

Annex

Consulta pública prèvia sobre l'elaboració del Projecte de decret de modificació del Decret 28/1986, de 30 de gener, del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i del Decret 66/1999, de 9 de març, sobre l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i dels equips de valoració multiprofessional.

1. Problemes que es pretenen solucionar

L'actual sistema de selecció de l'Administració de la Generalitat es regeix per una normativa que es remunta als anys 80. L'aplicació d'aquesta condueix a situacions en que es palesa la manca de l'elasticitat imprescindible per a l'abordatge de l'impuls d'uns serveis públics de qualitat alineats amb les necessitats que es deriven de l'escenari de complexitat social, econòmica i tecnològica actual.

Així mateix, l'actualització normativa que s'ha produït ha estat mitjançant modificacions puntuals que, si bé són necessàries, no han dotat el sistema d'una perspectiva global i, consegüentment, la normativa actual en alguns aspectes no ofereix una resposta adequada a les noves necessitats i demandes socials.

Més concretament, cal avançar cap a una regulació que ha de permetre actualitzar els processos per tal d'adaptar-los al nou model digital i a les noves necessitats de l'organització, que passen per poder donar una cobertura més àgil i ràpida en el temps a les necessitats de nous professionals.

En relació amb l'anterior, s'ha aprovat pel Govern l'Acord GOV/217/2024, de 8 d'octubre, pel qual s'impulsa l'elaboració d'una estratègia de transformació i millora dels serveis públics en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i s'aprova un pla de xoc amb mesures d'aplicació urgent, mitjançant el qual es vol abordar, de forma urgent, una estratègia institucional de renovació de la gestió pública, així com donar respostes a les actuals necessitats socials i econòmiques amb la finalitat d'impulsar el creixement econòmic i social de Catalunya, tot millorant la prestació dels serveis públics.

Així, l'Acord de Govern esmentat determina que cal una actuació immediata en relació amb les següents dimensions: la simplificació de processos i racionalització de tràmits, organitzativa, de transformació digital, i de redefinició del model de la funció pública.

Pel que fa a la simplificació de processos i la racionalització dels tràmits en l'àmbit dels processos selectius, es detecta que en ocasions els terminis previstos en la normativa vigent poden conduir a situacions de demora o alentiment de la marxa dels processos, en un entorn que ha evolucionat significativament durant els darrers anys cap a un context

Pl. Sant Jaume, 4
Palau de la Generalitat
08002 Barcelona
Tel. 93 402 46 00
Fax 93 402 48 95



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 05/11/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al [web csv.gencat.cat](http://web.csv.gencat.cat) fins al 05/11/2027

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



06G7AY4G22B9IR09ADHT38SCIQYXYENP

Data creació còpia:
05/11/2024 12:02:49

Pàgina 1 de 8

digital. Aquesta circumstància pot comportar finalment situacions de retard en l'ocupació de llocs de manera definitiva per personal de nou accés, qüestió que afecta directament en el funcionament dels serveis públics.

Malgrat la tramitació electrònica i l'Administració digital són una realitat a l'Administració de la Generalitat, aquestes no han tingut el trasllat en la normativa reguladora dels processos de selecció, de manera que es pot incidir en aquesta amb la finalitat esmentada.

També cal avançar en mesures relatives a la composició dels tribunals qualificadors, per tal que puguin coadjuvar amb la finalitat del projecte, en el sentit que el model actual de designació dels seus membres no pugui suposar un endarreriment en la tramitació i gestió dels processos selectius.

Un dels punts crítics del model actual és la seva lentitud. Atesa la seva dimensió, els processos selectius de la Generalitat poden durar més d'un any, fet que no només genera retards en la cobertura dels llocs de treball amb personal de nou accés, el que pot incidir directament el funcionament dels serveis públics.

Aquesta circumstància pot provocar que un volum significatiu de vacants quedi per cobrir durant mesos, en perjudici de la capacitat de resposta de l'administració en àrees clau. La dimensió del problema no és menor, atès que un percentatge molt important del personal en actiu es jubilarà en els propers deu anys, el que generarà una necessitat de reposició d'efectius. És per això que cal avançar en la flexibilització de la gestió dels processos selectius i en la introducció de mesures que els dotin de cert dinamisme, amb plena garantia de l'observança dels principis que regeixen l'accés a l'ocupació pública.

