18 de la Constitució espanyola i atribueix un ampli marge de configuració a les comunitats autònomes, principalment en tot allò que afecta els elements estructurals, organitzatius, i els que s'ocupen de la carrera professional i del sistema retributiu. També introdueix en el sistema d'ocupació pública innovacions d'una gran profunditat i complexitat i reconeix que cada administració pugui configurar la seva pròpia política de personal, sense menyscar els elements de cohesió necessaris i dels instruments de coordinació conseqüents.

Durant el temps transcorregut des de l'aprovació de la normativa bàsica, Catalunya ha canviat de fisonomia i es constata un nou quadre de necessitats que, juntament amb els problemes tradicionals, presenta un cúmul de nous reptes. Davant d'aquests nous reptes, la institució de la funció pública catalana ha d'adaptar-se necessàriament i ser capaç d'oferir un valor afegit per situar els poders públics de Catalunya en posició de garantir un marc d'eficàcia i eficiència en la gestió pública que reverteixi en el desenvolupament econòmic i social i procuri uns millors serveis públics que assegurin un benestar creixent de la ciutadania de Catalunya. Aquesta és, sens dubte, la principal finalitat d'aquesta Llei.

En aquest context, s'aborda aquesta Llei de l'ocupació pública catalana, amb una dimensió més amplia i integral que la regulació anterior, i que abraça tant el capital humà de les administracions públiques catalanes com l'organització i gestió de les polítiques de recursos humans, i l'objectiu de la qual se centra en el servei públic i la seva millora. En aquest sentit, la Llei fa una regulació de tots els elements que directament o indirectament afecten l'ocupació pública, abordant, juntament amb els àmbits que tradicionalment han format part de contingut essencial de l'anomenada *funció pública*, aquells més innovadors, com poden ser la planificació dels recursos humans, els instruments de gestió o la mobilitat interadministrativa.

Amb la Llei de l'ocupació pública catalana s'aposta, per tant, per la modernització, professionalització i eficiència de les administracions públiques catalanes. Així, s'estableix, per primer cop, un marc legal comú de l'ocupació pública que inclou totes les administracions públiques catalanes. Aquest marc legal comú s'adapta a l'actual entorn social, econòmic i cultural, així com al nou context tecnològic i científic. És un marc legal comú que preserva els espais propis de l'autonomia local i universitària i les habilita per desenvolupar i implementar les seves pròpies polítiques de gestió dels recursos humans.

Es redissenyen les polítiques de selecció per a l'accés a l'ocupació pública catalana per potenciar la professionalitat de les persones que la constitueixen i garantir els millors resultats en la gestió del sector públic, i permetre alhora atraure talent i rejuvenir les plantilles. La reforma facilita a les administracions públiques catalanes les eines més adequades per impulsar la planificació estratègica dels seus recursos humans. Al seu torn, es modernitzen les eines tradicionals de gestió de personal, com són les relacions de llocs de treball i les ofertes d'ocupació pública, per dotar-les de més agilitat i flexibilitat, de tal manera que han d'esdevenir adaptables i prou flexibles per donar respostes ràpides i immediates a les necessitats de l'Administració pública en cada

context. Es prioritza la captació de nous perfils professionals, principalment científics i tecnològics, que són els demandats en nombrosos sectors on la tecnologia i la digitalització tenen un paper fonamental.

La reforma aprofundeix en la necessitat de professionalitzar els sistemes selectius, habilitant mecanismes per agilitzar-los i adequar els instruments de selecció a les funcions que han de ser efectivament desenvolupades. ~~S'avança en la simplificació i racionalització de les actuals estructures de cossos i escales, adequant les als àmbits competencials necessaris i redefinint els llocs de treball per dotar-los de més polivalència.~~ El nou model d'ocupació pública estableix mecanismes de mobilitat i d'ajustament temporal amb l'objectiu d'atendre eficaçment les necessitats sobrevingudes, superant les actuals rigideses que la crisi pandèmica ha posat de manifest. S'impulsa la detecció i captació de talent dins l'organització, per mitjà de sistemes efectius de promoció interna i de provisió de llocs de treball o de formació.

