



Modificació de la normativa reglamentària en matèria de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya:

**Projecte de Decret d'agilització i
simplificació dels processos selectius
d'accés a l'ocupació pública de
l'Administració de la Generalitat**

Informe de resultats

Final

31 de gener de 2025

participa.gencat.cat

Unitat impulsora del procés participatiu

Direcció General de la Funció Pública

Unitat que acompanya

Direcció General de Participació Ciutadana i Processos Electorals (si escau)

Contingut

1. Introducció	4
1.1. Antecedents i context	4
1.2. Objectius del procés participatiu.....	6
2. Disseny del procés	7
2.1 Fase de participació	7
2.2 Fase de retorn	7
3. Participació.....	8
3.1 Introducció.....	8
3.2 Xifres globals del procés	8
4. Resultat de la consulta pública prèvia	9
4.1 Contextualització dels eixos	9
4.2 Eixos de debat	10
A. Mesures de millora en l'àmbit de l'administració digital per tal d'agilitzar els processos de selecció del personal a l'Administració de la Generalitat	10
B. Terminis del procediment que caldria reduir, suprimir o mantenir	10
C. Creació de l'òrgan de selecció permanent en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.....	10
D. Altres mesures que permetin l'agilització i simplificació del procés de selecció	11
E. Propostes en relació amb les persones aspirants que tinguin reconeguda la condició legal de persones amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33%.....	17
F. Altres propostes	18
5. Conclusions	20
5.1 Anàlisi de les posicions dels participants sobre el tema i els arguments que les sustenten.....	20
Annex I. Diagrama resum del procés de participació	24
Annex II. Recull de propostes i aportacions	25

1. Introducció

La proposta de projecte de Decret s'instrumentalitza amb la modificació d'alguns preceptes 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](#).

L'objectiu és adaptar i actualitzar el **model de selecció de l'Administració de la Generalitat de Catalunya** amb la introducció de mesures que permetin **la simplificació i l'agilització de la gestió dels processos de selecció**, i, d'altra banda, **l'establiment de mesures tendents a la professionalització dels tribunals qualificadors** de les proves selectives, mitjançant la creació d'un òrgan permanent de selecció.

1.1. Antecedents i context

L'actual sistema de selecció de l'Administració de la Generalitat de Catalunya es regeix per una normativa que es remunta a l'any 1986, i, malgrat s'han produït modificacions puntuals necessàries, cal una millor adaptació a la digitalització i les noves necessitats professionals en alguns aspectes claus.

Així, malgrat la tramitació electrònica i l'Administració digital són una realitat a l'Administració de la Generalitat, aquestes no han tingut el trasllat suficient en la normativa reguladora dels processos de selecció, la qual no compta amb les adaptacions necessàries, com, per exemple, l'obligació dels aspirants dels processos selectius a relacionar-se amb l'Administració en format electrònic.

En efecte, els processos selectius es caracteritzen per terminis rígids, llargs períodes d'espera i passos intermedis que no aporten valor i poden fer que, finalment, l'ocupació de llocs de manera definitiva per personal de nou accés pateixi endarreriments, qüestió que afecta directament en el funcionament dels serveis públics. Així mateix, en els processos considerats massius per l'alt nombre de sol·licituds de participació es corre el risc de col·lapse administratiu per l'alt volum d'aspirants, la complexitat de la tramitació i la càrrega burocràtica. Aquesta circumstància pot provocar que un volum significatiu de vacants quedi pendent de cobrir durant molt de temps, en perjudici de la capacitat de resposta de l'administració en àrees clau. Alhora, cal evitar 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.

Així mateix, cal tenir present que en els propers deu anys un percentatge molt important del personal en actiu es jubilarà, fet 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.

Pel que fa als òrgans de selecció, el model actual compta amb alguns trets que no faciliten l'agilització del procediment, com el fet que els membres, tot i tenir experiència en les seves àrees de treball, no sempre compten amb coneixements específics en tècniques de selecció o avaluació de competències, o bé que el règim de dedicació als llocs de treball que desenvolupen en l'Administració sovint no els permet compaginar ambdues tasques de forma òptima. També, el fet que els tribunals qualificadors siguin temporals pot implicar alguna variació en la interpretació de les bases de les convocatòries respectives, el que genera manca de continuïtat i de certa coherència en els processos selectius, en el sentit que no es mantinguin criteris uniformes i estandarditzats.

La proposta de Decret de modificació pretén donar resposta a 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 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.**

Amb tot plegat, els **objectius** a assolir per la proposta de Decret són els següents:

- Agilitzar la gestió dels processos selectius amb la **reducció o supressió de terminis del procediment** per tal que la durada dels processos sigui més flexible, però amb plena garantia dels principis que regeixen l'accés a l'ocupació pública.
- Ajustar el procés selectiu al nou model d'administració digital, que ha d'incloure **tràmits telemàtics** per tal d'eliminar passos burocràtics.
- Donar una **cobertura més àgil i ràpida** a les necessitats de nous professionals de l'organització.
- Crear un **òrgan tècnic de selecció permanent**, caracteritzat per la professionalització, la disponibilitat i la idoneïtat dels seus membres, que permeti una avaluació més homogènia i agilitzada de les proves i exercicis dels processos selectius. Els seus membres han de comptar amb coneixements de les seves àrees i en tècniques de selecció, així com garantir l'objectivitat, transparència i equitat.

En aquesta línia, es pretén obtenir els **efectes** següents:

- Avenç en una **administració més ràpida i efectiva en la cobertura de les places vacants**, amb plena garantia la capacitat dels professionals seleccionats, així com de la qualitat dels serveis públics.
- **Reducció de càrregues administratives per la ciutadania** gràcies a la simplificació del procediment.
- **Major eficiència en la despesa pública** per l'assoliment de processos amb terminis més curts i més eficients gràcies, entre altres, a la digitalització completa dels processos selectius.
- **Continuïtat i coherència en els successius processos selectius** mitjançant l'establiment de criteris estandarditzats per part de l'òrgan de selecció permanent.
- Augment de la imatge d'**eficiència i professionalitat de la funció pública**, de la confiança dels aspirants i de la ciutadana en els processos selectius i l'increment de l'atractiu per l'accés a la funció pública.

1.2 Objectius del procés participatiu

- Conèixer l'opinió de la ciutadania en relació amb possibles mesures de millora en l'àmbit de l'administració digital per tal d'agilitzar els processos de selecció del personal a l'Administració de la Generalitat i ajustar-los al nou model d'administració digital, mitjançant la inclusió de tràmits telemàtics per tal d'eliminar passos burocràtics.
- Conèixer quins terminis del procediment considera la ciutadania que caldria reduir o suprimir en el procés selectiu i quins caldria mantenir, per tal que la durada dels processos sigui més flexible, però amb plena garantia dels principis que regeixen l'accés a l'ocupació pública.
- Conèixer l'opinió de la ciutadania en relació amb la creació de l'òrgan de selecció permanent en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, especialment, la seva idoneïtat per la millora de la gestió dels processos selectius i pel reeiximent d'una avaluació més homogènia i agilitzada de les proves i exercicis dels processos selectius.
- Obtenir propostes i suggeriments sobre altres mesures que la ciutadania consideri òptimes per l'agilització i simplificació del procés de selecció, així com contribuir a la cobertura més àgil i ràpida a les necessitats de nous professionals de l'organització

2. Disseny del procés

El procés participatiu de la consulta pública prèvia a l'elaboració del 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.

2.1 Fase de participació



La fase de participació en normativa, substanciada mitjançant la consulta pública, s'ha dut a terme a través del portal participa.cat del 5 de novembre al 5 de desembre de 2024, d'acord amb l'article 66 bis de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, el qual preveu que el termini sigui, com a mínim, d'un mes. El canal de participació ha estat en línia.

La Consulta pretenia recavar la opinió dels ciutadans i, concretament, la seva opinió respecte els problemes que es pretenen solucionar, així com la necessitat i l'oportunitat de l'aprovació de la norma. Per tal d'orientar les aportacions, es van definir els objectius i efectes més rellevants de la modificació, i, també, es van formular unes preguntes dels temes més rellevants de la proposta de modificació.

2.2 Fase de retorn



La fase de retorn, iniciada el 5 de desembre de 2024, consisteix en la publicació del present informe de resultats en el qual es publica una valoració general de les contribucions efectuades per la ciutadania en el tràmit de consulta pública.

3. Participació

3.1 Introducció

Els participants en la consulta pública ho han fet mitjançant aportacions al portal web participa.cat.

3.2 Xifres globals del procés

A continuació es presenta un resum del nombre de participants del procés participatiu, en nombre de persones i d'entitats, i les aportacions recollides.

Taula 0.1. Nombre de participants en el procés

	Nombre participants (persones)	Nombre d'entitats participants	Nombre de propostes
Consulta Pública	28	1	46
Total	28	1	46

A continuació es presenta un resum de les aportacions i participants en cada eix.

Taula 0.2. Nombre d'aportacions en el procés segons eixos

	Nombre de propostes i aportacions
Eix A	1
Eix B	3
Eix C	4
Eix D	20
Eix E	2
Eix F	16
Total	46

4. Resultat de la consulta pública prèvia



La ciutadania ha aportat un total de 46 propostes a la Consulta pública prèvia a l'elaboració del Decret de modificació de la normativa reglamentària en matèria de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, les quals han estat valorades de manera individualitzada.

