

INFORME 5/2026

PROCÉS  
D'ESTABILITZACIÓ  
DE L'OCUPACIÓ  
TEMPORAL  
A LA GENERALITAT  
DE CATALUNYA



INFORME 5/2026

**PROCÉS  
D'ESTABILITZACIÓ  
DE L'OCUPACIÓ  
TEMPORAL  
A LA GENERALITAT  
DE CATALUNYA**

---

Edició: març de 2026

Document electrònic etiquetat per a persones amb discapacitat visual

Pàgines en blanc inserides per facilitar la impressió a doble cara

Autor i editor:

Sindicatura de Comptes de Catalunya  
Via Laietana, 60  
08003 Barcelona  
Tel. +34 93 270 11 61  
sindicatura@sindicatura.cat  
www.sindicatura.cat

Publicació subjecta a dipòsit legal d'acord amb el que preveu el Reial decret 635/2015, del 10 de juliol

**ÍNDEX**

ABREVIACIONS.....	7
RESUM EXECUTIU .....	9
1. INTRODUCCIÓ .....	15
1.1. INFORME.....	15
1.2. ENS FISCALITZAT .....	16
2. CONCLUSIONS .....	18
2.1. CONCLUSIONS GENERALS .....	18
2.2. CONCLUSIONS DE LA FISCALITZACIÓ DEL COMPLIMENT DE LA LEGALITAT .....	22
3. RECOMANACIONS.....	25
4. RESULTATS DE LA FISCALITZACIÓ .....	26
4.1. MARC JURÍDIC DEL PROCÉS D'ESTABILITZACIÓ DE L'OCUPACIÓ TEMPORAL.....	26
4.1.1. Antecedents normatius .....	26
4.1.2. Processos d'estabilització de l'ocupació temporal pública anteriors a la Llei 20/2021 .....	28
4.1.3. Llei 20/2021, de mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública.....	29
4.2. EXECUCIÓ DELS PROCESSOS D'ESTABILITZACIÓ DE L'OCUPACIÓ TEMPORAL .....	34
4.2.1. Oferta d'ocupació pública d'estabilització de l'ocupació temporal .....	34
4.2.2. Convocatòries dels processos selectius d'estabilització de l'ocupació temporal.....	37
4.2.3. Resolucions dels processos selectius d'estabilització .....	43
4.2.4. Mostra fiscalitzada d'expedients .....	47
4.3. COMPENSACIONS ECONÒMIQUES.....	50
4.4. MESURES ADOPTADES PER MILLORAR L'EFICIÈNCIA DELS RECURSOS HUMANS I FOMENTAR LA CULTURA DE PLANIFICACIÓ .....	53
4.5. IMPACTE DE LES SENTÈNCIES DEL TRIBUNAL DE JUSTÍCIA DE LA UNIÓ EUROPEA EN ELS PROCESSOS D'ESTABILITZACIÓ DE L'OCUPACIÓ TEMPORAL .....	58
4.6. TEMPORALITAT DEL PERSONAL ESTRUCTURAL.....	60
5. RESPONSABILITATS .....	67
5.1. DE LA DIRECCIÓ DE L'ENTITAT.....	67
5.2. DE LA SINDICATURA.....	68

6.	ANNEXOS .....	68
6.1.	RESOLUCIONS DE CONVOCATÒRIES DELS PROCESSOS SELECTIUS D'ESTABILITZACIÓ DELS FACULTATIUS ESPECIALISTES DELS HOSPITALS GESTIONATS PER L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT .....	68
6.2.	RESOLUCIONS D'ADJUDICACIÓ DELS PROCESSOS SELECTIUS D'ESTABILITZACIÓ DE LES PLACES BÀSIQUES DE PERSONAL ESTATUTARI DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT .....	69
6.3.	RESOLUCIONS D'ADJUDICACIÓ DE LES CONVOCATÒRIES DELS PROCESSOS SELECTIUS D'ESTABILITZACIÓ DELS FACULTATIUS ESPECIALISTES DELS HOSPITALS GESTIONATS PER L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT .....	69
7.	TRÀMIT D'AL·LEGACIONS .....	72
7.1.	AL·LEGACIONS REBUDES .....	72
7.2.	TRACTAMENT DE LES AL·LEGACIONS .....	84
	APROVACIÓ DE L'INFORME .....	85

## ABREVIACIONS

AGC	Administració de la Generalitat de Catalunya
BDOP	Banc de dades d'ocupació pública
CME	Concurs de mèrits d'estabilització
COE	Concurs oposició d'estabilització
DGFP	Direcció General de Funció Pública
DOGC	Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya
ICS	Institut Català de la Salut
LPGE	Llei de pressupostos generals de l'Estat
OOP	Oferta d'ocupació pública
PRTR	Pla de recuperació, transformació i resiliència
RGP GC	Registre general de personal de la Generalitat de Catalunya
SAFP	Secretaria d'Administració i Funció Pública
TJUE	Tribunal de Justícia de la Unió Europea
TREBEP	Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre
TSJC	Tribunal Superior de Justícia de Catalunya



## RESUM EXECUTIU

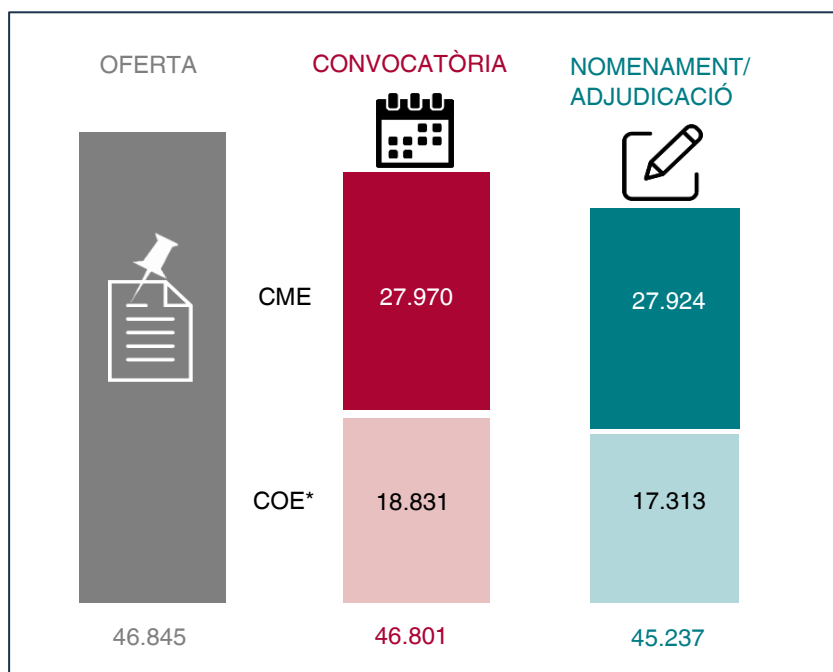
La temporalitat a l'ocupació pública va superar el 30% a finals dels anys noranta, ja fos per restriccions pressupostàries per contenir la despesa, per la dissonància entre la dimensió de les necessitats i la capacitat real de finançament de les administracions territorials, per manca d'una planificació estratègica en l'ordenació de l'ocupació pública o per falta de regularitat a les convocatòries i procediments de selecció.

La Directiva 1999/70/CE del Consell obligava els estats membres a establir mesures per prevenir els abusos com a conseqüència de la utilització successiva de relacions laborals de durada determinada. Posteriorment la Comissió Europea va reclamar als estats mesures contundents per corregir aquesta situació de temporalitat de l'ocupació pública.

Els percentatges de temporalitat continuaven elevats l'exercici 2020. La Llei 20/2021 va establir les bases per al compliment de l'objectiu de situar la taxa de temporalitat estructural per sota del 8% al conjunt de les administracions públiques espanyoles a 31 de desembre del 2024.

A efectes il·lustratius, s'han identificat una sèrie de dades clau, presentades de forma simplificada, del procés d'estabilització de l'ocupació temporal del personal d'administració i serveis de l'AGC, del personal docent no universitari del Departament d'Educació, i del personal estatutari dels serveis de salut de l'ICS.

