

# **El CTESC demana aprofitar la propera aprovació de la llei de l'ocupació pública per definir un model integral del treball públic a Catalunya**

El Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya emet dictamen sobre l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

Barcelona, 5 de novembre de 2025 — El Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya (CTESC) ha elaborat, a petició del Govern, un nou dictamen sobre l'Avantprojecte de llei de l'ocupació pública catalana.

En el document, el CTESC valora positivament l'elaboració d'aquesta llei, que considera que ha de ser la norma general bàsica per a totes les persones empleades públiques del país, i una oportunitat per exercir les competències en matèria d'ocupació pública que l'Estatut d'Autonomia atorga al Govern.

Això no obstant, posa de manifest que, donat que la norma no inclou qüestions importants del que seria el model global d'ocupació pública a Catalunya (els directius públics professionals, l'Escola d'Administració Pública de Catalunya o l'ordenació dels cossos i escales de l'Administració pública de Catalunya), seria necessari que les normes que les regulin coincideixin temporalment amb aquesta llei, per poder establir un model integral del treball públic català.

El dictamen subratlla també la necessitat d'incloure a la norma els següents aspectes:

- Pel que fa a la negociació col·lectiva, representació i participació a les administracions públiques catalanes, caldria establir la composició i les meses de negociació pròpies de l'Administració de la Generalitat, i fer referència a la negociació col·lectiva del personal laboral.
- S'hauria de crear un programa institucional de mediació i conciliació laboral que permeti prevenir i gestionar de forma pacífica i constructiva els conflictes entre persones treballadores i administracions i crear un òrgan d'àmbit de tot Catalunya per solucionar conflictes del sector públic.
- També s'hauria de crear un espai de participació i consulta dels agents socials, i d'altres àmbits de la societat civil.
- S'hauria de regular la intel·ligència artificial.

Cal revisar els permisos establerts en aquesta norma ja que, la derogació de la Llei 8/2006 de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya, sense incorporar íntegrament el seu contingut a aquesta llei, suposarà l'eliminació de determinats permisos. També proposa que la norma reguli les relacions laborals en funció de la naturalesa pública del treball prestat i no del tipus d'ocupador, homogeneïtzant les condicions de treball amb igualtat de salari i condicions per la mateixa feina. Per aquest motiu, considera que la norma s'hauria d'anomenar Llei del treball públic.

D'altra banda, el Consell defensa que el CTESC sigui inclòs a la norma com a òrgan estatutari, atès que aquesta naturalesa està reconeguda a l'article 72.2 de l'Estatut de Catalunya, amb funcions pròpies de consulta i assessorament del Govern en matèria socioeconòmica, laboral i d'ocupació. També proposa diverses millores en la configuració dels òrgans d'ocupació pública catalana: la inclusió de les organitzacions sindicals més representatives al Consell de l'Ocupació Pública; l'atribució, entre les funcions de la secretaria sectorial competent en matèria d'ocupació pública, la vetllar pel compliment de les normes en matèria de llibertat sindical, participació i negociació; i la limitació de funcions de la Comissió Tècnica de l'Ocupació de Catalunya.

Indica que s'hauria de reforçar la regulació del personal interí establint límits temporals i justificacions més estrictes dels nomenaments, així com mecanismes de control de la seva durada i cessament.

Considera que el personal que presta serveis públics per encàrrec, conveni o contractació administrativa o que es finansi bàsicament per aportació pública ha de tenir unes condicions de treball homologables al personal que realitza funcions similars amb una relació de serveis amb l'Administració pública.

Així mateix, posa de manifest que la norma hauria d'establir l'obligació de publicitat periòdica i actualitzada dels nomenaments, cessaments i retribucions del personal eventual. També considera que les seves condicions de treball haurien de ser objecte de negociació col·lectiva.