En trobem doncs davant d'una regulació certament obsoleta del sistema de selecció — vigent des de 1986— el que impedeix en aspectes claus l'actualització dels processos per adaptar-se a la digitalització i les noves necessitats professionals. A tall d'exemple, mencionar la incidència de la diferència de la qualificació dels dies com a hàbils o inhàbils, als efectes de presentació de sol·licituds de participació en els processos selectius, sol·licitud que s'ha de presentar mitjançant canals electrònics disponibles les 24 hores del dia festius inclosos.

Cal evitar doncs que es pugui generar la sensació d'insatisfacció entre els aspirants, en el sentit que puguin percebre el procés com a injust i poc eficient.



Com s'ha dit, els processos actuals són poc adaptats a la realitat electrònica actual. Tot i que la tramitació telemàtica ha millorat, encara existeixen passos burocràtics que retarden els processos, com la designació dels membres dels tribunals qualificadors, que pot allargar-se en el temps, atès que aquests òrgans han de tenir coneixement en les seves àrees, i alhora disposar d'expertesa en tècniques de selecció, atès que la manca d'aquests elements pot afectar la qualitat de l'avaluació, en el sentit de garantir que es valorin valoren correctament les competències professionals.

En relació a aquesta designació, cal remarcar que la normativa vigent exigeix un seguit de garanties per garantir la imparcialitat i la qualitat en l'avaluació dels òrgans de selecció que s'han de garantir en la totalitat dels processos selectius de manera individualitzada. En aquest sentit, la normativa vigent preveu les causes legals d'abstenció dels membres dels tribunals, que cobren una rellevància essencial alhora de procedir a la acceptació de la designació corresponent per part dels seus membres.

A banda, d'acord amb el principi de professionalitat, cal que l'òrgan estigui format per membres amb la qualificació tècnica necessària per valorar els mèrits i les capacitats dels aspirants, entenent que aquesta qualificació es concreta legalment en el sentit que tots els membres de l'òrgan selectiu han de posseir un nivell de titulació igual o superior a l'exigit per a l'ingrés al cos o l'escala de què es tracti. D'altra banda, s'ha de garantir la presència als tribunals o òrgans selectius de funcionaris amb coneixements especialitzats sobre el contingut de les places i dels llocs de treball convocats; i finalment, en relació a la necessitat d'assistència a les sessions del tribunal de selecció, remarcar que tots els membres de l'òrgan de selecció tenen dret a vot, llevat que les bases determinin que el secretari o secretària no voti i només tingui dret a veu. El president o presidenta i el secretari o secretària han de ser presents en totes les sessions de l'òrgan selectiu.

Tot plegat, determina que els membres dels òrgans de selecció han de compaginar les tasques selectives derivades de la pertinença a aquests òrgans, amb les tasques pròpies que desenvolupen en el seu àmbit professional en l'administració, el que dificulta sovint en gran mesura la conformació de la disponibilitat per a formar part d'aquests òrgans selectius.

La creació d'òrgans tècnics permanents de selecció podria coadjuvar a solucionar aquests problemes, professionalitzant els tribunals i assegurant la disponibilitat de les persones responsables de l'avaluació, la seva dedicació exclusiva a aquest àmbit, i la garantia d'una



major formació en matèria de selecció, el que permetria disposar de processos més àgils i consolidar la seva objectivitat, transparència i equitat.

2. Els objectius que es volen assolir

En el marc de l'objectiu general de millora en la prestació del servei públic que es presta a la ciutadania, es pretén

- Simplificar i agilitzar la gestió dels processos de selecció, per tal de donar resposta de manera àgil, eficaç i eficient a les necessitats de cobertura de llocs de treball per personal de nou accés a l'Administració de la Generalitat; i al seu torn promoure que els processos tinguin una durada més flexible amb plenes garanties de compliment de la normativa vigent, i dels principis que regeixen l'accés a l'ocupació pública.

- També té com a objectiu l'establiment de mesures per a la professionalització dels tribunals qualificadors de les proves selectives per garantir la disponibilitat, la idoneïtat i la professionalitat dels membres dels tribunals, mitjançant la creació d'un òrgan tècnic de selecció permanent que permeti millorar l'agilització dels processos selectius i la optimització de recursos.

3. Les possibles solucions alternatives normatives i no normatives

a) L'opció de "no fer res" o mantenir la situació actual.