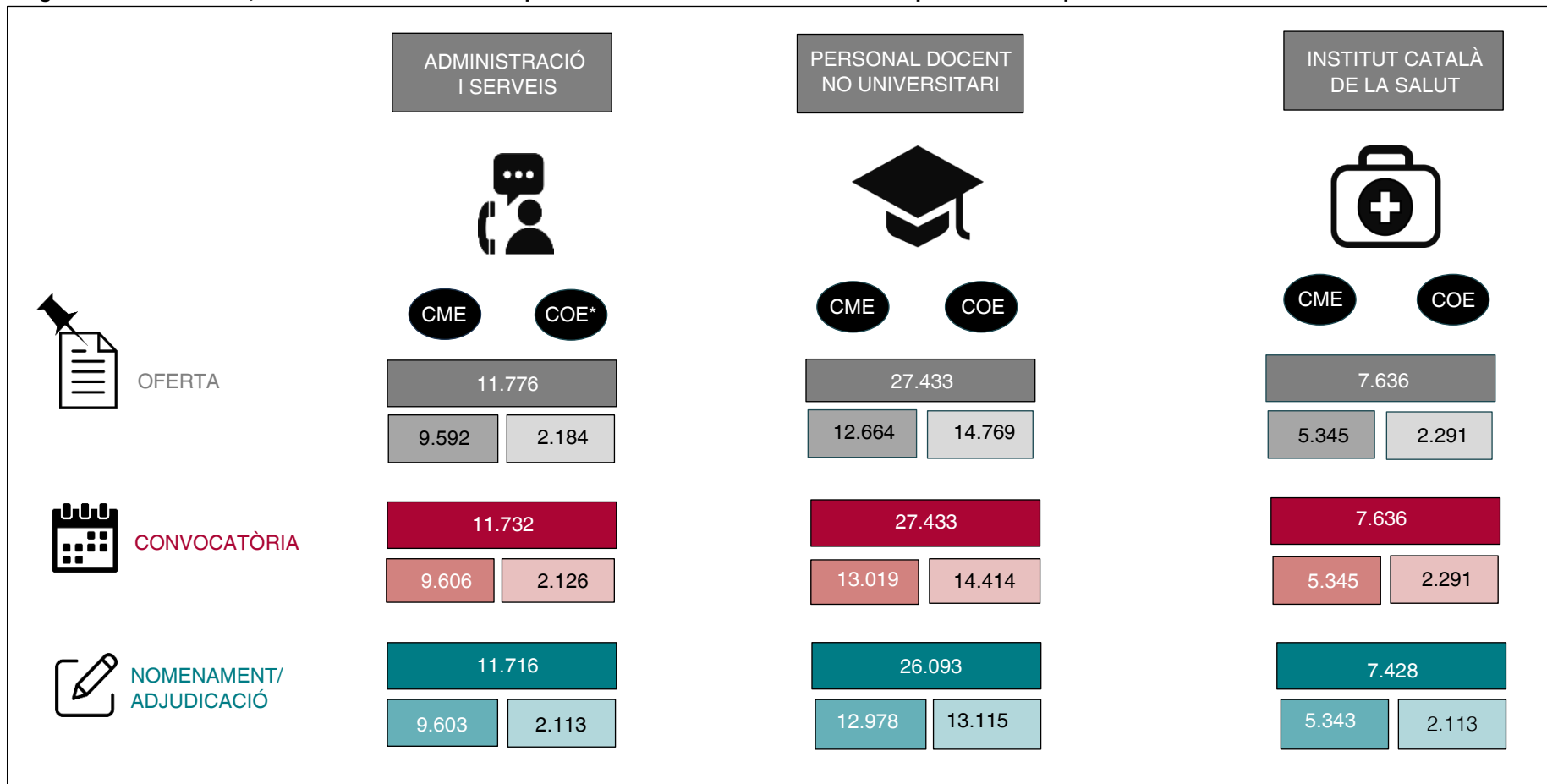
**Figura 1. Procés d'estabilització de l'ocupació temporal a 31 de desembre del 2024**



Font: elaboració pròpia.

\* Inclou 4 places cobertes per oposició.

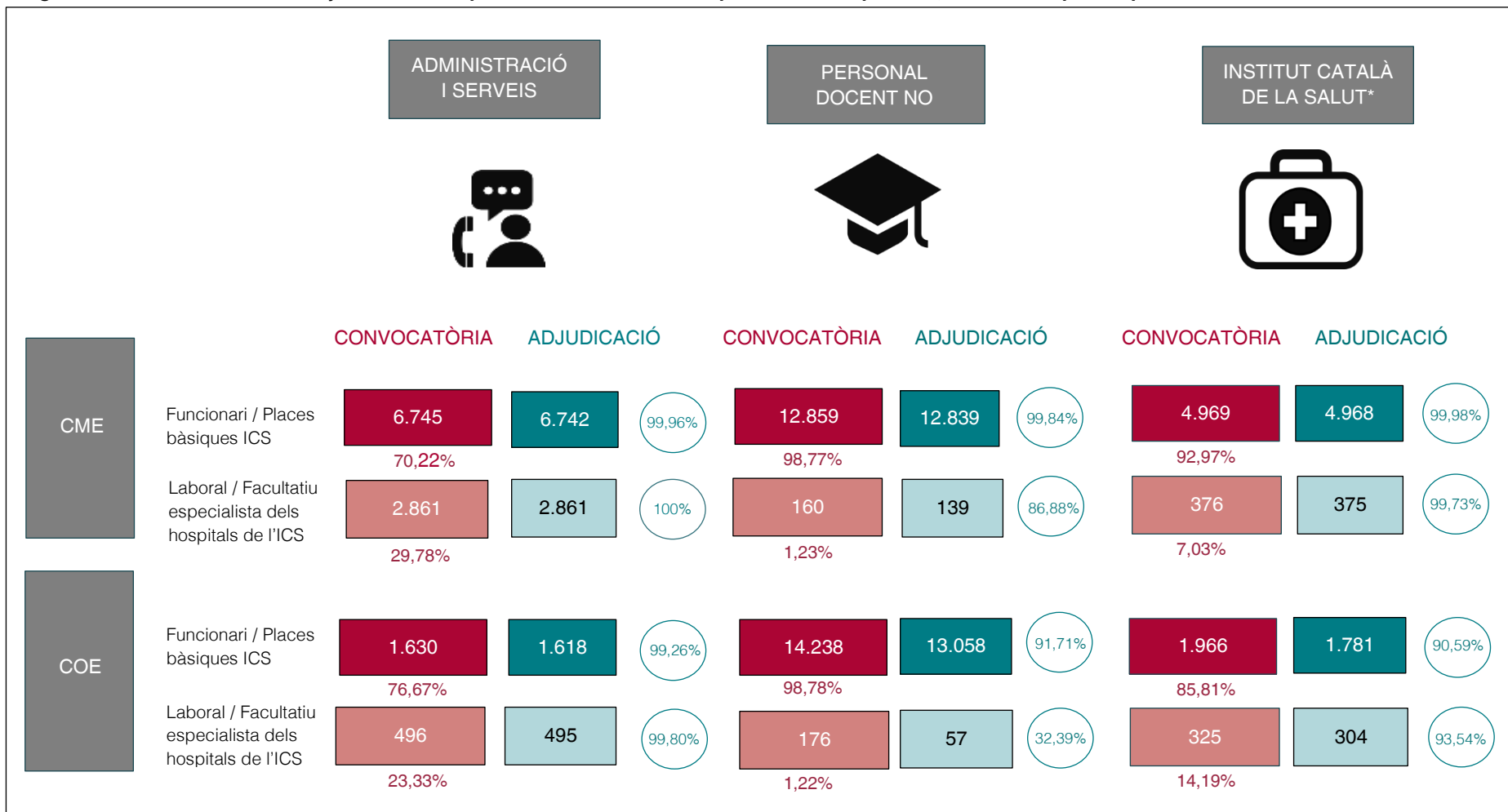
Figura 2. Places ofertes, convocades i resoltes dels processos d'estabilització classificades per sistema de provisió i col·lectiu a 31 de desembre del 2024



Font: elaboració pròpia.

\* Inclou 4 places cobertes pel sistema d'oposició.

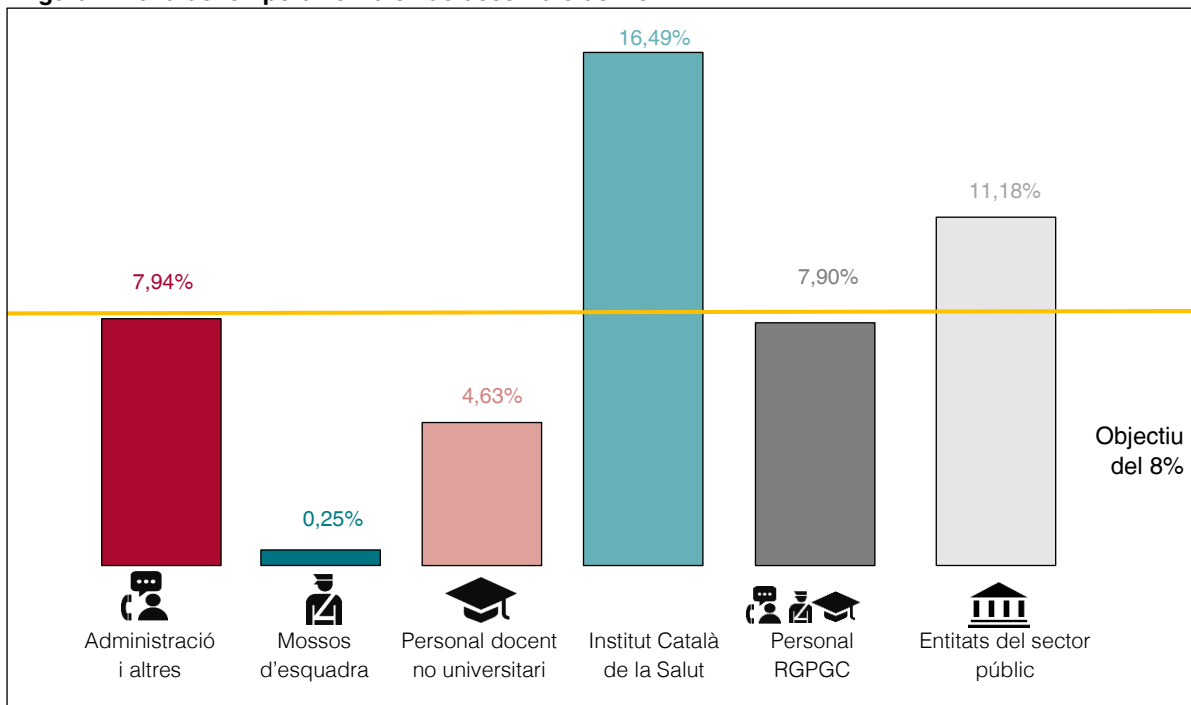
Figura 3. Places convocades i adjudicades dels processos d'estabilització per sistema de provisió, col·lectiu i tipus de personal a 31 de desembre del 2024



Font: elaboració pròpia.

\* El personal de l'ICS es classifica segons el procés de selecció correspongui a places bàsiques de personal estatutari o places de facultatius especialistes dels hospitals de l'ICS.