Un dels elements clau de la reforma és l'establiment de mecanismes que faciliten la mobilitat efectiva del personal entre les diferents administracions públiques catalanes. Es configura un element essencial del model, com és la carrera professional en el propi lloc de treball, basada en itineraris professionals amb diferents trams als quals accedeix el personal sense tenir en compte exclusivament l'antiguitat, sinó mitjançant l'avaluació continuada de l'acompliment amb una acreditació prèvia de competències. S'impulsa decididament la formació amb els plans d'acompanyament professional, que inclouen la renovació de coneixements i habilitats. Finalment, s'implementa un sistema objectiu i fiable d'avaluació del desenvolupament dels empleats públics que defineixi els objectius a assolir i mesuri el grau real d'acompliment dels objectius o resultats, sistema que ha de permetre gestionar la diferència, incentivant i premiant el desenvolupament professional excel·lent. I per últim, la Llei ~~no obvia que una reforma d'aquesta índole, per ser efectiva, a més ha de proporcionar les capacitats organitzatives que són imprescindibles, i, en aquest sentit, regula~~ dota l'Escola d'Administració Pública de Catalunya ~~i la~~ dota de noves competències en relació amb aspectes clau sobre els quals es fonamenta la nova ocupació pública de les administracions públiques catalanes que regula aquesta Llei.

II.

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

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

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

La Llei s'aplica als empleats públics que presten serveis en les administracions públiques catalanes. En concret, s'aplica al personal funcionari i, en tot el que sigui procedent, al personal laboral, amb les especificitats que inclou el propi articulat. A l'efecte de la Llei, s'entén per administracions públiques catalanes l'Administració de la Generalitat ~~de Catalunya~~, les administracions locals de Catalunya, les universitats públiques catalanes i el sector públic d'aquestes administracions. No obstant això, en resta exclòs el personal de les entitats de dret privat del sector públic de les

administracions públiques catalanes, llevat de determinades previsions que els són expressament aplicables, com és el cas de la igualtat efectiva de dones i homes; el codi de conducta; els principis de selecció; l'accés a l'ocupació pública de les persones amb discapacitat; el règim d'incompatibilitats, i la prohibició de dur a terme funcions reservades a personal funcionari.

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

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

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

Pel que fa a les universitats catalanes, la Llei és aplicable al personal tècnic, de gestió i d'administració i serveis en tot el que no regulin expressament la legislació orgànica d'universitats i les seves disposicions de desenvolupament, amb respecte a l'autonomia universitària i les potestats d'autoorganització que li són pròpies.

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

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

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

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

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

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

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

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

El títol IV es refereix a l'estructura de l'ocupació pública catalana, que s'agrupa en cossos i escales, i la Llei ~~estableix introdueix~~ les bases d'un procés d'homogeneïtzació i de racionalització de cossos amb la voluntat de simplificar el sistema i avançar en la convergència estructural, de forma que s'afavoreixi la mobilitat interadministrativa, procés que ha de culminar amb l'aprovació de la corresponent llei d'ordenació de cossos i escales. ~~S'ha de destacar que en aquesta matèria el legislador català té un ampli marge de configuració normativa, tant pel que fa als instruments d'ordenació de l'ocupació pública com a la regulació dels cossos, escales o estructures similars de la funció pública pròpiament dita. Cal assenyalar, així mateix, que el desenvolupament de l'ordenació i l'estructura constitueix el fonament imprescindible sobre el qual s'assenten els elements essencials que han de conduir a la transformació de l'ocupació pública catalana: entre d'altres, la selecció, l'avaluació de l'acompliment, la mobilitat i la carrera professional.~~

En aquest sentit, els cossos del personal funcionari de les administracions públiques catalanes s'estructuren en dues tipologies: cossos d'administració general i cossos d'administració especial, d'acord amb el contingut de les funcions genèriques o especialitzades establertes, ~~i es creen, dins d'aquests, els cossos corresponents, amb les mateixes funcions i la mateixa denominació per a totes les administracions públiques catalanes.~~

~~Pel que fa als cossos d'administració general, es creen el cos superior (grup A, subgrup A1), el cos de gestió (grup A, subgrup A2) i el cos administratiu (grup C, subgrup C1). S'extingeixen, en conseqüència, el cos auxiliar d'administració, les funcions del qual resten subsumides en el cos administratiu, així com, en l'àmbit de la Generalitat, l'agrupació de funcionaris del cos subaltern, les funcions de la qual passa a complir les personal subjecte a règim laboral.~~

~~Quant als cossos d'administració especial, es creen el cos superior facultatiu (grup A, A1), el cos de gestió facultatiu (grup A, A2), el cos tècnic superior (grup B) i el cos tècnic~~

~~(grup C, subgrup C1). Aquesta nova configuració comporta la creació, per primer cop, d'un nou cos dins del grup B per al qual s'exigeix el títol de tècnic superior (formació professional), en els termes que preveu la normativa bàsica, i suposa l'extinció del cos auxiliar tècnic (grup C, subgrup C2).~~

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

coneixement del català en el nivell adequat a les funcions pròpies del lloc objecte de la convocatòria, per tal d'assegurar que es respectin els drets lingüístics de la ciutadania.