L'opció de "no fer res" o mantenir la situació actual comportaria mantenir una normativa aprovada en l'escenari vigent dels anys vuitanta i noranta i que, com s'ha fet constar, no ofereix la prestació d'un servei públic alineat amb les noves necessitats i demandes socials.

La situació actual es caracteritza per processos selectius que poden tenir durades excessives en alguns casos, el que alenteix la possibilitat de cobertura àgil i eficaç dels llocs de treball compromesos amb personal de nou accés. D'altra banda, la regulació actual no conté les adaptacions necessàries a la realitat digital, tenint en compte l'obligació dels aspirants dels processos selectius a relacionar-se amb l'Administració en format electrònic per la participació en aquests processos.



En aquest sentit, els processos selectius es caracteritzen per uns terminis molt rígids, amb llargs períodes d'espera i passos intermedis que no aporten valor. En els processos considerats massius per l'alt nombre de sol·licituds de participació, es corre el risc permanent de col·lapse administratiu, produït a causa de l'alt volum d'aspirants i la complexitat de la tramitació, i la càrrega burocràtica.

Pel que fa als tribunals qualificadors, aquests estan formats per funcionaris que, tot i tenir experiència en les seves àrees de treball, no sempre compten amb coneixements específics en tècniques de selecció o avaluació de competències. A banda, el règim de dedicació als llocs de treball que desenvolupen en l'Administració sovint no els permet compaginar ambdues tasques de forma òptima. Els òrgans permanents permetrien comptar amb professionals dedicats exclusivament a la selecció, assegurant que els membres dels tribunals tenen la formació adequada i l'experiència necessària per dur a terme les proves selectives.

D'altra banda, es corre el risc d'incórrer en una manca de continuïtat i coherència en els processos selectius, en el sentit de que no es mantinguin uns criteris uniformes i estandarditzats al llarg del temps; i que cada tribunal qualificador pugui interpretar les bases de les convocatòries de manera diferent, cosa que actualment pot passar amb els tribunals temporals. La coherència i uniformitat dels criteris de selecció farien els processos han de millorar la confiança dels candidats i de la ciutadania en la objectivitat de l'administració en la selecció dels seu personal.

L'opció normativa, que es considera l'alternativa adequada.

L'opció normativa preferida és la modificació del decret que regula la selecció dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, mitjançant un decret de modificació, per tal d'establir un marc jurídic suficient i unificat en aquest àmbit de la funció pública.

Aquesta regulació normativa es pot instrumentalitzar amb la modificació dels Decrets 28/1986, de 30 de gener, del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya; i del Decret 66/1999, de 9 de març, sobre l'accés a la funció pública de les persones amb discapacitat i dels equips de valoració multiprofessional, en aquells preceptes que regulen les matèries objecte de modificació, per tal d'adaptar-les al nou model de funció pública que es vol implementar.

Concretament, s'estan considerant mesures en el sentit següent:



- Implementar mesures per simplificar i agilitzar els processos de selecció de llocs de treball, consistents en la reducció de terminis o la seva supressió; i preveure la introducció de tràmits electrònics en els processos selectius.
- Professionalitzar els tribunals qualificadors de les proves selectives; mitjançant la creació d'un òrgan permanent de selecció que permeti introduir una proposta i avaluació agilitzada de les proves i exercicis que hagin de superar els aspirants dels processos selectius.

b) L'opció no normativa

S'han considerat alternatives no normatives. No obstant això, donada la transcendència de les matèries que s'han de regular, com és l'accés a la funció pública del personal funcionari de carrera de la Generalitat de Catalunya, no s'ha considera adient la intervenció mitjançant opcions no normatives, ja que, com s'ha exposat en els paràgrafs precedents, aquests objectius únicament es poden assolir a través d'aquest instrument normatiu.

4. Els impactes més rellevants de les diferents opcions considerades

a) L'impacte sobre l'Administració de la Generalitat

L'impacte d'aquesta modificació normativa sobre l'Administració de la Generalitat ha de ser necessàriament positiu, en el sentit que ha de facilitar l'assoliment d'una administració més àgil en la cobertura de les places vacants, fet que millora directament en l'eficàcia i la qualitat dels serveis públics. Efectivament, ha de permetre facilitar la cobertura de les necessitats de personal de manera més ràpida i efectiva, amb plena garantia la capacitat dels professionals seleccionats.

b) L'impacte sobre les administracions locals, tenint en compte la seva dimensió i el règim especial de Barcelona.