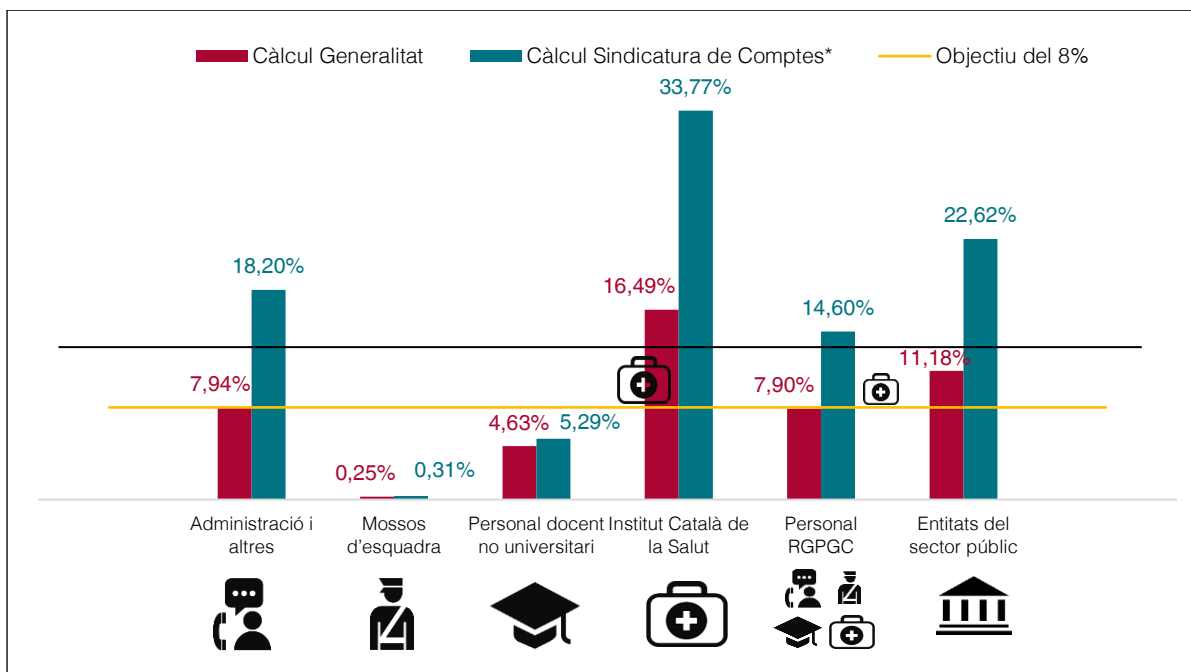
**Figura 4. Taxa de temporalitat\* a 31 de desembre del 2024**



Font: elaboració pròpia amb dades de la SAFF, del Departament d'Educació i de l'ICS publicades al portal de transparència de la Generalitat.

\* Taxa calculada a partir dels llocs de treball extrets del RGPGC o del BDOP excloent els llocs de treball ocupats per substitució i els convocats en processos de selecció pendents de resoldre a 31 de desembre del 2024.

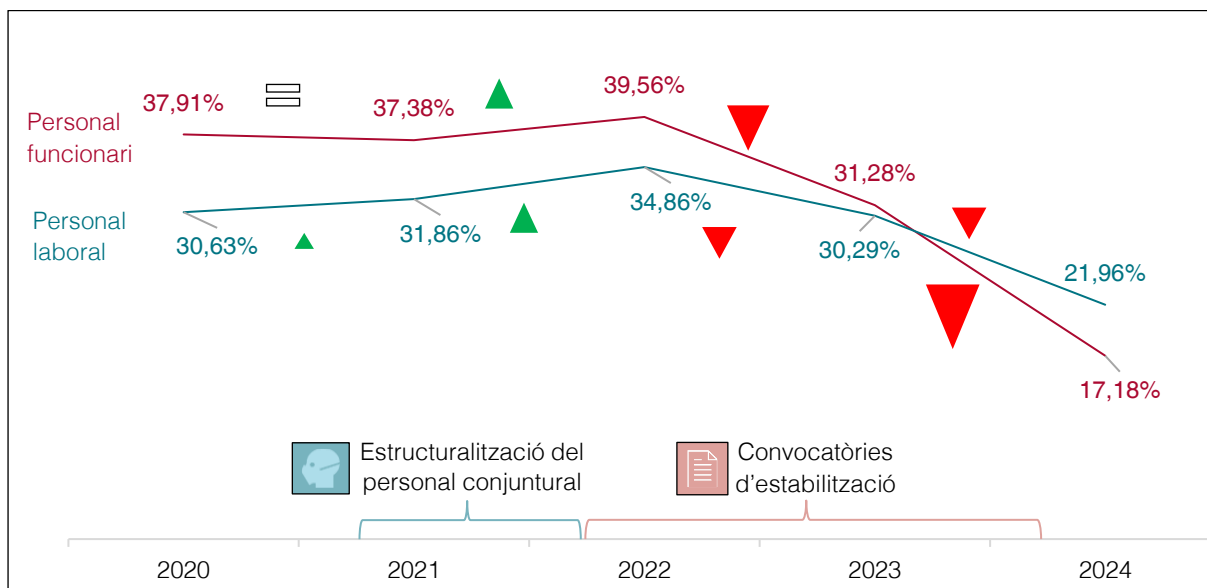
**Figura 5. Taxa de temporalitat calculada per la Generalitat i per la Sindicatura de Comptes a 31 de desembre del 2024**



Font: elaboració pròpia.

\* La Sindicatura de Comptes ha utilitzat un altre mètode per calcular la taxa de temporalitat incloent com a personal temporal les places convocades pendents de resoldre a 31 de desembre del 2024 sobre el total de places estructurals dotades pressupostàriament i ocupades.

**Figura 6. Evolució de la temporalitat\* del personal del sector públic de la Generalitat de Catalunya. Exercicis 2020-2024**



Font: elaboració pròpia amb informació del Banc de dades d'ocupació pública.

\* Càlcul fet en funció del nombre de persones que consten al BDOP, on no s'han exclòs els llocs de treball ocupats per substitució ni els convocats en processos de selecció pendents de resoldre a finals del 2024.



## 1. INTRODUCCIÓ

### 1.1. INFORME

La Sindicatura de Comptes, com a òrgan fiscalitzador del sector públic de Catalunya, d'acord amb la normativa vigent i en compliment del seu Programa anual d'activitats, ha emès aquest informe de fiscalització de compliment de legalitat de seguretat limitada relatiu al procés d'estabilització de l'ocupació temporal a la Generalitat de Catalunya.

L'objecte d'aquest informe ha estat la revisió dels aspectes legals derivats de l'aplicació de la normativa reguladora aplicable al procés d'estabilització de l'ocupació temporal.

En concret les places ofertes del personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya<sup>1</sup> (AGC), del personal docent no universitari del Departament d'Educació<sup>2</sup> i del personal estatutari dels serveis de salut de l'Institut Català de la Salut (ICS). Tot i que la fiscalització dels aspectes legals generals i del compliment de l'objectiu d'estabilització de l'ocupació temporal s'ha fet sobre l'àmbit subjectiu esmentat, la fiscalització de tot el procediment d'estabilització emprat en la tramitació individual d'expedients de personal s'ha realitzat sobre el personal d'administració i serveis (personal funcionari d'administració i tècnic i personal laboral del VI Conveni col·lectiu únic de l'AGC) de competència de la Direcció General de Funció Pública (DGFP).

L'àmbit temporal d'aquest informe ha estat el fixat per la Llei 20/2021, del 28 de desembre, de mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública (en endavant, Llei 20/2021), que disposa que les ofertes d'ocupació relatives als processos d'estabilització s'aprovin i publiquin als respectius diaris oficials abans de l'1 de juny del 2022 i que les resolucions d'aquests processos selectius finalitzin abans del 31 de desembre del 2024.

Encara que l'àmbit temporal d'aquest informe ha estat el període comprès entre l'1 de juny del 2022 i el 31 de desembre del 2024, quan s'ha considerat necessari per completar el treball, s'ha ampliat a períodes anteriors i posteriors. El treball de camp va finalitzar el mes de desembre del 2025.

Les conclusions de l'informe inclouen les observacions més significatives i els incompliments normatius detectats. En les recomanacions es proposen millores en la gestió del procés d'estabilització de l'ocupació temporal en aquells aspectes que s'han posat de manifest durant la realització del treball.

---

1. Inclou els col·lectius de personal d'administració i serveis, mossos d'esquadra, bombers, serveis penitenciaris, justícia juvenil, agents rurals, serveis socials, atenció a la infància i a la gent gran i salut pública.

2. El Decret 133/2024, de l'11 d'agost, de creació, denominació i determinació de l'àmbit de competència dels departaments en què s'organitza el Govern i l'Administració de la Generalitat de Catalunya, va modificar la denominació del Departament d'Educació per Departament d'Educació i Formació Professional.

## 1.2. ENS FISCALITZAT

El Decret legislatiu 1/1997, del 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 els òrgans competents en matèria de personal.

Els òrgans superiors en matèria de personal són:

- a) El Govern
- b) El conseller competent en matèria de funció pública
- c) La Comissió Tècnica de la Funció Pública
- d) El Consell Català de la Funció Pública
- e) La Inspecció General dels Serveis de Personal

D'acord amb les competències atribuïdes correspon al Govern aprovar l'Oferta d'ocupació pública (OOP) i al conseller competent en matèria de funció pública preparar el projecte d'OOP.

El departament competent en matèria de funció pública en el període fiscalitzat era el Departament de la Presidència.