Per tal de donar resposta a les propostes rebudes, s'han agrupat les aportacions en 6 eixos de debat, tenint en compte, per una banda, les 4 preguntes formulades en la consulta pública prèvia per orientar les aportacions, i, d'altra banda, la similitud o reiteració de les propostes.

Tot i que es detallen o es resumeixen les aportacions efectuades en cada eix, s'inclou també en [l'annex II](#) una taula en la qual es detalla cada proposta i/o aportació formulada pels 29 participants i, també, s'hi indica en quin eix es dona resposta, atès que un mateix participant pot haver participat amb diferents aportacions relacionades amb més d'un eix.

4.1 Contextualització dels eixos

Per tal d'orientar les aportacions de la ciutadania, la consulta pública prèvia incorporava les següents preguntes:

1. Quines mesures de millora en l'àmbit de l'administració digital consideres que es poden implementar per agilitzar els processos de selecció del personal a l'Administració de la Generalitat?
2. Quins consideres que són els terminis del procediment que caldria reduir o suprimir en el procés selectiu, i quins consideres que s'haurien de mantenir?
3. Consideres que la creació de l'òrgan de selecció permanent en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat pot constituir una millora en la gestió del processos selectius?
4. Consideres que pot haver alguna altra mesura que permeti l'agilització i simplificació del procés de selecció que no s'ha tingut en compte i que s'hauria de valorar?

Tenint en compte les preguntes inicials per orientar les aportacions de la ciutadania, així com la totalitat de les propostes rebudes, s'han configurat els següents **6 eixos de debat**:

- A. Mesures de millora en l'àmbit de l'administració digital per tal d'agilitzar els processos de selecció del personal a l'Administració de la Generalitat.
- B. Terminis del procediment que caldria reduir, suprimir o mantenir.
- C. Creació de l'òrgan de selecció permanent en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat
- D. Altres mesures que permetin l'agilització i simplificació del procés de selecció.

En aquest bloc, els principals temes de debat són: El sistema d'accés pels aspirants aprovats sense plaça, l'Oferta d'ocupació pública i la convocatòria, el disseny de les proves, el foment de la promoció interna, el sistema de valoració de mèrits, qüestions del deure de transparència en el procediment, i, finalment, altres propostes en relació amb mesures que permetin l'agilització i simplificació del procés de selecció.

- E. Propostes en relació amb les persones aspirants que tinguin reconeguda la condició legal de persones amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33%.
- F. Altres propostes, concretament, relatives als processos d'estabilització i situació d'abús de la temporalitat i a l'ocupació temporal.

D'aquesta manera, tot seguit, es dona resposta a les aportacions, si bé cal tenir en compte que la tramitació del projecte de Decret està en la fase inicial i prèvia a la seva redacció.

4.2 Eixos de debat

A. Mesures de millora en l'àmbit de l'administració digital per tal d'agilitzar els processos de selecció del personal a l'Administració de la Generalitat

De les [aportacions](#) efectuades i accions proposades per les persones participants envers l'eix A, s'ha recollit la proposta de reforçar la digitalització en la fase de mèrits del procés selectiu.

En relació amb la proposta, cal tenir en compte que el disseny de la fase de mèrits en el procés selectiu no és objecte del Decret 28/1986, de 30 de gener, del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, sinó que només es regula com a fase del procés selectiu, d'acord amb la normativa bàsica, i, consegüentment, correspon el seu disseny i concreció a les bases corresponents per les quals s'aprovi el procés selectiu.

Tanmateix, es recull el suggeriment i es té en compte per afavorir l'agilització i digitalització del procediment, així com en el marc del previst per l'article 85 del Decret 76/2020, de 4 d'agost, d'Administració digital, pel qual les persones que participen en convocatòries de processos selectius per a l'accés a cossos o escales i/o categories laborals de l'Administració de la Generalitat han de realitzar per mitjans electrònics tots els tràmits relacionats amb el procés selectiu, d'acord amb el que estableixin les convocatòries respectives.

B. Terminis del procediment que caldria reduir, suprimir o mantenir

De les [aportacions](#) efectuades i accions proposades per les persones participants, envers l'eix B, s'han rebut les 3 propostes següents, les quals es reproduïxen:

- “Reduir el termini global del procés; i en concret entre la prova i la publicació de notes. I els enunciats i plantilles, publicar-los immediatament un cop fetes les proves, o al 1r dia hàbil següent”.
- “Els terminis que estan previstos a la normativa són a la pràctica decoratius. Si actualment s'incomplixen, per què un canvi de la norma farà que es compleixin?”
- “S'haurien d'eliminar els dies d'esmenes de la sol·licitud i reduir els terminis de sol·licitud, recursos, temps de valoració de mèrits, proposta de nomenament, tot arribant a un equilibri per garantir els drets dels opositors. S'han de reduir els terminis de les resolucions al DOGC.”

Es recullen les recomanacions i les observacions respecte els terminis proposats. Així mateix, es posa de manifest que es comparteix la necessitat de simplificar els tràmits del procediment i els seus terminis, reduint-los o fins i tot suprimint-los, amb garantia i respecte dels principis d'accés a l'ocupació pública.

C. Creació de l'òrgan de selecció permanent en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat

De les [aportacions](#) efectuades i accions proposades per les persones participants, envers l'eix C, en termes generals, la ciutadania participant en la consulta valora positivament la proposta i considera que pot constituir una millora en la gestió del processos selectius.

S'han recollit 4 aportacions, de les quals es destaquen i reproduïxen les següents propostes:

- “Tribunals permanents formats per professionals i processos selectius continus, no un a l'any, com a molt, sinó tants com necessitats es produeixin.”

- “Tal vegada escau valorar la conveniència de constituir un òrgan especialitzat i professional que, per compte i en representació de les administracions, dugui a terme tots els procediments que s'inicien amb la publicació conjunta de les diferents ofertes públiques d'ocupació i finalitzen després d'haver gestionat de forma integrada els procediments de reclutament i d'accés a la funció pública.”
- “Encàrrec al Tribunal de selecció permanent de la gestió de la bossa de treball d'ATRI, per centralitzar oferta i demanda, i valorar l'inici de processos selectius, quan escaigui.”
- “Es podria valorar, en virtut de l'article 61.4 EBEP, encomanar a l'EAPC l'organització dels processos selectius.”

Es valoren adequadament aquests suggeriments i es tindran en compte en la confecció de l'òrgan permanent de selecció i en el seu encaix dins del procés de selecció, especialment, l'objectiu d'assolir una avaluació més homogènia i agilitzada de les proves i exercicis, així com l'establiment de criteris estandarditzats per assolir major continuïtat i coherència en els successius processos selectius, el que s'ha de traduir en les funcions assignades a aquest òrgan. Pel que fa al seus membres, es comparteix la necessitat de que aquests comptin amb coneixements de les seves àrees i en tècniques de selecció.

Així mateix, escau matisar que l'àmbit competencial de l'òrgan permanent de selecció que es preveu confeccionar compregui l'Administració de la Generalitat de Catalunya, i no totes les Administracions públiques catalanes.

D. Altres mesures que permetin l'agilització i simplificació del procés de selecció

De les [aportacions](#) efectuades i accions proposades per les persones participants, s'han recollit 20 propostes que s'agrupen en aquest eix D, i que es passen a abordar en els següents 7 blocs següents:

1) Sistema d'accés pels aspirants aprovats sense plaça

S'han rebut [propostes](#) relatives a que les persones aspirants que superen la fase d'oposició però que per manca de puntuació no obtenen plaça, especialment en la fase de concurs, puguin quedar en una llista d'aspirants aprovats sense plaça i ésser cridats successivament per anar cobrint llocs vacants.

En relació amb la proposta, el projecte de decret pretén incorporar a la normativa reguladora del procés selectiu el desenvolupament del previst en la Disposició addicional trentena 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, la qual preveu que per a limitar al màxim el nomenament de personal interí en llocs de treball dels cossos, escales i especialitats de personal funcionari, 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 a cobrir futures vacants, a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents, que s'adjudiquen als aspirants que hagin aprovat 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.

Amb la incorporació d'aquesta previsió legal, no només es dona coherència al marc normatiu, sinó que es promou la cobertura més àgil i ràpida de les necessitats de professionals a l'organització mitjançant personal permanent, tot garantint la capacitat dels professionals seleccionats, així com de la qualitat dels serveis públics.

2) L'Oferta d'ocupació pública i la convocatòria

S'han rebut les següents [propostes](#) d'agilització del procediment mitjançant suggeriments en relació amb l'Oferta d'ocupació pública i la convocatòria, les quals es reproduïxen a continuació:

- “Tota persona que superi la fase de concurs oposició ha de tindre la seva plaça automàticament com en altres CCAA.”
- “La conveniència de tractar de forma integrada i conjunta les ofertes públiques d'ocupació de Catalunya, per donar una major garantia d'igualtat, transparència, seguretat jurídica i confiança a la ciutadania, es veu complementada per l'oportunitat de procedir a convocar els processos de selecció de personal de les nostres administracions de forma conjunta, mitjançant l'agrupació de totes les places vacants d'identica naturalesa, sense perjudici de quin sigui l'administració d'adscripció.”
- “Precipitar processos selectius, quan el nombre de llocs de treball vacants, superin un llinar i no sigui eficaç i eficient esperar a la publicació anual de l'oferta pública d'ocupació.”
- Publicar previsió convocatòries amb antelació. Els aspirants han de tenir informació del calendari aproximat.