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

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

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

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

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

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

Per completar els processos selectius, la Llei preveu la ~~possibilitat de superació de cursos selectius o períodes de pràctiques; i el curs selectiu és de caràcter obligatori en tots els processos selectius de l'Administració de la Generalitat.~~

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

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

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

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

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

El capítol II regula la carrera professional vertical i, com a innovació, la carrera professional horitzontal, que consisteix ~~en el reconeixement individualitzat de la progressió en~~ en la progressió en un sistema de trams que reconeix de manera individualitzada el desenvolupament professional ~~mitjançant l'ascens en un sistema de trams,~~ sense necessitat de canviar de lloc de treball ~~o àrea d'especialitat, fonamentat en el domini, l'expertesa i l'impacte d'aportació de valor.~~ Per a l'assoliment dels diferents trams de carrera professional horitzontal es requereix un període mínim de serveis prestats ~~d'exercici professional~~ dins de cada grup o subgrup de classificació; ~~no obstant això, els anys de serveis prestats no atorguen l'accés automàtic als trams de la carrera professional horitzontal, sinó que cal tenir en compte conjuntament amb~~ especialment la valoració de la trajectòria i l'actuació professional, inclosa l'avaluació favorable de l'acompliment, entre altres aspectes. La carrera professional horitzontal té caràcter voluntari i dona dret a la percepció del complement retributiu de carrera professional.

El desenvolupament reglamentari de la carrera professional correspondrà a les diferents administracions públiques catalanes, en els termes i límits que estableix la Llei, si bé el

Govern de la Generalitat podrà determinar els criteris comuns a l'efecte de facilitar la mobilitat interadministrativa i el reconeixement mutu dels diferents trams de desenvolupament professional.

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

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

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

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

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

Pel que fa als sistemes de provisió ordinaris, concurs i lliure designació, el capítol II preveu que per a la provisió dels llocs de treball de major responsabilitat o qualificació professional pugui ser exigible, a més de l'antiguitat mínima en el cos o escala, un determinat tram de desenvolupament professional, amb la finalitat de vincular la provisió dels llocs de treball amb la carrera professional i, en aquest sentit, garantir l'expertesa i la qualitat en el desenvolupament dels llocs de treball.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La mobilitat intersectorial, que se circumscriu a l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, té com a finalitat habilitar el personal funcionari docent i el personal estatutari perquè pugui accedir a altres àmbits sectorials que no siguin el propi, sempre

que ho justifiquin les funcions i les característiques dels llocs de treball a proveir i d'acord amb els criteris que s'estableixin reglamentàriament.

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

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

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

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

La Llei introdueix en aquest títol un capítol II específic dedicat a la integritat pública, que inclou els principis d'actuació ètica i les regles de conducta dels empleats públics, defineix la situació de "conflicte d'interès" i estableix l'obligació de totes les administracions públiques catalanes d'adoptar codis de conducta. S'afegeix, d'altra banda, l'obligació de les administracions públiques catalanes d'establir mecanismes perquè els empleats públics puguin formular alertes sobre infraccions normatives o pràctiques contràries a la integritat pública o qualsevol altre tipus d'irregularitats mitjançant canals interns que garanteixin la confidencialitat i l'anonimat, així com el dret a la seva protecció.

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

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

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

En relació amb les retribucions, s'inclouen com a retribucions complementàries aquelles vinculades al nou model d'ocupació pública que preveu la Llei. En aquest sentit, es preveuen el complement de carrera professional, vinculat al sistema de trams de progressió en la carrera professional, i el complement de rendiment, el qual retribueix la

conducta professional i el rendiment o l'assoliment de resultats valorats mitjançant el procediment d'avaluació que preveu la Llei i que substitueix el complement de productivitat anterior. La percepció d'ambdós complements, en tot cas, es troba condicionada a la implantació efectiva dels sistemes de carrera professional horitzontal i d'avaluació de l'acompliment. Resten sense efecte, per tant, les garanties retributives vinculades al grau personal consolidat, sens perjudici del règim transitori.