El Decret 376/2024, del 8 d'octubre, de reestructuració del Departament de la Presidència,<sup>3</sup> estructura el Departament en diverses unitats directives sota la direcció del conseller del Departament, una de les quals és la Secretaria d'Administració i Funció Pública (SAFP) que manté el rang orgànic i, depenent d'ella, hi ha, entre d'altres, la DGFP.

Algunes de les funcions de la SAFP són les següents:

- Dirigir les estratègies sobre la reforma de l'AGC i del seu sector públic, i implantar i desenvolupar la direcció pública.
- Supervisar, coordinar i fer el seguiment de les mesures dirigides a racionalitzar i simplificar l'organització de l'AGC i del seu sector públic, i dimensionar els seus efectius.
- Definir criteris i establir polítiques per a la planificació corporativa dels recursos humans de l'AGC.

---

3. En els exercicis 2022 i 2023 l'estructura del departament estava regulada pel Decret 289/2022, del 2 de novembre, de reestructuració del Departament de la Presidència.

La Resolució PRE/3757/2021, del 20 de desembre, va delegar algunes de les competències de la persona titular del Departament de la Presidència en la persona titular de la SAFP i en la persona titular de la DGFP.

Entre les competències delegades a la SAFP destaca la de dictar les instruccions i circulars que siguin necessàries en matèria de personal al servei de la Generalitat i les facultats corresponents a la presidència de la Comissió Tècnica de la Funció Pública.

Entre les competències delegades a la DGFP destaca convocar processos selectius per a funcionaris, inclosa la promoció interna; convocar i resoldre els concursos de provisió de llocs de treball per a funcionaris, nomenar els funcionaris que hagin superat els processos selectius i declarar les situacions dels funcionaris, les jubilacions i el perllongament de la permanència en el servei actiu.

Pel que fa a les categories laborals, la DGFP va assumir convocar i resoldre tots els processos de categories laborals transversals, ja que les convocatòries de concurs oposició de personal laboral existents en un sol departament les havien de convocar i resoldre els mateixos departaments.

Les competències en matèria de personal docent no universitari i personal estatutari dels serveis de salut de l'ICS, corresponen a la Direcció General de Professorat i Personal de Centres Públics del Departament d'Educació i a l'ICS, respectivament.

Els processos selectius d'estabilització, analitzats en aquest informe, s'instrumenten mitjançant 3 sistemes selectius:

- Oposició: és un sistema que atorga una puntuació o una qualificació basada únicament en la valoració d'exercicis, exàmens o proves, que poden tenir caràcter teòric o pràctic.
- Concurs de mèrits d'estabilització (CME): consisteix en la comprovació i la qualificació dels mèrits<sup>4</sup> dels aspirants en aplicació del barem establert en la convocatòria.
- Concurs oposició d'estabilització (COE): és el sistema que combina els 2 anteriors, ja que conté una fase d'oposició i una fase de mèrit.

---

4. Es poden valorar com a mèrit els serveis prestats en cossos o escales de qualsevol administració pública del grup corresponent a les places convocades, l'experiència a l'empresa privada, els cursos de formació fets, el coneixement d'idiomes, etc.

## 2. CONCLUSIONS

La Sindicatura de Comptes, en virtut del que disposa la seva llei de creació, d'acord amb el que preveu el Programa anual d'activitats, de conformitat amb els principis fonamentals de fiscalització dels òrgans de control extern i les normes internacionals d'auditoria adaptades al sector públic, ha fiscalitzat amb una seguretat limitada el procés d'estabilització de l'ocupació temporal amb l'abast i la metodologia descrits a l'apartat 1.1 i a l'apartat 4 d'aquest informe, respectivament.

Les conclusions fan referència només als resultats dels procediments de fiscalització realitzats amb l'objecte d'obtenir una seguretat limitada sobre el procés d'estabilització de l'ocupació temporal amb l'abast descrit a l'apartat 1.1 d'aquest informe. No s'ha obtingut cap altra conclusió significativa més enllà de les incloses en aquest apartat. Aquestes conclusions només poden ser interpretades en funció de l'abast dels procediments realitzats.

En els apartats següents s'inclouen unes conclusions generals i les conclusions més significatives que s'han posat de manifest amb motiu del treball de seguretat limitada realitzat, en els aspectes de fiscalització de compliment de la legalitat.

Cridem l'atenció pel que fa a les incerteses reflectides a les observacions número 16, sobre les compensacions econòmiques pendents de satisfer al personal docent no universitari, i número 18, relativa a la Sentència del Tribunal de Justícia de la Unió Europea (TJUE) del 13 de juny del 2024, que insta l'Estat espanyol a modificar la normativa relativa a les relacions de treball de durada determinada. No és possible determinar els possibles efectes econòmics o les implicacions que la resolució del litigi pendent en el TJUE i les decisions relatives al tractament de les compensacions econòmiques del personal docent no universitari, poden suposar per l'AGC.

### 2.1. CONCLUSIONS GENERALS

#### **Característiques generals del procés d'estabilització de l'ocupació temporal**

1. La Llei 20/2021 preveia actuar en les 3 dimensions següents (vegeu l'apartat 4.1.3):
  - Adopció de mesures immediates per reduir l'elevada temporalitat existent: la Llei 20/2021 va regular el procés d'estabilització de l'ocupació temporal amb un calendari molt taxat amb l'objectiu de resoldre els processos d'estabilització a 31 de desembre del 2024. Per complir aquest calendari es van adoptar mesures per a un desenvolupament àgil dels processos selectius, com ara reduir els terminis, digitalitzar els processos o acumular proves en un mateix exercici.
  - Articulació de mesures eficaces per prevenir i sancionar l'abús i el frau en la temporalitat en el futur: la llei va modificar la normativa i va limitar a 3 anys el termini màxim de permanència com a personal temporal. L'incompliment del termini donava lloc a

una compensació econòmica per al personal temporal, equivalent a 20 dies de les seves retribucions fixes per any de servei, fins a un màxim de 12 mensualitats.

- Potenciar l'adopció d'eines i d'una cultura de la planificació per gestionar millor els recursos humans: el Govern va aprovar l'Acord GOV/217/2024, del 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 (en endavant, Acord GOV/217/2024).

2. L'OOP d'estabilització de l'ocupació temporal fiscalitzada per la Sindicatura era de 46.845 places distribuïdes de la manera següent:

- Un total de 11.776 places del personal d'administració i serveis de l'AGC
- Un total de 27.433 places de personal docent no universitari del Departament d'Educació
- Un total de 7.636 places de personal estatutari dels serveis de salut de l'ICS

Les OOP de les 46.845 places a estabilitzar van ser aprovades i publicades al *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (DOGC) abans de l'1 de juny del 2022 d'acord amb el termini establert a la Llei 20/2021 (vegeu l'apartat 4.2.1).

3. Les places ofertes es van convocar mitjançant 3 sistemes selectius: concurs de mèrits d'estabilització (CME), concurs oposició d'estabilització (COE) i oposició d'estabilització per a l'accés al cos d'advocacia de la Generalitat de Catalunya. Les convocatòries van ser publicades al DOGC abans del 31 de desembre del 2022 d'acord amb el termini establert a la Llei 20/2021.

Mitjançant CME es van convocar 27.970 places, pel COE 18.827 places i per oposició d'estabilització 4 places, el 59,76%, el 40,23% i el 0,01%, respectivament, del total de places convocades.

El 81,88% de les places convocades del personal d'administració i serveis es va fer mitjançant CME mentre en el personal docent no universitari i en el personal estatutari de l'ICS va ser del 47,46% i del 70%, respectivament (vegeu l'apartat 4.2.2).

4. Les convocatòries de places del personal d'administració i serveis i del personal docent no universitari inclouen 35.472 places de personal funcionari, el 90,57%, i 3.693 places de personal laboral, el 9,43% del personal total convocat.

El personal estatutari de l'ICS inclou 6.935 places bàsiques convocades, el 90,82%, i 701 places convocades de facultatius especialistes en els serveis jerarquitcats dels hospitals gestionats per l'ICS, el 9,18% (vegeu l'apartat 4.2.2).

### **Resolució dels processos d'estabilització**

5. De les 11.776 places incloses a l'OOP d'estabilització del personal d'administració i serveis de l'AGC, 54 places, un 0,46%, no van ser convocades. Totes les resolucions de nomenament o superació del procés selectiu del personal d'administració i serveis afectat pels processos d'estabilització van ser anteriors al 31 de desembre del 2024 d'acord amb l'article 2.2 de la Llei 20/2021.

El 31 de desembre del 2024, de les 11.732 places convocades dels processos d'estabilització, 11.716 places, el 99,86%, tenien fet el nomenament corresponent o estaven adjudicades i 16 havien quedat desertes (vegeu l'apartat 4.2.3.1).

6. Totes les places incloses a l'OOP d'estabilització del personal docent no universitari, 27.433, van ser convocades. Les resolucions de nomenament o de superació del procés selectiu van ser anteriors o tenien efectes administratius anteriors al 31 de desembre del 2024 d'acord amb l'article 2.2 de la Llei 20/2021.

De les 27.433 places convocades, 26.482 van ser seleccionades i d'aquestes 26.093, el 95,12% de les convocades, tenien fet el nomenament corresponent o estaven adjudicades amb efectes administratius anteriors al 31 de desembre del 2024 (vegeu l'apartat 4.2.3.2).

7. Les 7.636 places incloses en l'OOP d'estabilització del personal estatutari de l'ICS van ser convocades. Totes les resolucions d'adjudicació van ser anteriors al 31 de desembre del 2024 excepte 5 resolucions del COE, que van ser resoltes i publicades al DOGC a l'inici de l'exercici 2025 i que afectaven 24 places bàsiques o de facultatius especialistes dels serveis jerarquitzats d'algun dels hospitals gestionats per l'ICS.