La proposta de garantir una plaça automàtica a tota persona que superi la fase de concurs-oposició no resultaria viable dins del marc normatiu actual de la Generalitat de Catalunya, ja que els processos selectius es regeixen pels principis constitucionals d'accés a l'ocupació pública.

El sistema de concurs-oposició combina les fases d'oposició, on es valoren els coneixements dels aspirants mitjançant proves objectives, i la fase de concurs, on es valoren els mèrits acreditats pels candidats. En aquest sistema, superar les dues fases no implica automàticament l'obtenció d'una plaça, sinó que la seva assignació depèn de la puntuació total obtinguda i del nombre de places convocades, garantint així que les vacants siguin ocupades pels candidats amb millor puntuació.

Aquest model és coherent amb el que disposa l'article 49.3 del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, que regula que la valoració de la fase de concurs no pot superar el 40% de la puntuació total, assegurant que l'accés estigui basat també en el rendiment de la fase d'oposició. Així, la plaça només pot ser adjudicada en funció de l'ordre de puntuació i el nombre de vacants disponibles.

A més, aquesta iniciativa no s'alinea amb l'objectiu de prioritzar un sistema de selecció eficient, transparent i basat en la qualitat, ja que garantir una plaça automàtica a tots els aspirants que superin una fase podria comprometre l'equitat del procés selectiu, especialment en situacions amb una elevada concurrència i un nombre limitat de vacants.

Pel que fa a la possibilitat de precipitar convocatòries sense la prèvia aprovació de l'oferta d'ocupació pública, cal tenir en compte que, d'acord amb l'article 70 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, són objecte d'oferta pública les necessitats de recursos humans, amb assignació pressupostària, que s'hagin de proveir mitjançant la incorporació de personal de nou ingrés, fet que comportarà l'obligació de convocar els processos selectius per a les places compromeses i fins a un 10% addicional. Per tant, no es poden convocar places que no hagin estat objecte de publicació prèvia en l'oferta pública d'ocupació. L'oferta d'ocupació pública es configura com un instrument fonamental per garantir una gestió ordenada i eficient dels recursos humans de l'Administració pública. La seva aprovació prèvia és imprescindible per assegurar que la incorporació de nous efectius es realitzi d'acord amb els principis de racionalitat, eficiència i transparència en la funció pública.

L'Oferta d'Ocupació Pública garanteix que les places que es convoquen responguin a una planificació estratègica basada en criteris objectius i adaptats a les necessitats reals. Així, es promou un accés equitatiu a la funció pública, seguint els principis d'igualtat, mèrit i capacitat recollits a l'article 103.3 de la Constitució Espanyola.

A més, l'oferta d'ocupació pública és una eina clau per al control pressupostari de l'Administració. Les places ofertes han d'estar alineades amb les disponibilitats financeres i les limitacions establertes a les lleis de pressupostos generals, garantint que la incorporació de nous treballadors no comprometi la sostenibilitat econòmica de les administracions públiques. La previsió d'aquestes places permet una millor distribució dels recursos i evita desajustos entre la demanda de personal i la capacitat financera de l'Administració.

La programació i planificació prèvia de l'Oferta d'Ocupació Pública també contribueix a garantir que els processos de selecció responguin a les necessitats reals dels serveis públics. Aquesta previsió permet prioritzar aquells llocs de treball essencials, ajustant-se a les exigències operatives de cada departament o unitat administrativa, i assegurant que els nous ingressos aportin el valor necessari per a la millora de la prestació de serveis.

Finalment, l'aprovació prèvia d'una l'Oferta d'Ocupació Pública evita la discrecionalitat en la convocatòria de places, assegurant que la convocatòria dels llocs de treball es faci de manera transparent i objectiva.

D'altra banda, les regles de càlcul de les places que poden ser objecte d'oferta d'ocupació pública venen determinades per la normativa bàsica de l'Estat, d'obligat compliment per les administracions autonòmiques. El present projecte pretén introduir modificacions en l'àmbit del procediment administratiu, mentre que les mesures a que es fa referència serien més pròpies del model de funció pública, i haurien d'abordar-se mitjançant una norma de rang legal i amb ple respecte a la distribució competencial en matèria de funció pública prevista a la constitució.

Finalment, no escau recollir el suggeriment d'unificar les diferents Ofertes d'ocupació pública de les diferents administracions públiques ja que la seva aprovació correspon a l'òrgan que determini la legislació vigent per a cada administració. En el cas de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, correspon al Govern d'acord amb l'article 5 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.

3) Disseny de les proves

S'han formulat les següents [propostes](#) relatives al temari i exercicis de les proves, els quals es reproduïxen a continuació:

- “Temaris d'exàmens més ajustats i específics als llocs oferts. Hi han places amb temaris infinits i tant genèrics, que molts no tenen res a veure amb el lloc de feina, perquè l'únic que es fa és un "copiar/pegar" d'alguna altra banda.”
- “Publicar de forma oberta i gratuïta el temari. L'actual sistema d'acadèmies pirates i extrebolladors públics, de moral dubtosa, impedeixen un accés igualitari a la funció pública. Un ciutadà pot arribar a pagar 1.500€-1.600€ per obtenir el temari d'una oposició (un temari no validat ni aprovat per cap institució). Les beques retroalimenten el sistema no qualificat. Caldria institucionalitzar la formació i controlar de cap a fi el procés d'aprenentatge, avaluació i selecció de personal.”
- “Encara tenim uns processos selectius amb un volum de temari brutal (cossos superiors), no existeix un temari reglat i aprovat per l'administració, són acadèmies privades les que ofereixen el temari i fan negoci, en comptes de fer-ho l'Escola d'Administració Pública i fer-lo accessible per tothom i garantir la igualtat d'accés. A

les darreres oposicions que hi ha hagut del Cos Superior (242 i 824) ho heu posat tan difícil que acaben sobrant places (16% d'aprovat a la 824).”

- “Que no s'hagi de fer un examen cada cop que t'apuntis a una plaça o una borsa de treball, crec que amb un cop n'hi ha prou i així poder obtenir un certificat de coneixements amb una puntuació i que es pugui repetir si es vol pujar nota, com la Selectivitat.”
- “El sistema de test implantat agilita molt, però el test pràctic ha d'incloure temes cabdals per als servidors públics (terminis, notificacions, transparència, etc.).”

Per una banda, en relació amb la confecció dels temaris, els quals han estat simplificats en els darrers processos selectius, es posa de manifest que aquests aspectes no són objecte del Decret 28/1986, de 30 de gener, del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Actualment, els temaris oficials es publiquen en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, i proporcionen als aspirants una guia clara sobre els continguts que es valoraran en les proves. No obstant això, l'Administració no elabora materials de preparació ni manuals d'estudi oficials, deixant en mans dels aspirants la recerca i preparació dels continguts. Tanmateix, escau fer constar que l'Escola d'Administració Pública de Catalunya publica multitud de contingut obert que forma part del temari d'accés a la funció pública.

En aquest sentit, es comparteix el parer de que tant el temari com les proves selectives han d'incloure el temes cabdals per al servidors públics, de manera que siguin òptims per valorar la capacitació en l'accés a la funció pública. Actualment, els temaris són confeccionats d'acord amb els perfils professionals de cada cos, escala o especialitat. Aquests temaris es revisen periòdicament per garantir-ne l'actualització i la seva adequació als requeriments dels llocs de treball. En aquesta línia es preveu que el projecte incorpori mecanismes per assegurar la qualitat de les proves selectives, incloent-hi la professionalització dels òrgans de selecció i la possibilitat d'introduir nous formats d'avaluació que permetin una millor valoració de les competències professionals requerides. Aquest enfocament ha de contribuir a avançar en la garantia d'una major coherència entre la formació exigida en les proves i les tasques a desenvolupar en els llocs de treball.

Per altra banda, en relació amb l'avaluació, val a dir que d'acord amb l'article 62 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, la condició de funcionari de carrera s'adquireix, en primer terme, amb la superació del procés selectiu, i d'acord amb l'article 61 del mateix text legal, mitjançant els sistemes d'oposició i concurs-oposició que hauran d'incloure, en tot cas, una o diverses proves per determinar la capacitat dels aspirants i establir l'ordre de prelatió, i, per tant, aquesta proposta no es pot adoptar atès que, d'acord amb la normativa bàsica, només es pot adquirir la condició de funcionari després de superar el corresponent procés selectiu.

Altrament, cal tenir en compte que, en cas de superar el procés selectiu sense obtenir plaça, dir que la Disposició addicional trentena 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, estableix que les convocatòries dels processos selectius poden disposar que la superació de proves selectives anteriors sense obtenir plaça pugui eximir de la realització d'alguna prova o exercici, o bé que es valori com a mèrit en la fase de concurs, disposició que es preveu desenvolupar en el text del projecte.

4) Foment de la promoció interna

S'ha [proposat](#) el foment dels processos de promoció interna i, concretament es suggereix que la promoció interna no afecti al cicle escolar atès que “hi ha canvis de personal enmig del curs escolar i afecta a la organització i gestió del centre.”