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

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

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

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

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

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

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

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

El capítol III estructura els permisos i regula les vacances del personal, amb inclusió de les previsions de la normativa bàsica, si bé introdueix o adapta alguns permisos per tal

d'atendre diverses necessitats que es produeixen en el context actual, sigui per raons de conciliació, com ara el permís per a les funcionàries en estat de gestació, per dol perinatal o el permís parental, sigui per atendre altres necessitats, com el permís per a la participació en projectes o programes de cooperació per al desenvolupament i d'acció humanitària.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

El capítol III recull les previsions sobre el dret a la representació col·lectiva amb una disposició relativa al registre d'òrgans de representació i el dret a la participació en matèria de prevenció de riscos laborals.

~~El títol XIX regula l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, a la qual s'atribueix un paper cabdal, tant pel que fa a la formació i al desenvolupament dels empleats públics, com a la recerca i la innovació; la generació, la gestió i la transferència del coneixement; la captació de talent, la selecció del personal funcionari i la professionalització dels òrgans de selecció, i l'acreditació de les competències professionals del personal directiu públic professional i l'acreditació dels funcionaris de carrera a l'efecte de la mobilitat interadministrativa; aquests aspectes constitueixen els eixos sobre els quals es fonamenta la nova ocupació pública de les administracions públiques catalanes que regula aquesta Llei. El desenvolupament de les funcions que s'atribueixen a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya amb el nou model que s'implanta es durà a terme amb ple respecte a l'autonomia local i l'autonomia universitària. Així mateix, aquest títol~~

~~estableix la naturalesa, les finalitats, els principis, les funcions, l'organització i el règim jurídic de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.~~

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

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

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

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

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

~~En relació amb la nova ordenació dels cossos i escales que preveu la Llei, es concreten respecte de l'Administració de la Generalitat de Catalunya els cossos i escales que es creen, els que canvien de denominació o funcions i els que s'extingeixen, i s'estableixen en diverses disposicions les condicions d'integració del personal funcionari afectat.~~

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

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

D'altra banda, i atesa la prevalença de la naturalesa funcional dels llocs de treball de les administracions públiques catalanes, s'estableixen processos de canvi de règim jurídic per al personal laboral que, d'acord amb el que estableix la Llei, ocupin llocs que corresponen a cossos o escales de personal funcionari. ~~En tots els casos, aquests procediments es regulen sens perjudici de les garanties previstes per a les persones que no hi participin o no els superin, quant al seu dret al manteniment en el cos o escala o en la categoria professional en llocs a extingir i de mobilitat.~~

A l'efecte de la mobilitat interadministrativa, es determina la necessitat d'establir un sistema d'homologació entre els cossos i escales de les diferents administracions públiques catalanes, de conformitat amb l'analogia funcional i el nivell de titulació exigint

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

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

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

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

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

Pel que fa al personal de l'Ajuntament de Barcelona, es reconeix el seu règim especial. Amb la voluntat d'oferir la màxima difusió i transparència de totes les ofertes de treball de les administracions públiques catalanes, es determina la creació del Portal de l'ocupació pública catalana, en la qual **s'hi han de publicar s'han de fer públics** tots els processos de selecció per a l'accés a l'ocupació pública, llevat de les contractacions vinculades a l'execució de projectes de recerca amb finançament extern.

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

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

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

disposin d'un període d'adaptació a les previsions contingudes en la Llei, tenint en compte el seu abast i complexitat.

~~El text de la Llei es completa amb dos annexos: l'annex 1 inclou la nova estructuració dels cossos i escales de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i l'annex 2 preveu la correspondència entre els cossos i escales de l'Administració de la Generalitat de Catalunya que preveu aquesta Llei amb els vigents a la seva entrada en vigor.~~

Aquesta Llei compleix els principis de bona regulació que formulen l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, i l'article 62 de la Llei 19/2014, del 29 de desembre, de transparència, accés a la informació pública i bon govern. Aquesta norma resulta del tot necessària i és eficaç per assolir els objectius de la intervenció; s'ha de destacar, a més, que en el procés d'elaboració s'han tingut en compte els principis de proporcionalitat, seguretat jurídica, transparència i eficiència. Així, la iniciativa no imposa obligacions excessives als destinataris, és coherent amb el marc normatiu vigent i contribueix a millorar l'eficàcia i eficiència en la gestió pública per tal que reverteixi en el desenvolupament econòmic i social i procuri uns millors serveis públics que assegurin un benestar creixent de la ciutadania de Catalunya.