Pel que fa als grups de classificació professional considera, d'una banda, que no hi hauria d'haver subgrups i, d'altra banda, que s'hauria d'afegir un grup d'agrupacions professionals sense requisit de titulació i un grup de personal d'activitats de suport addicionals reservat a persones que acreditin la condició de discapacitat amb un grau igual o superior al 33%.

Pel que fa a l'obligació de publicació anual de les relacions de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat, creu convenient especificar que aquesta informació s'ha de difondre en format obert, consultable i amb indicació de la data d'efectes, per garantir la seva actualització i la seva reutilització. També considera que les places incloses a la relació de llocs de treball obligatòriament han d'estar dotades pressupostàriament.

El CTESC indica que l'oferta d'ocupació pública hauria de contenir les places cobertes amb personal interí durant l'exercici anterior i les places de personal amb previsió d'acollir-se a la jubilació parcial anticipada durant el període de vigència de l'oferta d'ocupació pública.

També indica que haurien de poder accedir a l'ocupació pública, com a personal funcionari, les persones estrangeres no comunitàries sempre que la seva activitat no impliqui la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les administracions públiques.

Per al CTESC, la norma hauria de fixar els terminis màxims per al desenvolupament de les proves selectives, així com la durada total del procés selectiu. També indica que l'avaluació del període de prova s'hauria de fonamentar en un informe del superior jeràrquic immediat, basat en indicadors objectius de rendiment, adequació competencial i comportament professional, i amb possibilitat de revisió per la unitat de personal.

Pel que fa a la carrera professional horitzontal, considera que caldria definir amb precisió la composició i el règim de funcionament de la comissió tècnica d'avaluació i s'hauria d'assegurar la traçabilitat i la imparcialitat en la valoració dels trams de carrera. També considera que els trams de carrera s'haurien d'estructurar en un mínim de set trams en lloc dels quatre que determina la norma.

Quant a l'avaluació de l'acompliment dels empleats públics, el Consell destaca s'hauria de tenir en compte tant l'acompliment individual com el col·lectiu. També considera que caldria preveure un itinerari previ de millora o pla de desenvolupament professional abans d'aplicar accions negatives derivades d'una avaluació desfavorable. I s'hauria d'establir que l'avaluació de l'acompliment no podrà tenir conseqüències disciplinàries.

Així mateix, la mobilitat per raó de violència masclista s'hauria de configurar com una mesura aplicable a la presumpta persona assetjadora quan es constatin indicis o quedi provat l'assetjament, excepte que sigui la víctima la que sol·liciti la mobilitat.

En relació amb el sistema de classificació professional a les administracions públiques que pivota sobre les titulacions formatives/professionals, el CTESC considera que s'haurien de tenir en compte les habilitats i els esforços requerits per al desenvolupament de les feines i l'obligat compliment del principi d'igualtat de tracte retributiu entre dones i homes per feines d'igual valor.

Pel que fa a les retribucions, recull al dictamen que en el complement específic caldria posar en valor característiques de les feines més presents en llocs de treball desenvolupats majoritàriament o tradicionalment per dones. Pel que fa a les pagues extraordinàries, considera que haurien d'incloure el complement de rendiment. D'altra banda, no està d'acord amb la regulació de les garanties retributives del personal funcionari de carrera que hagi desenvolupat càrrecs electes o als càrrecs.

Pel que fa a la jornada laboral es considera que la norma hauria d'introduir el màxim de 35 hores setmanals.

El CTESC recomana suprimir com a falta molt greu l'impedir el dret al treball de les persones que no exerceixin el dret de vaga, i que l'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec sigui considerat com una falta molt greu i no com una falta greu.

Finalment, en relació amb la negociació col·lectiva, considera que s'ha d'establir que els empleats públics tenen dret a la negociació col·lectiva, representació i participació institucional per a la determinació dels seves condicions de treball i determinar què s'entén per representació i participació institucional.

### Dictamen

#### **Paraules clau**

Ocupació pública; Administració pública.