El foment dels processos de promoció interna és una prioritat que l'Administració de la Generalitat de Catalunya ja contempla en el marc normatiu vigent, en línia amb els principis que regulen la carrera professional a l'administració pública.

Pel que fa a la preocupació expressada en relació amb l'impacte dels processos de promoció interna en el cicle escolar, l'Administració és conscient de les dificultats organitzatives que poden sorgir quan es produeixen canvis durant el curs escolar. No obstant això, cal tenir en compte que la planificació dels processos de promoció interna, així com l'execució dels processos selectius, estan subjectes a múltiples factors, com ara la disponibilitat pressupostària, les necessitats de cobertura de llocs vacants i els terminis legals establerts per a l'aprovació i desenvolupament de les ofertes públiques d'ocupació. En aquest sentit, escau indicar que la selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya no s'hauria d'adaptar a qüestions organitzatives alienes, com les derivades de les necessitats escolars.

Actualment, la normativa reguladora de l'oferta d'ocupació pública ja permet al Govern planificar l'oferta pública d'ocupació de manera flexible, autoritzant l'aprovació successiva d'ofertes parcials quan sigui necessari per garantir el funcionament adequat dels serveis públics. Això inclou la possibilitat de gestionar els processos de promoció interna de manera més ordenada i ajustada a les necessitats específiques de sectors sensibles com el sistema educatiu, per tal de minimitzar l'impacte dels canvis de personal durant el curs escolar.

5) Sistema de valoració de mèrits

Les [propostes](#) relatives a la valoració de mèrits no són objecte del Decret 28/1986, de 30 de gener, del Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, sinó que es fixen a les bases.

En tot cas, no s'han de tenir en compte aquelles propostes que puguin suposar un alteració del principi de lliure concurrència, d'igualtat, mèrit i capacitat, que regeixen l'accés a la funció pública.

6) Qüestions del deure de transparència en el procediment

S'han rebut [propostes](#) en relació amb la transparència del procediment, concretament, es demana que els resultats de tots els processos selectius siguin publicats al web i no només al portal de l'aspirant.

Aquesta proposta no es pot atendre atès que el sistema de publicació mitjançant el Portal d'accés de les persones aspirants en els processos de selecció (<https://atriportal.gencat.cat/seleccio/>), entès com un entorn d'accés restringit a les persones aspirants de cada procés de selecció i que, per tant, tenen la consideració de persones interessades en el procediment administratiu, respon a la recomanació de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades.

Concretament, l'informe de l'Agència Espanyola de Protecció de Dades (AEPD) N/REF: 0002/2022 manifesta que, en relació amb la millor protecció de les dades personals de les persones aspirants, especialment aquelles que es poden reputar més sensibles, com són les associades a la participació per la via de reserva per a persones aspirants que tinguin reconeguda la condició legal de persones amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33 per cent, resulta menys intrusiu i ajustat amb la normativa que la

publicació sigui només visualitzada per les persones que concorren al procés selectiu i no al públic en general.

Així, en aquest Portal es publiquen les informacions que acompanyen les resolucions de l'òrgan convocant i els acords del tribunal qualificador que contenen dades personals de les persones aspirants, entre els quals, la llista provisional i definitiva de persones admeses i excloses, els llistats de qualificacions i resultats de la fase d'oposició, valoració provisional i definitiva de mèrits de la fase de concurs, resultats finals i la proposta de nomenament).

En tot cas, aquest Portal s'esmenta expressament com a mitjà de publicació oficial en les actuals bases de les convocatòries de selecció de la Direcció General de Funció Pública i, al seu torn, els nomenaments són publicats al Diari Oficial corresponent, donant compliment al principi de transparència.

7) Altres propostes en relació amb mesures que permetin l'agilització i simplificació del procés de selecció.

- En relació amb l'aportació de documentació, s'ha rebut la següent proposta: "Cada Departament té el seu propi procés de selecció, la seva pròpia seu electrònica de participació, externa, en processos de selecció i fa que els participants hagin d'omplir i enviar la informació cada vegada que volen participar i cada Departament té el seu propi format (diferent). Cal fer un procés transversal, amb una única seu electrònica i amb un procés de selecció que proveeixi els diferents departaments."

Aquesta aportació no es pot atendre atès que d'una banda la seu electrònica de l'Administració de la Generalitat de Catalunya és única i no individualitzada a cap Departament. D'altra banda, els processos de selecció per accedir a la funció pública es realitzen per cossos i escales de funcionaris que depenen orgànicament del conseller competent en matèria de funció pública, i no dels diferents departaments. Finalment, per al cas que l'aportació faci referència a la selecció de personal temporal, dir que la proposta de modificació de la normativa reglamentària en matèria de selecció de personal no compren la modificació de la selecció de l'ocupació temporal.

- Es proposa "Promoure la selecció de nou personal per ocupar llocs de treball comuns de totes les administracions públiques catalanes, per concentrar els processos selectius i simplificar-ne la gestió."

Aquesta proposta només es podria abordar en el marc del nou model d'ocupació pública que es preveu desenvolupar mitjançant la Llei d'Ocupació Pública de Catalunya, atès que implica un canvi estructural en la gestió de la selecció de personal de totes les administracions catalanes. La concentració dels processos selectius i la gestió conjunta de llocs de treball comuns requereixen una regulació amb rang de llei, ja que afecten les competències de diverses administracions i suposen una modificació del model actual de selecció. En canvi, la modificació del Decret 28/1986, de 30 de gener, té un abast estrictament procedimental i organitzatiu, limitant-se a introduir millores en l'agilització dels processos i la relació electrònica dels aspirants amb l'Administració, sense afectar el marc general d'accés a la funció pública.

- Es proposa eliminar les entrevistes en els casos en què es coneixen les puntuacions o no es publiquen els resultats.

Les entrevistes poden formar part del procés de selecció d'acord amb les bases de les convocatòries respectives, i tenen per objecte l'avaluació d'aspectes específics rellevants per assegurar la idoneïtat dels aspirants. L'eliminació de les entrevistes en els processos selectius no es pot abordar en aquesta modificació reglamentària ja que aquesta té un abast estrictament procedimental i organitzatiu, centrant-se en

l'agilització dels processos i la relació electrònica amb els aspirants. Qualsevol modificació sobre els mètodes d'avaluació en els processos de selecció requereix una revisió més àmplia del model de selecció i hauria de ser objecte de regulació en el marc de la futura Llei d'Ocupació Pública de Catalunya, que establirà els principis generals en matèria de selecció i carrera professional. No obstant això, la modificació que es projecti han de garantir transparència i objectivitat, i en aquest sentit, cal assegurar que les entrevistes es desenvolupin amb criteris clars, evitant qualsevol opacitat en la publicació dels resultats.

E. Propostes en relació amb les persones aspirants que tinguin reconeguda la condició legal de persones amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33%

De les [aportacions](#) efectuades i accions proposades per les persones participants, envers l'eix E, s'han recollit 2 propostes:

Per una banda, es consulta el motiu de la modificació 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.

El motiu rau en que la introducció de mesures d'agilització en la presentació de la sol·licitud de participació en els processos selectius per l'accés a la funció pública, entre les quals hi consta l'ús de la declaració responsable en relació amb l'acreditació dels requisits de participació, que afecta també al previst per l'article 5 del Decret esmentat, relatiu a l'acreditació de condicions d'accés a la funció pública per les persones aspirants que tinguin reconeguda la condició legal de persones amb discapacitat.

Així, es pretén modificar el procediment previst perquè les persones aspirants acreditin la condició legal de persones amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33% per tal d'ajustar-lo als drets dels interessats en el procediment administratiu, així com garantir la seguretat jurídica al llarg del procés selectiu.

Per altra banda, es proposa incloure les següents mesures:

- “Més places reservades per discapacitats, més facilitats d'accés per col·lectius vulnerables (discapacitats, dones aturades majors de 45 anys, aturats de llarga durada...), i no només amb plans d'ocupació temporals. Volem establir com tothom.”
- Més facilitats per accedir a cursos per les persones aturades, hi han molts que només es poden fer quan hi està treballant, així no hi ha manera d'aconseguir mèrits. Salutacions,

Pel que fa al nombre de llocs reservats cal manifestar que el seu càlcul obeeix a l'estricta compliment dels percentatges establerts per la normativa bàsica d'aplicació general.

L'increment del percentatge de places reservades per a persones amb discapacitat i la introducció de mesures específiques per a altres col·lectius vulnerables són qüestions que haurien de ser regulades en el marc del nou model d'ocupació pública, que s'ha de desenvolupar mitjançant el projecte de la Llei d'Ocupació Pública de Catalunya, i d'acord amb la normativa bàsica estatal. Aquesta norma de rang legal ha d'establir les bases generals per a la planificació i gestió de l'ocupació pública, incloent-hi les polítiques d'inclusió i accés per a col·lectius amb especials dificultats.

La modificació que ara es projecta té un abast estrictament procedimental i organitzatiu, i es limita a introduir millores en l'agilització dels processos selectius i en la relació electrònica amb

els aspirants, sense modificar les condicions d'accés ni els percentatges de reserva de places. Qualsevol canvi en aquest àmbit ha de ser objecte d'un debat més ampli i requeriria una norma amb rang de llei, en coherència amb la legislació estatal i autonòmica en matèria de funció pública.