De les 7.636 places convocades per l'ICS, 5.538, el 72,52%, estaven adjudicades i se n'havia pres possessió abans del 31 de desembre del 2024 i 1.890 places del COE, el 24,75%, van ser adjudicades abans del 31 de desembre del 2024 però la presa de possessió de la destinació adjudicada va ser a l'exercici 2025 (vegeu l'apartat 4.2.3.3).

### **Compensacions econòmiques i altres**

8. El personal funcionari interí o laboral temporal que va veure finalitzada la seva relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització tenia dret a una compensació econòmica d'acord amb l'article 2.6 de la Llei 20/2021.

A la data de finalització del treball de camp, desembre del 2025, el personal d'administració i serveis de l'AGC que tenia dret a rebre compensacions, les havia rebut per 4,21 M€. De les 456 persones que van rebre compensacions, 441, el 96,71%, portaven més de 4 anys a l'Administració i 9 d'elles havien estat més de 20 anys ocupant 1 o més places temporalment a l'Administració. Si es té en compte la data de la convocatòria dels

processos d'estabilització, 135 persones, el 29,61% de les persones compensades, no tenien una antiguitat superior a 3 anys en aquella data.

De les 456 persones que van rebre compensacions, 326, un 71,49%, van reingressar a l'Administració i només 19 ho van fer per haver superat un procés selectiu mitjançant algun dels sistemes establerts normativament (vegeu l'apartat 4.3).

9. La finalitat de la Llei 20/2021 era estabilitzar les places que complien els requisits establerts en la norma i no les persones que les ocupaven. Les convocatòries d'aquests processos de selecció no feien referència a llocs de treball específicament identificats, sinó exclusivament al nombre de places convocades dels corresponents cossos, escales o especialitats.

El fet que una plaça fos computada com a plaça a estabilitzar a l'OOP no significava que necessàriament aquesta concreta plaça fos proveïda com plaça de nou ingrés per als que superaven el procés d'estabilització, ja que aquestes es podien cobrir en un procediment de promoció o mobilitat interna paral·lel al d'estabilització, en procediments d'estabilització anteriors en curs o en processos ordinaris, donada la compatibilitat dels diferents sistemes prevista a la Llei 20/2021.

Amb la finalització dels processos es van concretar els llocs de treball estabilitzats. Les compensacions econòmiques van ser percebudes pels treballadors contractats de manera interina o temporal en els llocs de treball estabilitzats i van veure finalitzada la seva relació amb l'Administració. La dicotomia entre places ofertes i llocs de treball finalment estabilitzats va suposar que algunes de les persones que van rebre compensacions tinguessin una antiguitat inferior als 3 anys en el moment de la convocatòria dels processos selectius d'estabilització (vegeu l'apartat 4.3).

10. La simultaneïtat de múltiples processos selectius de places en què es realitzen funcions anàlogues o del mateix àmbit d'actuació, l'adjudicació provisional d'alguns llocs de treball convocats, les renúncies posteriors de personal que acabava d'ocupar un lloc de treball per haver obtingut plaça en altres processos selectius, va produir una situació jurídica d'incertesa per al personal interí o laboral temporal respecte a la seva continuïtat o desplaçament, amb la possible afectació de la prestació dels serveis públics (vegeu l'apartat 4.3).

### **Temporalitat en l'ocupació pública**

11. La temporalitat<sup>5</sup> del personal estructural de l'AGC i el seu sector públic dependent, del personal docent no universitari i del personal estatutari dels serveis de salut de l'ICS va

---

5. La temporalitat és el percentatge de personal temporal sobre el personal total en un moment determinat sense cap ajustament.

disminuir del 35,93% l'exercici 2020 al 18,60% l'exercici 2024. Concretament, el personal funcionari va passar d'una temporalitat del 37,91% al 17,18% i el personal laboral del 30,63% al 21,96% en el període 2020-2024.

Individualment, la temporalitat a 31 de desembre del 2024 de l'ICS era del 34,19%, la del personal docent no universitari del 5,39%, la dels mossos d'esquadra del 0,35%, la de la resta<sup>6</sup> de personal de l'AGC del 24,58% i la de la resta d'entitats del sector públic dependent de l'AGC del 22,31% (vegeu l'apartat 4.6).

12. La taxa de temporalitat estructural del personal del Registre General de Personal de la Generalitat de Catalunya (RGPGC) calculada per la SAFP a 31 de desembre del 2024 era del 7,90%. Individualment, la taxa de temporalitat a 31 de desembre del 2024 de l'ICS era del 16,49%, la del personal docent no universitari del 4,63%, la dels mossos d'esquadra del 0,25% i la de la resta de personal de l'AGC del 7,94%.

En aquest càlcul la SAFP ha considerat totes les places estructurals pressupostades, ocupades i no ocupades, i no ha considerat personal temporal els llocs ocupats per substituïts ni els llocs convocats en processos selectius pendents de resoldre.

Segons càlculs de la SAFP, la taxa de temporalitat de la resta d'entitats del sector públic dependents de l'AGC era de l'11,18% a 31 de desembre del 2024 (vegeu l'apartat 4.6).

## **2.2. CONCLUSIONS DE LA FISCALITZACIÓ DEL COMPLIMENT DE LA LEGALITAT**

13. De les 46.801 places convocades dels processos d'estabilització de l'ocupació temporal (11.732 de personal d'administració i serveis de l'AGC, 27.433 de personal docent no universitari del Departament d'Educació i 7.636 de personal estatutari dels serveis de salut de l'ICS), l'adjudicació de 181 places del COE del personal estatutari de l'ICS estava pendent de resoldre a la data de finalització del treball de camp, un 2,37%, i l'adjudicació de 24 places de la mateixa tipologia de personal va ser resolta amb posterioritat al 31 de desembre del 2024; per tant, van incomplir el termini establert en l'article 2.2 de la Llei 20/2021 que disposa que la resolució dels processos selectius d'estabilització havia de finalitzar abans del 31 de desembre del 2024 (vegeu l'apartat 4.2.3.3).
14. L'11 de març del 2025 es va publicar la valoració provisional de mèrits i l'adjudicació provisional de destinacions de la convocatòria del concurs general de mèrits i capacitats de l'escala superior d'Administració general, i, per tant, es va incomplir el termini d'un mes prorrogable a un altre mes des de l'endemà de la finalització del termini de presentació de sol·licituds, establert a l'article 70 del Decret 123/1997, del 13 de maig, pel qual

---

6. No s'ha tingut en compte el personal de l'administració de Justícia, ja que l'AGC no té competències de selecció de personal.

s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (vegeu l'apartat 4.2.4).

15. La Sindicatura ha detectat l'existència de 319 llocs de treball ocupats per un període superior a 3 anys per personal temporal (funcionari o laboral) subjecte al règim jurídic anterior a l'aprovació de la Llei 20/2021.

D'aquests 319 llocs de treball, 275 havien estat convocats durant l'exercici 2025 però estaven pendents de resoldre i 44 estaven pendents de convocar. Dels 44 llocs pendents de convocar 6 estaven ocupats per personal temporal amb anterioritat a l'exercici 2018 i no havien estat oferts per a la seva adjudicació en el procés d'estabilització (vegeu l'apartat 4.2.4).

16. Les compensacions econòmiques al personal docent no universitari del Departament d'Educació, establertes a l'article 2.6 de la Llei 20/2021, no s'havien fet efectives. Per la complexitat i funcionament d'aquest personal el seu tractament s'està coordinant amb el Ministeri d'Educació i la resta de comunitats autònomes. A la data de finalització del treball de camp la Sindicatura desconeix l'import de les possibles compensacions econòmiques a satisfer per part del Departament d'Educació a aquest personal (vegeu l'apartat 4.3).

17. De la revisió de les mesures d'aplicació urgent per reformar l'AGC incloses a l'Acord GOV/217/2024, pel qual s'impulsa l'elaboració d'una estratègia de transformació i millora dels serveis públics en l'àmbit de l'AGC i s'aprova un pla de xoc amb mesures d'aplicació urgent, s'observa el següent (vegeu l'apartat 4.4):

- Les actuacions 1.2, 3.1, 3.3 i 3.4<sup>7</sup> han estat assolides, però amb posterioritat al termini establert en l'Acord GOV/217/2024.
- Hi ha un cert retard en la implementació de l'actuació 3.2, que preveia habilitar el desenvolupament normatiu de la direcció pública professional el desembre del 2024. L'avantprojecte de Llei de regulació de la direcció pública professional de l'AGC i del seu sector públic institucional estava pendent d'aprovació a la data de finalització del treball de camp.
- L'actuació 3.7 tot i que ha complert el termini d'una de les línies d'actuació, concretament la de modificar el Decret de reestructuració del Departament de la Presidència, a la data de finalització del treball de camp no havia assolit l'objectiu de redissenyar el paper de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

---

7. Actuació 1.2 relativa a l'elaboració d'un informe final amb propostes concretes per transformar l'Administració pública, actuació, 3.1 implementar mesures per simplificar i agilitzar els processos de selecció i provisió de llocs de treball, actuació 3.3 per fomentar noves vocacions professionals al servei públic i actuació 3.4 per disposar d'ajuts per a joves estudiants d'oposició.