De manera indirecta, aquesta intervenció pot afectar també l'administració local, atesa la remissió a la normativa de funció pública aplicable a l'Administració de la Generalitat en matèria de selecció de personal de nou accés en l'àmbit de les corporacions locals situades en el territori de Catalunya.

c) L'impacte sobre les mesures d'intervenció administrativa i des de la perspectiva de la reducció de càrregues administratives per a la ciutadania i per a

6/8



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 05/11/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 05/11/2027

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



06G7AY4G22B9IR09ADHT38SCIQYXYENP

Data creació còpia:
05/11/2024 12:02:49

Pàgina 6 de 8

les empreses.

L'opció normativa preferida no implica càrregues administratives per a la ciutadania, ans al contrari ja que es pretén una simplificació i agilització dels processos de selecció per a l'accés a la condició de funcionari de carrera de l'Administració de la Generalitat, i per tant, és una mesura que pot ser considerada com una manera d'alliberar o reduir càrregues administratives.

d) Els impactes econòmics, socials o ambientals rellevants que no s'hagin valorat als apartats anteriors.

La modificació reglamentaria proposada ha de tenir impacte econòmic en la mesura que el projecte gira entorn als objectius de l'estratègia de transformació i millora dels serveis públics en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, així com el pla de xoc que aprova l'Acord GOV217/2024, de 8 d'octubre, pel qual s'impulsa l'elaboració d'una estratègia de transformació i millora dels serveis públics en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i s'aprova un pla de xoc amb mesures d'aplicació urgent.

L'impacte d'aquesta intervenció anirà relacionat amb la millora de la gestió dels processos selectius i en la prestació del servei, i en una major eficiència en la despesa pública. Certament, la despesa associada als processos de selecció es podrien veure reduïts de manera significativa amb terminis més curts i processos més eficients, si bé no és quantificable en aquest moment de la tramitació.

Els costos associats als processos de selecció es podrien veure reduïts de manera significativa amb terminis més curts i processos més eficients. Per exemple, es disminuiria el temps i els recursos dedicats a la tramitació burocràtica, i l'ús de noves tecnologies, com la digitalització completa dels processos, eliminaria la necessitat d'espera entre etapes. Això contribuiria a una millora en la gestió de la despesa pública, amb menys recursos destinats a processos administratius innecessaris.

D'altra banda, un altre impacte positiu de la creació d'òrgans permanents de selecció és la seva eficiència. Actualment, la formació temporal de tribunals per a cada procés implica costos associats al temps dedicat pels funcionaris que formen part dels tribunals i altres despeses administratives. Els òrgans permanents, en canvi, permetrien racionalitzar els



Generalitat de Catalunya
Departament de la Presidència
Secretaria del Govern

recursos i reduir costos, ja que aquests funcionaris estarien dedicats exclusivament a aquesta funció, evitant la repetició innecessària d'esforços i els retards administratius.

L'impacte social ha de traduir-se en una millora en la percepció de la gestió dels processos selectius i en la confiança de la ciutadania sobre l'eficiència i eficàcia de l'actuació de l'Administració, el que s'ha de traduir en una millora directa del servei i la capacitat de l'administració per respondre als reptes del futur.

La mesura de reduir o eliminar terminis en els processos selectius aportaria una major percepció d'una administració més ràpida, eficient i transparent, amb un impacte positiu en els serveis públics, la captació de talent i l'optimització de recursos.

La creació d'òrgans permanents també tindria un impacte positiu en la imatge de la funció pública i en la percepció social del sistema de selecció, en el sentit que el fet de considerar els processos més eficients i professionals millorarien la confiança de la ciutadania en l'administració i farien la funció pública més atractiva per als candidats amb més talent.



Doc. original signat per:
Serveis Administració
Electrònica Generalitat de
Catalunya 05/11/2024

Document electrònic garantit amb signatura electrònica. Podeu verificar la seva integritat al
web csv.gencat.cat fins al 05/11/2027

Original electrònic / Còpia electrònica autèntica

CODI SEGUR DE VERIFICACIÓ



06G7AY4G22B9IR09ADHT38SCIQYXYENP

Data creació còpia:
05/11/2024 12:02:49

Pàgina 8 de 8