F. Altres propostes

De les **aportacions** efectuades i accions proposades per les persones participants, s'han recollit 16 propostes que s'agrupen en aquest eix F, com "Altres propostes" i que estan relacionades amb els següents temes:

1) Processos d'estabilització i situació d'abús de la temporalitat

S'han rebut 8 propostes relatives a la realització de nous processos d'estabilització en els llocs de treball per aquelles persones presumptament en situació d'abús de la temporalitat. Algunes propostes suggereixen prioritzar el sistema selectiu de concurs de mèrits mitjançant la valoració dels mèrits d'antiguitat i d'altres oposicions aprovades. Altres propostes manifesten que l'Administració ha de reduir la temporalitat i donar compliment a la normativa europea.

Les propostes en aquesta matèria no es poden observar atès que el Decret no regula els processos d'estabilització, els quals, d'acord amb la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, s'havien de realitzar per una sola vegada i finalitzar abans del 31 de desembre de 2024.

Aquesta Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, va establir un procés excepcional de concurs i concurs-oposició per reduir la temporalitat estructural en les administracions públiques. Aquesta llei determinava que les convocatòries havien de publicar-se abans del 31 de desembre de 2022 i els processos havien de finalitzar abans del 31 de desembre de 2024.

Sens perjudici que la Generalitat de Catalunya continua treballant per garantir la reducció de la temporalitat, mitjançant la planificació d'ofertes públiques d'ocupació ordinàries i l'optimització dels processos selectius, no és possible iniciar nous processos d'estabilització, ja que el termini establert per la normativa estatal ha finalitzat. Qualsevol modificació en aquest sentit requeriria un canvi legislatiu a nivell estatal.

2) Ocupació temporal

S'han rebut 8 propostes que fan referència a l'ocupació temporal mitjançant personal interí o personal laboral temporal, com ara, qüestions sobre la borsa de treball i l'ús de les TIC en aquesta borsa als efectes d'acreditar mèrits, la valoració per aquest personal el mèrit d'haver aprovat algun procés selectiu sense plaça, promoure la formació amb caràcter selectiu del personal interí, així com disposar d'una plataforma única per la postulació a ofertes de lloc de treball.

Les qüestions relatives a l'ocupació temporal mitjançant personal interí o personal laboral temporal, incloent-hi la gestió de borses de treball, l'acreditació de mèrits mitjançant TIC, la valoració d'haver aprovat processos selectius sense plaça, la formació selectiva del personal interí i la creació d'una plataforma única per a la postulació a ofertes de treball, són aspectes que no serien els assignats a la modificació normativa projectada.

La modificació projectada té un abast estrictament procedimental i organitzatiu, i es limita a introduir millores en l'agilització dels processos selectius i en la relació electrònica entre els aspirants i l'Administració.

No obstant l'anterior, malgrat la borsa de treball no és objecte d'aquest decret, escau indicar que recentment s'ha aprovat 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 de Catalunya i els seus organismes autònoms.

3) Sistema d'ajuts a través d'una convocatòria pública per a joves estudiants d'oposicions

En relació amb la mesura consistent en un sistema d'ajuts a través d'una convocatòria pública per a joves estudiants d'oposicions, amb l'objectiu de rejuvenir les plantilles, es demana valorar si es tracta d'una mesura real i efectiva.

El sistema d'ajuts per a joves opositors inclòs en el Pla de Xoc aprovat per l'Acord GOV/217/2024, de 8 d'octubre, es presenta com una mesura efectiva per afavorir el rejuveniment de les plantilles de l'Administració de la Generalitat. Un dels principals obstacles que tenen els joves per accedir a la funció pública és la dificultat econòmica per afrontar la preparació de les oposicions, un procés que sovint requereix mesos o anys de dedicació i formació especialitzada. Aquesta mesura permetrà eliminar aquestes barreres facilitant l'accés a un nombre més gran de candidats joves, garantint així que l'accés a la funció pública es basi en criteris d'igualtat d'oportunitats.

Amb tot, la proposta d'establir un sistema d'ajuts per a joves estudiants d'oposicions, amb l'objectiu de rejuvenir les plantilles de l'Administració, és una mesura que no es pot abordar en aquesta modificació reglamentària projectada, ja que aquesta reforma es limita a qüestions procedimentals i de relació electrònica en els processos selectius.

5. Conclusions

El 5 de novembre de 2024 el Departament de Presidència de l'Administració de la Generalitat de Catalunya va iniciar una consulta pública prèvia a 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.

D'acord amb l'article 66 bis de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques de Catalunya, la consulta pública prèvia s'ha de fer d'acord amb estàndards mínims de qualitat, de manera que per a assegurar-hi una participació efectiva, cal establir un termini suficient de, com a mínim, un mes. Així, es va dur a terme la consulta pública prèvia del 5 de novembre de 2024 al 5 de desembre.

Aquest procés ha permès recollir 29 participacions amb 46 propostes i/o aportacions, les quals han estat valorades de manera individualitzada i que ajudaran a redactar la modificació de la normativa reglamentària en matèria de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Per tal de donar resposta a les propostes rebudes, s'han agrupat les respostes tenint en compte, per una banda, les 4 preguntes formulades en la consulta pública prèvia per orientar les aportacions, i, d'altra banda, la similitud o reiteració de les propostes rebudes. Així mateix, en l'annex II consta una taula amb totes les propostes de manera individualitzada i s'hi indica en quin dels eixos d'aquest informe de retorn es dona resposta a la proposta.

Així, el present informe dona compliment a l'apartat cinquè de l'article 66 bis de la Llei 26/2010, del 3 d'agost, el qual estableix que l'Administració de la Generalitat ha de publicar en el Portal de la Transparència de la Generalitat una valoració general de les contribucions efectuades en el tràmit de consulta pública.

La participació ciutadana ha permès enriquir el projecte gràcies a les diverses propostes recollides, alhora que ha permès consolidar la seva legitimitat. El procés ha reafirmat així el valor de la participació ciutadana com a pilar clau en el desenvolupament del projecte.

5.1 Anàlisi de les posicions dels participants sobre el tema i els arguments que les sustenten

El procés de recollida i anàlisi de les aportacions de la ciutadania ha estat enriquidor i fonamental per seguir confeccionat el projecte, tenint en compte les necessitats i expectatives de la comunitat. Així, les propostes valorades positivament han contribuït en el disseny del projecte, mentre que les propostes descartades han estat fonamentades.

Eix A: Mesures de millora en l'àmbit de l'administració digital per tal d'agilitzar els processos de selecció del personal a l'Administració de la Generalitat.

La proposta destacada en aquest eix ha estat la de digitalitzar la fase de mèrits per millorar l'agilitat i l'eficiència dels processos selectius. Malgrat la fase de mèrits no és matèria del Decret 28/1986, de 30 de gener, sinó que depèn de les convocatòries específiques, és compromís per part de l'Administració de la Generalitat avançar cap a una gestió més eficient i moderna dels processos selectius, motiu pel qual es valora positivament les propostes de les persones participants, atès que la digitalització contribueix a agilitzar els processos selectius, reduir la burocràcia i garantir més transparència i eficiència.

Les aportacions envers aquest eix han confirmat la necessitat de simplificar i digitalitzar tràmits administratius en els processos selectius, així com promoure propostes de digitalització per incorporar millores en el marc de les convocatòries específiques.

En aquesta línia, la proposta pretén consolidar la obligatorietat de relacionar-se electrònicament, la regulació de la declaració responsable adjunta a la sol·licitud de participació en els processos selectius, així com preveure l'opció de l'acte d'adjudicació de llocs en format telemàtic.

Eix B: Terminis del procediment que caldria reduir, suprimir o mantenir.

En primer lloc, s'ha destacat la necessitat de reduir els terminis generals dels processos selectius per fer-los més eficients, destacant la proposta de disminució del temps entre la realització de les proves i la publicació de les notes, així com la publicació tant aviat com sigui possible dels enunciats i plantilles de correcció després de les proves.

Es destaca aquí que la regulació d'un òrgan de selecció permanent (Eix de debat C) podrà coadjuvar a agilitzar la gestió dels processos selectius, ja que permetrà assolir majors nivells d'eficàcia i eficiència en la confecció i correcció dels exercicis de les proves.

En segon lloc, s'ha destacat la necessitat d'eliminar i reduir terminis específics, com ara els terminis d'esmena de les sol·licituds o els terminis de valoració de mèrits, tot mantenint uns mínims que garanteixin l'equilibri entre rapidesa i seguretat jurídica.

En tercer lloc, es manifesta certa preocupació per la manca d'ajustament dels processos selectius precedents als terminis actualment previstos. En aquest sentit, es pretén amb la modificació assolir una normativa més efectiva i que assegurí el compliment efectiu.

Les aportacions envers aquest eix han permès concloure que hi ha un consens general respecte la importància de simplificar i optimitzar els terminis del procediment. Assolir un procés selectiu ràpid, eficaç i transparent permetrà reduir la càrrega administrativa i, alhora, contribuirà significativament en l'augment de la confiança en els processos selectius. Alhora, s'evidencia i es manifesta la necessitat de garantir que les modificacions normatives que es realitzin en aquesta línia tinguin un impacte real i efectiu.