18. La Sentència del TJUE del 13 de juny del 2024 va dictaminar que tant la Llei 20/2021 com la jurisprudència del Tribunal Suprem incomplien la clàusula 5.2 de l'Acord Marc de la Confederació Europea de Sindicats, la Unió de Confederacions de la Indústria dels Ocupadors d'Europa i el Centre Europeu de l'Empresa Pública (en endavant, Acord Marc) ja que no asseguraven l'estabilitat del personal que havia patit abús de temporalitat i no havia superat els processos selectius; i no preveïen mesures dissuasives i correctores dels abusos produïts. Segons el TJUE les compensacions econòmiques previstes no sancionaven degudament l'abús de temporalitat ni satisfieien la reparació íntegra dels danys causats pels abusos.

La Sentència no especificava que les convocatòries iniciades a l'empara de la Llei 20/2021 fossin nul·les, per no respectar la normativa europea, ni exigia la conversió en funcionari de carrera o equiparable; però sí que instava l'Estat espanyol a modificar tant la normativa com la jurisprudència per adequar-la a la clàusula 5a de l'Acord Marc en les relacions de treball de durada determinada.

El juliol del 2025, la Comissió Europea va comunicar que considerava que Espanya encara no havia aprovat una legislació que complís plenament amb l'establert a la clàusula 5.2 de l'Acord Marc pel que fa a la temporalitat i va retenir 626 M€ de fons europeus a l'espera que el Govern d'Espanya corregís la situació abans que finalitzés el 2025.

La qüestió relativa a la conversió dels funcionaris interins i personal laboral temporal en personal fix i la qüestió respecte de les compensacions econòmiques és encara un tema complex, no pacífic, ni tancat. El legislador ha de precisar el règim jurídic aplicable, de manera que es pugui conjugar adequadament la directiva esmentada amb l'assegurament dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública, la qual cosa genera incerteses i inseguretats jurídiques respecte als efectes que poden suposar les modificacions legislatives per a l'Administració (vegeu l'apartat 4.5).

19. A la data de finalització del treball de camp la Sindicatura no tenia constància que el Ministeri per a la Transformació Digital i de la Funció Pública hagués elaborat l'informe relatiu a la temporalitat en l'ocupació pública que ha de trametre a la comissió competent del Congrés dels Diputats d'acord amb l'article 2.7 de la Llei 20/2021. Aquest informe ha de contenir, com a mínim, el detall funcional a escala autonòmica i local de totes les situacions de temporalitat en l'ocupació pública.

El gener del 2025 la SAFP va informar al Ministeri una sèrie de dades relatives al nombre d'efectius de personal estructural i conjuntural. El Ministeri, d'acord amb els seus criteris, va informar d'una taxa de temporalitat del personal estructural temporal respecte del personal estructural i conjuntural total, en el conjunt de Catalunya, del 7,70% (va incloure el personal d'Administració de Justícia, on l'AGC no té competències en matèria de selecció de personal, i el personal de les universitats).

Si la taxa de temporalitat estructural es calculés exclusivament sobre el personal estructural total a Catalunya al desembre del 2024, seria del 10,31%. La taxa de temporalitat estructural del personal inclòs a l'àmbit subjectiu d'aquest informe: personal d'administració i serveis de l'AGC, del personal docent no universitari i del personal de les institucions sanitàries, segons els criteris de classificació del Ministeri, seria del 8,50%, superior al 8% establert com a objectiu a la Llei 20/2021 (vegeu el subepígraf Altres mesures de l'apartat 4.1.3).

20. El 31 de desembre del 2024 la taxa de temporalitat estructural de l'ICS, el 16,49%, i del conjunt de la resta d'entitats del sector públic de l'AGC no incloses al RGPGC, calculada per la SAFP, 11,18%, superaven l'objectiu del 8% establert a la normativa. De les 171 entitats incloses al càlcul de la resta d'entitats del sector públic, 42, el 24,56%, tenien una taxa de temporalitat estructural superior al 8% establert a la Llei 20/2021 (vegeu l'apartat 4.6).
21. La taxa de temporalitat estructural del personal del RGPGC calculada per la Sindicatura en funció del total de llocs pressupostats ocupats i incloent-hi com a personal temporal les places convocades pendents de resoldre a 31 de desembre del 2024, seria del 14,60%.

Individualment, la taxa del personal docent no universitari i la dels mossos d'esquadra seria del 5,29% i del 0,31%, respectivament. La del personal d'administració i serveis i la del personal sanitari de l'ICS superarien l'objectiu del 8% establert a la Llei 20/2021 amb unes taxes de temporalitat del 18,20% i del 33,77%, respectivament. La taxa de la resta d'entitats del sector públic seria del 22,62%, també superior al 8% (vegeu l'apartat 4.6).

### 3. RECOMANACIONS

A continuació s'inclouen les recomanacions sobre alguns aspectes que s'han posat de manifest durant el treball de fiscalització realitzat.

1. El Banc de dades d'ocupació pública (BDOP) constitueix una bona eina de transparència i informació de l'ocupació pública. No obstant això, es recomana aprofundir en la seva millora, especialment en la informació del personal estructural i conjuntural,<sup>8</sup> recollida mitjançant enquestes a les entitats no incloses al RGPGC, amb l'objectiu d'homogeneïtzar els criteris emprats i alhora facilitar la informació referent a la tipologia i les característiques del personal d'aquestes entitats.

---

8. És personal estructural el que ocupa llocs que responen a necessitats permanents de l'organització, i personal conjuntural el que ocupa llocs que responen a necessitats temporals de l'organització, ja sigui per gestionar programes temporals o per absorbir puntes de feina molt focalitzades en el temps. També inclou el personal que realitza substitucions per cobrir la baixa o l'absència d'una persona.

2. Les diferents fonts d'informació subministren dades diverses sobre places, llocs de treball o persones, que en dificulten l'anàlisi. Es recomana establir criteris homogenis i comuns a l'hora de recollir informació sobre el recompte de personal del sector públic.

A més, s'hauria d'establir coordinadament i amb un criteri comú per a totes les administracions públiques, què es considera personal fix en col·lectius com per exemple personal docent no universitari o personal sanitari. També s'haurien de definir de forma inequívoca els elements per calcular la taxa de temporalitat estructural.

3. Es recomana als òrgans competents en matèria de personal que apliquin criteris més concrets i específics a l'hora de determinar les compensacions econòmiques que ha de rebre el personal que estava ocupant el lloc de treball finalment estabilitzat i tenir en compte altres circumstàncies, per exemple si la persona havia participat anteriorment en processos de selecció similars o comprovar que realment hi havia hagut abús de temporalitat per evitar les disfuncions produïdes per la dicotomia entre la finalitat de la Llei 20/2021, que era estabilitzar places, i el que finalment es va estabilitzar, persones que ocupaven llocs de treball concrets.

## **4. RESULTATS DE LA FISCALITZACIÓ**

### **4.1. MARC JURÍDIC DEL PROCÉS D'ESTABILITZACIÓ DE L'OCUPACIÓ TEMPORAL**

#### **4.1.1. Antecedents normatius**

La consolidació de l'Estat del benestar i el procés de descentralització territorial juntament amb la necessitat de fer front a importants transformacions econòmiques i sociodemogràfiques per garantir uns serveis públics de qualitat van provocar un augment de les dotacions d'efectius públics en les 2 dècades posteriors a l'aprovació de la Constitució.

Aquest increment de personal va anar acompanyat d'un increment de la temporalitat, que va superar el 30% de l'ocupació pública, ja fos per restriccions pressupostàries per contenir la despesa que van impedir dotar places de nou ingrés de personal, per la dissonància entre la dimensió de les necessitats i la capacitat real de finançament de les administracions territorials, especialment en l'educació, la sanitat o els serveis socials; per manca d'una planificació estratègica en l'ordenació de l'ocupació pública o per falta de regularitat en les convocatòries i procediments de selecció. Si bé una taxa de temporalitat és necessària i inherent a qualsevol organització, no ho és quan es transforma en estructural.

La Directiva 1999/70/CE del Consell, del 28 de juny de 1999, relativa a l'Acord Marc de la Confederació Europea de Sindicats, la Unió de Confederacions de la Indústria dels Ocu-

padors d'Europa i el Centre Europeu de l'Empresa Pública, sobre el treball de durada determinada, obligava els estats membres a establir mesures per prevenir els abusos com a conseqüència de la utilització successiva de relacions laborals de durada determinada.

L'objectiu de l'Acord Marc era, d'una banda, millorar la qualitat del treball de durada determinada, garantint el respecte al principi de no discriminació i, d'una altra, establir un marc per evitar els abusos derivats de la utilització de contractes successius o relacions laborals de durada determinada.

El TJUE en sentències del 14 de setembre del 2016 i del 19 de març del 2020, va insistir que la determinació de l'abús de nomenaments temporals corresponia als jutges nacionals i que les solucions dissuasives havien de ser estipulades pels legisladors nacionals, i instava les autoritats nacionals a adoptar mesures efectives i adequades per prevenir, si esqueia, i sancionar un eventual ús abusiu de la temporalitat.

L'exercici 2020 els percentatges de temporalitat continuaven elevats i la Comissió Europea va reclamar mesures contundents per corregir aquesta situació de temporalitat de l'ocupació pública. L'abril del 2021 el govern de l'Estat va elaborar el Pla de recuperació, transformació i resiliència (PRTR), que va incloure al component 11, Modernització de les administracions públiques, la reforma referida a la reducció de la temporalitat a l'ocupació pública. El Pla va tenir el judici favorable de la Comissió Europea, reflectit a l'informe que acompanya la Proposta de decisió d'execució del Consell, del 22 de juny del 2021, relativa a l'aprovació de l'avaluació del pla esmentat, en el qual s'assenyala específicament que el pla d'Espanya conté mesures que haurien de contribuir significativament a reduir l'elevada proporció de contractes temporals que també s'observa en el sector públic.