Eix C: Creació de l'òrgan de selecció permanent en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.

La ciutadania ha considerat positivament la creació de l'òrgan permanent de selecció, ja que pot suposar una millora en la gestió dels processos selectius, especialment, per la possibilitat d'establir criteris homogenis i estandarditzats en els processos selectius i, per tant, garantir més continuïtat i eficiència.

També, s'ha destacat la possibilitat d'emfatitzar la professionalització dels membres a través de la creació d'aquest òrgan i que comptin amb coneixements tècnics i de selecció.

Les aportacions envers aquest eix han permès concloure que hi ha un consens general sobre la conveniència de la creació de l'òrgan permanent de selecció, destacant-ne el potencial per millorar la gestió, garantir més eficiència i fomentar la coherència dels processos selectius en l'àmbit específic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Així mateix, relacionat amb l'eix B, comptar amb l'òrgan permanent de selecció permetrà agilitzar els tràmits, optimitzar recursos i assolir major eficiència administrativa gràcies a la centralització i estandardització de criteris.

Eix D: Altres mesures que permetin l'agilització i simplificació del procés de selecció.

En aquest bloc, els principals temes de debat han estat el sistema d'accés pels aspirants aprovats sense plaça, l'Oferta d'ocupació pública i la convocatòria, el disseny de les proves, el foment de la promoció interna, el sistema de valoració de mèrits, qüestions del deure de transparència en el procediment, i, finalment, altres propostes en relació amb mesures que permetin l'agilització i simplificació del procés de selecció.

Gran part de les propostes d'aquest eix estan condicionades per la normativa vigent de rang legal, i en altres ocasions podrien no adir-se als principis constitucionals que regeixen l'accés a l'ocupació pública, el que no permetria incorporar-les al projecte. En altres ocasions, tal i com s'ha detallat les propostes excedeixen l'àmbit competencial del Govern de la Generalitat per afectar les competències pròpies d'altres administracions públiques.

Tot i això, de les aportacions envers aquest eix, destaca i es pot concloure que la possibilitat que les convocatòries de proves selectives puguin incloure, a més de les places autoritzades a les ofertes d'ocupació pública, un nombre de places addicionals per a cobrir futures vacants, a càrrec de les ofertes d'ocupació pública dels dos anys següents, prevista a la Disposició addicional trentena del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, i que es pretén desenvolupar en el projecte, es valora com una mesura positiva per tal de donar agilitat als processos selectius així com a la cobertura de les necessitats amb personal qualificat, millorant en conseqüència els serveis públics que es presten a la ciutadania.

Per últim, en aquest punt també s'ha valorat la necessitat de transparència en el procediment manifestada per la ciutadania. En aquest sentit, es reafirma el compromís de l'Administració amb el deure de transparència en el procediment, així com de la protecció de dades dels participants, tal com s'ha exposat en l'apartat 4.2, eix D.

Eix E: Propostes en relació amb les persones aspirants que tinguin reconeguda la condició legal de persones amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33%.

Les aportacions envers aquest eix han permès concloure un parer favorable a la proposta de modificació 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, amb la finalitat de garantir major seguretat jurídica en la participació dels aspirants.

Com s'ha desenvolupat anteriorment, en relació a la resta de propostes rebudes en relació amb aquest eix excedeixen de l'abast de modificació que ara es projecta, que és estrictament procedimental i organitzatiu, i es limita a introduir millores en l'agilització dels processos selectius i en la relació electrònica amb els aspirants, sense modificar les condicions d'accés ni els percentatges de reserva de places en aquests processos.

Eix F: Altres propostes, concretament, relatives als processos d'estabilització i situació d'abús de la temporalitat i a l'ocupació temporal.

En la consulta realitzada destaca el gran nombre de propostes en relació amb els processos d'estabilització en els llocs de treball. Tanmateix, tal com ja s'ha indicat, aquestes propostes no es poden incloure atès que el projecte no regula els processos d'estabilització, els quals, d'acord amb la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública, s'havien de realitzar per una sola vegada i finalitzar abans del 31 de desembre de 2024.

Així mateix, també s'han rebut diverses propostes en relació amb l'ocupació temporal, les quals no es poden incloure atès que no són objecte del present projecte, el qual versa sobre aspectes de l'agilització i simplificació dels processos selectius d'accés a la ocupació pública de personal funcionari i laboral fix, per tant, no compren la selecció d'ocupació temporal.

En aquest sentit, es fa constar que recentment s'ha aprovat 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 de Catalunya i els seus organismes autònoms.

Annex I. Diagrama resum del procés de participació

FASE 0

Preparació de la consulta pública prèvia. Octubre de 2024

Comunicació al Govern (29 d'octubre de 2024)

FASE 1

Inici del procés. Del 5 de novembre al 5 de desembre de 2024

Publicació de la consulta pública prèvia al portal participa.cat

Presentació dels balanços del document base i del procés de participació

FASE 2

Debat i propostes. Novembre i desembre de 2024

Propostes de mesures

→ Participació en línia.

Del 5 de novembre al 5 de desembre de 2024.

FASE 3

Fase de retorn. Desembre de 2024 i gener de 2025

Elaboració del Document de Resultats

A partir del 9 de desembre de 2024.

Presentació de l'informe de resultats del procés participatiu.

Gener de 2025.

Annex II. Recull de propostes i aportacions

Persona participant	Data de la proposta	Proposta / Aportació	Contingut de la proposta / aportació	Resposta a les propostes / observacions en els eixos de debat
Candela	9/11/2024	Estabilització persones en abús de temporalitat	COMPLIR la llei i les directius i sentències de la Unió Europea i regularitzar d'una vegada a les persones que ens trobem en abús de temporalitat "castigades" per haver canviat de cos. Restablir per justícia aquesta gran injustícia que s'està produint i fer complir la llei. ESTABILITZACIÓ A LES PERSONES EN ABÚS DE TEMPORALITAT perquè ha estat fruit de la mala gestió de Funció Pública. Per tot això i més, ESTABILITZACIÓ PER LES PERSONES EN ABÚS DE TEMPORALITAT JA.	Es dona resposta a l' eix F: Altres propostes" apartat 1) .
El Dandy de Florència	9/11/2024	Tres observacions de possible interès	<p>1) Per què es vol modificar el Decret 66/1999? El DAP no diu res;</p> <p>2) Els terminis que estan previstos a la normativa són a la pràctica decoratius. Si actualment s'incompleixen, per què un canvi de la norma farà que es compleixin?</p> <p>3) L'única cosa pràctica que sembla que es vol fer és que els tribunals siguin permanents, la qual cosa no em sembla malament. També es podria valorar, en virtut de l'article 61.4 EBEP, encomanar a l'EAPC l'organització dels processos selectius.</p>	<p>Es dona resposta a les propostes/preguntes en els punts següents de l'informe de retorn:</p> <p>Proposta 1: En relació amb el Decret 66/1999, es respon a l'eix E: Propostes en relació amb les persones aspirants que tinguin reconeguda la condició legal de persones amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33%"</p> <p>Proposta 2: Eix B. Terminis del procediment que caldria reduir, suprimir o mantenir"</p> <p>Proposta 3: Eix C. Creació de l'òrgan de selecció permanent en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat"</p>

Rorquin	11/11/2024	Revisar el sistema d'oposicions	<p>Fora bo que la gent que aprova les oposicions (té el mèrit i la capacitat) però no aconsegueix plaça per manca de puntuació a la fase de concurs, quedés en llista d'espera per anar cobrint les baixes (permanents) a mesura que es vagin produint.</p> <p>Això estalviaria diners a l'administració i estrés a la ciutadania, a més de facilitar que les jubilacions i altres baixes permanents es cobressin sense interinatges amb molta més celeritat.</p>	Es dona resposta a l' eix D. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció" apartat 1)
Manel	11/11/2024	Modificació normativa selecció de personal	<p>Digitalització: s'hauria de reforçar sobretot en la fase de mèrits.</p> <p>Terminis: s'haurien d'eliminar els dies d'esmenes de la sol·licitud i reduir els terminis de sol·licitud, recusos, temps de valoració de mèrits, proposta de nomenament, tot arribant a un equilibri per garantir els drets dels opositors. S'han de reduir els terminis de les resolucions al DOGC</p> <p>S'han de professionalitzar els òrgans de selecció i tribunals per a una millora de la qualitat del procés de selecció mitjançant l'EAPC.</p>	<p>Es dona resposta a les propostes/preguntes en els punts següents de l'informe de retorn:</p> <p>Proposta digitalització: Eix A. Mesures de millora en l'àmbit de l'administració digital per tal d'agilitzar els processos de selecció del personal a l'Administració de la Generalitat</p> <p>Proposta terminis: Eix B. Terminis del procediment que caldria reduir, suprimir o mantenir</p> <p>Proposta òrgans de selecció i tribunals: Eix C. Creació de l'òrgan de selecció permanent en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat</p>
Miguel Angel	11/11/2024	Concurs oposició	Tota persona que superi la fase de concurs oposició ha de tindre la seva plaça automàticament com en altres CCAA.	Es dona resposta a l' eix D. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció" apartat 1)
Sònia	11/11/2024	Procés equitatiu i transparent	<p>Fer el procés de selecció de personal equitatiu i no a dit. Per això caldria fer transparentes TOTS els processos, amb les puntuacions assolides en cada apartat.</p> <p>Borsa de personal: treballar amb una borsa de personal transparent i actualitzada que es pugui consultar.</p> <p>Eliminar les entrevistes on no es coneixen les puntuacions, ni es publiquen els resultats</p>	<p>Proposta de transparència: l'eix D. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció, apartat 6).</p> <p>Proposta de borsa de personal: eix F. Altres propostes, apartat 2)</p> <p>Proposta entrevistes: eix D. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció, apartat 7)</p>

Lluís	11/11/2024	Respectar el Cicle escolar	<p>El fet de promoció interna dintre dels treballadors de la Generalitat de Catalunya en cap cas poden afectar al cicle escolar. A hores d'ara hi ha canvis de personal enmig del curs escolar i afecta a la organització i gestió del centre.</p>	<p>Proposta promoció interna: eix D. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció, apartat 4). Proposta cicle escolar: no s'enten i en tot cas, la selecció del personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya no és objecte d'aquest Decret ni s'ha d'adaptar.</p>
Anne	12/11/2024	Primer mèrits, després oposició	<p>Estaria bé computar els mèrits en primera instància. A partir de certa puntuació (mèrit i capacitat), els candidats accedissin directament a una plaça (el concurs de mèrits va deixar molta gent fora).</p> <p>Després, examen d'oposició dels candidats restants (tipus test, sense que restin les preguntes fallides). Important revisar temari/preguntes per tribunal independent i que una resposta no pugui estar vinculada a altres preguntes.</p> <p>Garantir també transparència en concurs-oposició dels ens locals.</p>	<p>Proposta de valoració de mèrits: Eix D. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció, apartat 5). Proposta de transparència als ens locals: no es pot valorar atès que resta fora de l'àmbit competencial de l'Administració de la Generalitat de Catalunya</p>
Estefania	13/11/2024	Milliores per les ofertes temporals	<p>Unificar la recollida d'informació per les ofertes temporals. El Dep. d'Educació té un bo i pot servir.</p> <p>La preferència al coneixement d'eines internes com GEAC és discriminatori. Cal donar formació lliure a Internet o no pot comptar.</p> <p>Cal una bossa de treball on els participants puguin entrar totes les dades personals i coneixements, actualitzable pels participants.</p> <p>Fer servir la bossa de forma seqüencial FIFO si es compleixen els requisits d'una nova oferta.</p>	<p>Es dona resposta a l'eix F. Altres propostes, apartat 2)</p>

Gloria	13/11/2024	Convertir les places temporals en fixes	<p>1. Objectiu: Convertir les places temporals en fixes.</p> <p>2. Procés: Concurs de mèrits, valorant experiència i antiguitat.</p> <p>3. Beneficis: Reduir la temporalitat, més estabilitat.</p>	Es dona resposta a l' eix F. Altres propostes" apartat 1)
Ulliànov	13/11/2024	El Temari de les oposicions	<p>Publicar de forma oberta i gratuïta el temari. L'actual sistema d'acadèmies pirates i extreballadors públics, de moral dubtosa, impedeixen un accés igualitari a la funció pública. Un ciutadà pot arribar a pagar 1.500€-1.600€ per obtenir el temari d'una oposició (un temari no validat ni aprovat per cap institució). Les beques retroalimenten el sistema no qualificat. Caldria institucionalitzar la formació i controlar de cap a fi el procés d'aprenentatge, avaluació i selecció de personal.</p>	Es dona resposta a l' eix D. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció, apartat 3)
Ulliànov	13/11/2024	Crear una borsa d'interins	<p>Tal com fa l'Ajuntament de Barcelona, alimentar les places que no poden ser ocupades per funcionaris de carrera només a través d'una borsa. Crear-la amb algun sistema, anual i recurrent, que filtri entre els candidats més capacitats amb un examen psicotècnic, un de comprensió lectora i un d'expressió escrita. A més, d'una valoració de mèrits i una entrevista bàsica de filtratge. El sistema de borsa permetria acabar amb la discrecionalitat actual de la lliure elecció via entrevista.</p>	Es dona resposta a l' eix F. Altres propostes", apartat 2)

<p>Plataforma afectats Funció Pública</p>	<p>13/11/2024</p>	<p>Abús temporalitat</p>	<p>La Plataforma d'afectats per la Funció Pública va ser creada per diversos afectats pels processos d'estabilització que va engegar la Generalitat de Catalunya l'any 2022 i que avui encara es prolonguen, emparant-se en la Llei 20/21 (Enllaç extern) que, fa uns mesos, va rebre una forta patacada per part del Tribunal de Justícia de la Unió Europea.</p> <p>Si us plau, feu una ullada al document que adjuntem on hi podreu veure les reivindicacions que fem i si són del vostre interès, adheriu-vos-hi.</p> <p>S'adjunta un document amb la proposta. Es resumeix a continuació:</p> <p>- (...) és que és necessari que les administracions públiques duguin a terme una revisió d'aquests processos d'estabilització emparats en aquesta llei que no s'ajusta a marc europeu i emprenguin les mesures correctores necessàries per tal de rescabalar el greuge que han suportat i segueixen suportant els treballadors públics que han estat en abús de temporalitat, hagin o no superat els mal anomenats processos d'estabilització.(...)</p>	<p>Es dona resposta a l'eix F. Altres propostes, apartat 1)</p>
<p>Lídia</p>	<p>14/11/2024</p>	<p>Expedient Personal</p>	<p>A la plataforma ATRI entre altres elements s'inclou l'expedient personal. Penso que seria prou important que les persones que es presenten a oposicions, se'ls hi pugui fer constar, independentment de si han aprovat o no el procés. I en el cas que hagin aprovat les oposicions sense plaça consti, perquè són elements que s'han de valorar no només en la valoració de mèrits. Formen part de la nostra trajectòria professional i competencial de la feina que estem desenvolupant.</p>	<p>Es dona resposta a l'eix F. Altres propostes, apartat 2)</p>

<p>Marta Alarcón Chillón</p>	<p>14/11/2024</p>	<p>Col.lectius vulnerables...</p>	<p>Hola, Més places reservades per discapacitats, més facilitats d'accés per col.lectius vulnerables (discapacitats, dones aturades majors de 45 anys, aturats de llarga durada...), i no només amb plans d'ocupació temporals. Volem establir com tothom. Més facilitats per accedir a cursos per les persones aturades, hi han molts que només es poden fer quan hi estàs treballant, així no hi ha manera d'aconseguir mèrits. Salutacions,</p>	<p>Es dona resposta a l'eix E: Propostes en relació amb les persones aspirants que tinguin reconeguda la condició legal de persones amb discapacitat amb un grau igual o superior al 33%"</p>
<p>Marta Alarcón Chillón</p>	<p>14/11/2024</p>	<p>Examens, temaris</p>	<p>Temaris d'exàmens més ajustats i específics als llocs oferts. Hi han places amb temaris infinits i tant genèrics, que molts no tenen res a veure amb el lloc de feina, perquè l'únic que es fa és un "copiar/pegar" d'alguna altra banda. Que no s'hagi de fer un examen cada cop que t'apuntis a una plaça o una borsa de treball, crec que amb un cop n'hi ha prou i així poder obtenir un certificat de coneixements amb una puntuació i que es pugui repetir si es vol pujar nota, com la Selectivitat.</p>	<p>Es dona resposta a l'eix D. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció", apartat 3)</p>
<p>Marta Alarcón Chillón</p>	<p>14/11/2024</p>	<p>Borses de treball</p>	<p>Les borses de treball haurien de ser per gent externa que vulgui accedir a feina pública, no per personal laboral que ja està a dins. Moltes vegades els primers llocs estan plens amb gent que porta anys treballant, així tindran millor nota i més mèrits, i els que volem accedir per primer cop sempre estem per la part baixa de la llista d'admesos. Referent amb la idea anterior: fer més promoció interna, per tal que aquest personal laboral, interí... pugui pujar de categoria.</p>	<p><i>Proposta borsa de treball:</i> Es dona resposta a l'eix F. Altres propostes", apartat 2) <i>Proposta promoció interna:</i> Es dona resposta a l'eix D. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció", apartat 4)</p>

Glòria	14/11/2024	Estabilitzar a la gent en abús de temporalitat	<p>Estabilitzar abusats en temporalitat de 2 maneres:</p> <p>A qui estigui en plaça no ocupada per funcionari: Estabilitzar a la plaça que ocupen</p> <p>A qui estigui en plaça ocupada: Posar-los en places "de reforç", però essent funcionaris. Serien places no fixades a un lloc concret, si no que serien per cobrir baixes, acumulacions de tasques de diferents Depts i serveis. Haurien d'anar a treballar on els requereixin, cobrant plus pel transport i descomptant les hores de trajecte si no treballen a la seva ciutat.</p>	Es dona resposta a l' eix F. Altres propostes, apartat 1)
Mariona	14/11/2024	Prioritzar l'accés a la fixesa de les persones en frau de llei	<p>Cal una convocatòria de mèrits on es valorin aspectes clau com anys treballats o oposicions aprovades. Durant temps no van convocar-se oposicions per la crisi i ara, amb càrrecs familiars, amb molts esforços, treballant i estudiant, persones en frau de llei s'han presentat a oposicions injustes en igualtat de condicions per a tothom. Però ho diu la nostra Constitució i també l'europea que cal valorar especialment a les persones en frau de llei de manera que es prioritzi la seva estabilització.</p>	Es dona resposta a l' eix F. Altres propostes, apartat 1)
Abigail	14/11/2024	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'Ad	<p>A l'ANNEX Mesura: "1.4 Disposar d'un sistema d'ajuts a través d'una convocatòria pública per a joves estudiants d'oposicions, amb l'objectiu de rejevenir les plantilles (...)". Aquesta Mesura determina quin és el termini estimat de la publicació de la convocatòria pública i el pressupost estimat per a la implementació de l'objectiu.</p> <p>A diferència de la Mesura: "1.8. Instrumentar actuacions per garantir una ocupació pública de qualitat, estable (...). Estem parlant d'una mesura real i efectiva?"</p>	Es dona resposta a l' eix F. Altres propostes, apartat 3)