Per reduir la temporalitat en l'ocupació pública es van impulsar els canvis legislatius necessaris per alinear la normativa al que disposava l'Acord Marc i la jurisprudència europea, i es va planificar una resposta comuna als possibles abusos de temporalitat.

L'aprovació del Reial decret llei 14/2021, del 6 de juliol,<sup>9</sup> de mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública, va suposar complir amb la fita 144 inclosa en la Reforma 1 del Component 11 (C11 R1) del PRTR, Reforma per a la modernització i digitalització de l'Administració, que disposava l'entrada en vigor d'un acte legislatiu que establís mesures per reduir l'ocupació temporal a l'ocupació pública i disposicions eficaces per prevenir i sancionar els abusos, inclosa l'obligació de publicar totes les peticions de procediments d'estabilització del personal temporal com a molt tard el 31 de desembre del 2022. Aquest acte legislatiu va ser aplicable a les administracions públiques estatals, regionals i locals.

L'objectiu fixat en el C11 R1 del PRTR, relacionat amb la reducció de la temporalitat, va ser finalitzar els procediments de contractació per estabilitzar l'ocupació d'almenys 300.000 llocs.

---

9. El Reial decret llei 14/2021 s'entén tàcitament substituït amb l'aprovació de la Llei 20/2021. Això no obstant, es manté en vigor la disposició final segona del Reial decret llei.

La implementació d'aquest objectiu havia d'estar finalitzada el 31 de desembre del 2024. El compliment d'aquest objectiu, en el conjunt de les administracions públiques, no forma part de l'objecte d'aquest informe. A la data de finalització del treball de camp tampoc es disposaven dades oficials relatives al seu compliment.

La Sentència del TJUE del 13 de juny del 2024 va dictaminar que tant la Llei 20/2021 com la jurisprudència del Tribunal Suprem incomplien la clàusula 5.2 de l'Acord Marc, ja que no assegurava l'estabilitat del personal que havia patit abús de temporalitat i no havia superat els processos selectius; i no preveia mesures dissuasives ni correctores dels abusos produïts.

L'alliberament de fons del Mecanisme de recuperació i resiliència depèn del compliment satisfactori de les fites i objectiu inclosos al PRTR. El juliol del 2025, amb l'avaluació del 5è desemborsament de fons, la Comissió Europea va comunicar que s'estava revaluant l'adaptació de la fita 144, ja que considerava que Espanya encara no havia aprovat una legislació que complís plenament amb l'establert a la clàusula 5.2 de l'Acord Marc pel que fa a la temporalitat. Com a conseqüència, va adoptar la decisió de retenir 626 M€ de fons europeus a l'espera que el Govern d'Espanya corregís la situació abans que finalitzés el 2025.

A l'apartat 4.1.2 s'informa dels processos d'estabilització de l'ocupació temporal pública iniciats abans de l'aprovació de la Llei 20/2021 i en l'apartat 4.1.3 es detallen les mesures establertes a la Llei 20/2021.

A l'apartat 4.5 s'analitza l'impacte de les sentències del TJUE en els processos d'estabilització de l'ocupació temporal.

#### **4.1.2. Processos d'estabilització de l'ocupació temporal pública anteriors a la Llei 20/2021**

L'Estat va fixar taxes de reposició zero en les respectives lleis de pressupostos generals de l'Estat (LPGE) del període 2012-2015, la qual cosa va provocar la impossibilitat d'incorporar a les ofertes d'ocupació pública corresponents les places que en aquells moments s'estaven ocupant en règim d'interinitat.

La LPGE del 2016 va establir una taxa de reposició del 50%, amb caràcter general i excepcionalment es podia augmentar fins al 100 % per a certs sectors considerats prioritaris.

La LPGE del 2017 i la del 2018 van augmentar els sectors considerats prioritaris per aplicar una taxa de reposició del 100% i va iniciar el procés d'estabilització de l'ocupació temporal al sector públic.

Així, la LPGE del 2017 i la del 2018 van establir una taxa addicional per estabilitzar l'ocupació temporal de fins al 90% de les places de naturalesa estructural de determinats sectors i col·lectius que, estant dotades pressupostàriament, havien estat ocupades de manera temporal i ininterrompuda en almenys els 3 anys anteriors a 31 de desembre del 2016 o a 31 de desembre del 2017, respectivament.

Les ofertes d'ocupació per articular aquests processos d'estabilització de la LPGE del 2017 i la del 2018 s'havien d'aprovar i publicar als diaris oficials respectius els exercicis 2017 a 2019 i 2018 a 2020, respectivament.

Aquests processos d'estabilització de l'ocupació temporal es van desenvolupar de manera més lenta<sup>10</sup> a la inicialment prevista, la qual cosa va provocar la formació de noves borses d'interinitat. Per aquest motiu la Llei 20/2021 va autoritzar un tercer procés d'estabilització de l'ocupació temporal pública.<sup>11</sup>

#### **4.1.3. Llei 20/2021, de mesures urgents per reduir la temporalitat en l'ocupació pública**

Les actuacions previstes al PRTR inclouen l'adopció de mesures per millorar l'eficiència dels recursos humans, reduir els alts nivells de temporalitat i flexibilitzar la gestió dels recursos humans a les administracions públiques.

L'aprovació de la Llei 20/2021 va establir les bases per al compliment de l'objectiu de situar la taxa de temporalitat estructural per sota del 8% en el conjunt de les administracions públiques espanyoles a 31 de desembre del 2024 en les 3 dimensions següents:

- Adopció de mesures immediates per reduir l'elevada temporalitat existent
- Articulació de mesures eficaces per prevenir i sancionar l'abús i el frau en la temporalitat en el futur
- Potenciar l'adopció d'eines i d'una cultura de la planificació per gestionar millor els recursos humans

---

10. Segons informació del Govern de l'Estat, l'abril del 2021 les places ocupades representaven el 25,72% de les autoritzades a l'oferta d'ocupació pública i el 36,40% de les places convocades dels processos d'estabilització derivats de la LPGE del 2017 i la del 2018.

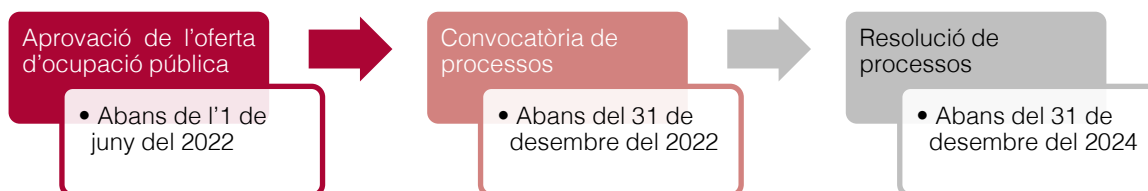
11. Les places afectades per les taxes de reposició addicionals per a l'estabilització de l'ocupació temporal autoritzades per la LPGE del 2017 i la del 2018, seran incloses en aquest nou procés d'estabilització sempre que hagin estat incloses en les corresponents ofertes d'ocupació pública d'estabilització i no hagin estat convocades, o havent estat convocades i resoltes, hagin quedat sense cobrir.

## Mesures immediates per reduir l'elevada temporalitat

La Llei 20/2021 va regular el tercer procediment d'estabilització de l'ocupació temporal. L'article 2 autoritzava una taxa addicional per estabilitzar l'ocupació temporal que havia d'incloure les places de naturalesa estructural que, estant o no dins de les relacions de llocs de treball, plantilles o altres formes d'organització de recursos humans que estiguessin previstes en les diferents administracions públiques i estant dotades pressupostàriament, haguessin estat ocupades de forma temporal i ininterrompudament almenys els 3 anys anteriors a 31 de desembre del 2020.

La disposició addicional sisena de la mateixa llei va establir que les administracions públiques havien de convocar amb caràcter excepcional, i per una sola vegada, pel sistema de concurs,<sup>12</sup> aquelles places que haguessin estat ocupades amb caràcter temporal de forma ininterrompuda amb anterioritat a l'1 de gener del 2016 i la disposició addicional vuitena va permetre incloure a les convocatòries d'estabilització les places vacants de naturalesa estructural ocupades de forma temporal per personal amb una relació temporal anterior a l'1 de gener del 2016, per tant sense el requisit de l'ocupació ininterrompuda.

Per evitar dilacions la Llei 20/2021 va establir el següent calendari per articular els processos d'estabilització:



La disposició addicional quarta estableix que les administracions públiques han d'assegurar el compliment del termini establert per a l'execució dels processos d'estabilització mitjançant l'adopció de mesures apropiades per a un desenvolupament àgil dels processos selectius, com ara reduir els terminis, digitalitzar els processos o acumular proves en un mateix exercici, entre d'altres (vegeu l'apartat 4.2.2).

L'article 2.6 de la mateixa llei preveu una compensació econòmica, equivalent a 20 dies de retribucions fixes per any de servei, fins a un màxim de 12 mensualitats, per al personal funcionari interí o el personal laboral temporal que, estant en actiu com a tal, finalitzi la seva relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització.

12. Amb aquesta disposició addicional es va donar empara normativa al concepte jurisprudencial d'interinitat de llarga durada superior a 5 anys.

La disposició addicional setena preveu una extensió de l'àmbit d'aplicació dels processos d'estabilització a les societats mercantils públiques, entitats públiques empresarials, fundacions del sector públic i consorcis del sector públic, sense perjudici de l'adequació, si escau, a la seva normativa específica.

En els apartats 4.2 i 4.3 es presenten els resultats de la fiscalització de l'execució de les mesures adoptades pels òrgans competents relatives a l'OOP, convocatòria de processos selectius i resolució dels processos selectius d'estabilització de l'ocupació temporal, com també de les compensacions econòmiques rebudes pel personal analitzat, emparats en la Llei 20/2021.