FPfuncionaria	15/11/2024	<p>Transparència i 632</p>	<p>Que el procés 632 es tingui en compte com a oposició aprovada.</p> <p>Que els que van aprovar el 632, amb més de 3 anys que han quedat sense plaça siguin estabilitzades ja que compleixen els requisits de mèrit i capacitat i han superat el procés per la via legal davant dels estabilitzats x mèrits i davant dels que han tornat a pagar per examinar-se del mateix temari.</p> <p>Que els resultats de tots els processos selectius siguin publicats al web.No és transparent que estigui només al portal de l'aspirant</p>	<p>Es dona resposta a l'eix D. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció", apartat 5) i 6), i a l'eix F. Altres propostes, apartat 1).</p>
Noita	15/11/2024	<p>Estabilització laboral: Fixesa</p>	<p>Us demanem transparència i que compliu la llei que dictamina la Unió Europea a través d'un procés d'estabilització.</p> <p>Moltes hem aprovat oposicions i ens hem quedat sense plaça, i encara amb el procés obert, es van convocar noves places per les següents oposicions a 4 mesos vista.</p> <p>Estabilització laboral: Amb les oposicions aprovades, Recontractació a les persones cessades Fixesa a tots els que portem més de 3 anys, tal com se'ns reconeixen els triennis.</p>	<p>Les qüestions del procés d'estabilització es dona resposta a l'eix F. Altres propostes de l'informe de retorn. Les qüestions dels aspirants aprovats sense plaça es respon a l'eix D. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció" apartat 1)</p>
Lia López	18/11/2024	<p>Oposicions aprovades sense plaça</p>	<p>Hi ha moltes persones amb més de 3 anys treballats i amb oposicions aprovades. D'aquestes persones n'hi ha que han sigut cessades o que tenen contractes temporals. Estaria bé que a la selecció dels personal es tinguessin en compte....</p>	<p>Les qüestions dels aspirants aprovats sense plaça es respon a l'eix D. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció, apartat 1, i a l'eix F. Altres propostes, apartat 1) les qüestions del procés d'estabilització.</p>

Cristina	25/11/2024	Implementar processos transversals	Cada Departament té el seu propi procés de selecció, la seva pròpia seu electrònica de participació, externa, en processos de selecció i fa que els participants hagin d'omplir i enviar la informació cada vegada que volen participar i cada Departament té el seu propi format (diferent). Cal fer un procés transversal, amb una única seu electrònica i amb un procés de selecció que probeeixi els diferents departaments.	Es dona resposta a l' eix D . Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció, apartat 7)
Lola	27/11/2024	Retenir Talent: estabilitzar el personal interí mitjançant formació selectiva que haurà de superar per aconseguir plaça funcionari.	Formació amb caràcter selectiu del personal interí per a l'accés a la funció pública. La superació del curs selectiu determina el personal interí aspirant més apte per ocupar plaça de funcionari. Respecta el principi de mèrit i capacitat. Es tracta d'optimitzar i fer més justos els processos selectius i de buscar i aconseguir talent facilitant l'accés als interins, que ja han demostrat vocació de servei públic, capacitat, dedicació i vàlua al servei de les administracions públiques.	Es dona resposta a l' eix F . Altres propostes, apartat 2)
Miquel Ignasi Latorre Ramirez	28/11/2024	Base de dades de mèrits - CV únic	Disposar d'una plataforma única per tota la Generalitat on carregar els mèrits i títols compulsats un únic cop i no haver de repetir el procediment per cada departament en què hom es postula per un lloc de treball.	Es dona resposta a l' eix F . Altres propostes, apartat 2)
Núria	28/11/2024	Quin sentit té posar-ho tan difícil si el que voleu és estabilitzar al personal interí?	Encara tenim uns processos selectius amb un volum de temari brutal (cossos superiors), no existeix un temari reglat i aprovat per l'administració, són acadèmies privades les que ofereixen el temari i fan negoci, en comptes de fer-ho l'Escola d'Administració Pública i fer-lo accessible per tothom i garantir la igualtat d'accés. A les darreres oposicions que hi ha hagut del Cos Superior (242 i 824) ho heu posat tan difícil que acaben sobrant places (16% d'aprovats a la 824). (Veure doc adjunt)	Es dona resposta a l' eix D . Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció, apartat 3)

<p>Josep Ramon Morera i Balada</p>	<p>3/12/2024</p>	<p>Propostes addicionals</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. La conveniència de tractar de forma integrada i conjunta les ofertes públiques d'ocupació de Catalunya, per donar una major garantia d'igualtat, transparència, seguretat jurídica i confiança a la ciutadania, es veu complementada per l'oportunitat de procedir a convocar els processos de selecció de personal de les nostres administracions de forma conjunta, mitjançant l'agrupació de totes les places vacants d'idèntica naturalesa, sense perjudici de quin sigui l'administració d'adscripció. 2. Tribunals permanents formats per professionals i processos selectius continus, no un a l'any, com a molt, sinó tants com necessitats es produeixin. 3. Tal vegada escau valorar la conveniència de constituir un òrgan especialitzat i professional que, per compte i en representació de les administracions, dugui a terme tots els procediments que s'iniciïn amb la publicació conjunta de les diferents ofertes públiques d'ocupació i finalitzen després d'haver gestionat de forma integrada els procediments de reclutament i d'accés a la funció pública. 4. Llista activa de persones aprovades sense lloc, i assignació de destinacions fins que totes elles ocupin llocs que esdevinguin vacants, per la vida de gestió de l'organització. 5. Aprofitar els avantatges que ofereixen les TIC per introduir mecanismes de reclutament virtual, que permetin que les persones interessades passin a formar part de bosses de candidats. Així, es podria valorar la conveniència que les necessitats de personal es proveïxin amb persones idònies de la borsa amb destinació provisional. 6. Encàrrec al Tribunal de selecció permanent de la gestió de la bossa de treball d'ATRI, per centralitzar oferta i demanda, i valorar l'inici de processos selectius, quan escaigui. 7. Precipitar processos selectius, quan el nombre de llocs de treball vacants, superin un llindar i no sigui eficaç i eficient esperar a la publicació anual de l'oferta pública d'ocupació. 8. Promoure la selecció de nou personal per ocupar llocs de treball comuns de totes les administracions públiques catalanes, per concentrar els processos selectius i simplificar-ne la gestió. (Adjunta documentació amb les mateixes propostes) 	<p>Es dona resposta a les propostes en els punts següents de l'informe de retorn:</p> <p><u>Proposta 1 i 7:</u> l'eix D. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció, apartat 2)</p> <p><u>Proposta 2, 3 i 6:</u> Eix C. Creació de l'òrgan de selecció permanent en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat</p> <p><u>Proposta 4:</u> eix D. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció, apartat 1).</p> <p><u>Proposta 5:</u> eix F. Altres propostes Apartat 2)</p> <p><u>Proposta 8:</u> l'eix D. Altres mesures que permetin l'agilització i simplificació del procés de selecció, apartat 7)</p>
------------------------------------	------------------	--	--	---

<p>Carles San José Amat</p>	<p>5/12/2024</p>	<p>Aportacions diverses</p>	<p>1) Publicar previsió convocatòries amb antelació. Els aspirants han de tenir informació del calendari aproximat.</p> <p>2) Cal reduir el termini global del procés; i en concret entre la prova i la publicació de notes. I els enunciats i plantilles, publicar-los immediatament un cop fetes les proves, o al 1r dia hàbil següent.</p> <p>3) Sí.</p> <p>4) El sistema de test implantat agilita molt, però el test pràctic ha d'incloure temes cabdals per als servidors públics (terminis, notificacions, transparència, etc.).</p>	<p>Es dona resposta a les propostes en els punts següents de l'informe de retorn:</p> <p><i>Proposta 1:</i> l'eix D.. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció, apartat 2).</p> <p><i>Proposta 2:</i> Eix B. Terminis del procediment que caldria reduir, suprimir o mantenir"</p> <p>A la consulta sobre la creació de l'òrgan permanent de selecció com a millora en la gestió, es respon SI. Es fa constar a l'eix C. Creació de l'òrgan de selecció permanent en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat"</p> <p><i>Proposta 4:</i> l'eix D.. Altres mesures que permetin l'agilització del procés de selecció, apartat 3)</p>
-----------------------------	------------------	---	---	---