A l'apartat 4.6 es revisa el compliment de l'objectiu fixat a la Llei 20/2021 de situar la taxa de temporalitat estructural per sota del 8% el 31 de desembre del 2024.

### **Mesures per prevenir i sancionar l'abús i el frau en la temporalitat**

La Llei 20/2021 també va reforçar el caràcter temporal de la figura d'interí; va aclarir els procediments d'accés a la condició d'interí i les causes de cessament d'aquest personal; i va implantar un règim de responsabilitats per a futurs incompliments.

L'article 1 de la Llei 20/2021 incloïa una nova redacció d'alguns articles del text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, aprovat pel Reial decret legislatiu 5/2015, del 30 d'octubre (TREBEP), especialment l'article 10, relatiu als funcionaris interins, on es reforça el concepte de temporalitat de la figura del personal funcionari interí.

El caràcter temporal s'explicita tant en la referència al nomenament com en la delimitació del termini màxim de la seva durada: respecte al nomenament en places vacants, quan no sigui possible cobrir-les per funcionaris de carrera, per un termini màxim de 3 anys; en el nomenament per substitució, pel temps estrictament indispensable que motivi el nomenament; en el nomenament per executar programes temporals, per un màxim de 3 anys, ampliable 12 mesos més i en el supòsit d'excés o acumulació de tasques, per un termini màxim de 9 mesos.

Transcorreguts 3 anys des del nomenament del personal funcionari interí la relació d'interinitat ha de finalitzar i la vacant només pot ser ocupada per personal funcionari de carrera, llevat que el procés selectiu corresponent quedi desert, cas en què es podrà fer un altre nomenament de funcionari interí.

Excepcionalment, el personal funcionari interí pot romandre en la plaça que ocupa temporalment, sempre que s'hagi publicat la convocatòria corresponent dins del termini de 3 anys, a comptar de la data del nomenament d'interinitat, i es resolgui d'acord amb els terminis que estableix l'article 70 del TREBEP. En aquest cas, hi pot romandre fins que es resolgui la convocatòria, sense que el seu cessament doni lloc a cap compensació econòmica.

Tota actuació que incompleixi els terminis màxims de permanència com a personal temporal serà nul·la de ple dret. L'incompliment dels terminis màxims de permanència dona lloc a una compensació econòmica per al personal temporal equivalent a 20 dies de les seves retribucions fixes per any de servei, fins a un màxim de 12 mensualitats. El dret a aquesta compensació neix a partir de la data del cessament efectiu i no hi ha dret a compensació en cas que la fi de la relació de servei sigui per causes disciplinàries o per renúncia voluntària.

La Llei 20/2021 també va introduir la disposició addicional dissetena en el TREBEP per adoptar mesures de control de la temporalitat i disposava que les administracions públiques són les responsables de complir les previsions que conté aquesta norma i han de promoure el desenvolupament de criteris d'actuació per assegurar el compliment d'aquesta disposició i una actuació coordinada dels diferents òrgans amb competència en matèria de personal. En cas de detectar irregularitats en aquesta matèria s'han d'exigir les responsabilitats que siguin procedents de conformitat amb la normativa vigent en cada una de les administracions públiques.

D'acord amb als canvis normatius del TREBEP, la SAFFP va adequar el sistema de gestió integrada de personal en el sentit que les noves vinculacions temporals d'interinitat o contractació temporal per vacant tinguessin un tancament automàtic amb una durada màxima de 3 anys, només susceptible de modificació, en el cas que la plaça ocupada estigués inclosa en una convocatòria de selecció. Aquesta mesura pot ajudar a prevenir l'abús i el frau en la temporalitat.

Ara bé, el legislador europeu continua argumentant que Espanya no té les suficients mesures dissuasives i sancionadores per evitar l'abús de la temporalitat (vegeu els apartats 4.1.1 i 4.5).

### **Adopció d'eines i d'una cultura de la planificació per gestionar millor els recursos humans**

Un dels objectius previstos en el PRTR va ser potenciar l'adopció d'eines i una cultura de la planificació per gestionar millor els recursos humans.

El preàmbul de la Llei 20/2021 indica que la insuficient utilització de la planificació estratègica en l'ordenació de l'ocupació pública i la falta de regularitat de les convocatòries i procediments de selecció de personal per cobrir vacants amb caràcter definitiu van ser factors que van contribuir a fomentar la temporalitat de l'ocupació pública.

També exposa que garantir la utilització adequada del personal temporal i exigir responsabilitats a les administracions davant d'una inadequada utilització de la figura del personal funcionari interí podia contribuir a impulsar i enfortir una planificació de recursos humans adequada.

La Llei 20/2021 fixa uns terminis per establir l'ocupació temporal pública però no regula ni desenvolupa altres eines de planificació.

Amb l'objectiu d'abordar, de manera urgent, una estratègia institucional de renovació de la gestió pública, i donar respostes a les actuals necessitats socials i econòmiques amb la finalitat d'impulsar el creixement econòmic i social de Catalunya millorant la prestació dels serveis públics, es va aprovar l'Acord GOV/217/2024, del 8 d'octubre.

Així, l'Acord determina que cal una actuació immediata per impulsar una autèntica transformació en les seves múltiples dimensions: de simplificació de processos i racionalització de tràmits, organitzativa, de transformació digital, i de redefinició del model de la funció pública (vegeu l'apartat 4.4).

### **Altres mesures**

L'article 2.7 de la Llei 20/2021 disposa que a fi de permetre el seguiment de l'oferta, les administracions públiques han de certificar al Ministeri d'Hisenda i Funció Pública,<sup>13</sup> a través de la Secretaria d'Estat de Pressupostos i Despeses, el nombre de places estructurals ocupades de manera temporal existents en cada un dels àmbits afectats.

Com a mesura de prevenció per facilitar el seguiment de l'eficàcia de les mesures adoptades, la disposició addicional segona de la Llei 20/2021 preveu que el Ministeri d'Hisenda i Funció Pública, en el marc de la cooperació en matèria d'administració pública, ha d'elaborar un informe anual de seguiment de la situació de la temporalitat en l'ocupació pública, que ha de trametre a la comissió competent del Congrés dels Diputats. Aquest informe ha de contenir, com a mínim, el detall funcional a escala autonòmica i local de totes les situacions de temporalitat en l'ocupació pública.

La SAFP va informar a la plataforma Sistema d'Informació d'Estadístiques de Personal del Ministeri per a la Transformació Digital i de la Funció Pública de les dades de personal estructural i conjuntural amb una periodicitat semestral. El Ministeri, d'acord amb els seus criteris, va informar que el desembre del 2024 la taxa de temporalitat del personal estructural temporal respecte del personal estructural i conjuntural total, en el conjunt de Catalunya, era del 7,70% (que incloïa el personal d'Administració de Justícia, en què l'AGC no té competències en matèria de selecció de personal, i el personal de les universitats).

Si la taxa de temporalitat estructural es calculés exclusivament sobre el personal estructural total a Catalunya al desembre del 2024, seria del 10,31%. Si es tingués en compte el personal de l'AGC, la policia autonòmica, el personal docent no universitari i el personal de les institucions sanitàries aquest percentatge seria del 8,50%, superior al 8% establert com objectiu a la Llei 20/2021.

---

13. El Reial decret 1230/2023, del 29 de desembre, modifica el Reial decret 829/2023, del 20 de novembre, pel qual es reestructuren els departaments ministerials i crea el Departament per a la Transformació Digital i de la Funció Pública competent en matèria de funció pública.

A la data de finalització del treball de camp la Sindicatura de Comptes no tenia constància que el Ministeri per a la Transformació Digital i de la Funció Pública hagués elaborat l'informe relatiu a la temporalitat en l'ocupació pública que preveu la disposició addicional segona de la Llei 20/2021.

## **4.2. EXECUCIÓ DELS PROCESSOS D'ESTABILITZACIÓ DE L'OCUPACIÓ TEMPORAL**

### **4.2.1. Oferta d'ocupació pública d'estabilització de l'ocupació temporal**

L'article 2.5 de la Llei 20/2021 va establir que de la resolució dels processos d'estabilització no se'n podia derivar, en cap cas, un increment de despesa ni d'efectius. S'havien d'oferir, necessàriament, places de naturalesa estructural que estiguessin ocupades per personal amb vinculació temporal.

Els departaments i les entitats del sector públic dependent van revisar les contractacions temporals de personal conjuntural per identificar les que calia considerar estructurals, atès que perduraven en el temps i havien passat a formar part de l'activitat ordinària i habitual de les entitats públiques i, d'acord amb el nou marc laboral i d'ocupació pública, no responien a circumstàncies excepcionals amb durada limitada.

Durant l'exercici 2022 es van aprovar diversos acords de Govern pels quals s'autoritzava l'ampliació de la plantilla pressupostària en 7.206,5 dotacions com a conseqüència de la creació o de l'ampliació dels serveis públics derivats de la incorporació de les funcions assignades a programes temporals o altres llocs de treball conjunturals a l'estructura dels departaments i de les entitats del sector públic. La plantilla pressupostària de l'ICS també es va adequar al nou marc laboral i d'ocupació pública amb un increment de 10.172 places en els exercicis 2022 i 2023 (vegeu l'informe 15/2025 de la Sindicatura de Comptes, Anàlisi del personal de l'AGC i del sector públic dependent, exercicis 2019-2023).

L'OOP d'estabilització de l'ocupació temporal es va aprovar mitjançant l'Acord GOV/105/2022, del 24 de maig, pel qual s'aprova l'Oferta d'ocupació pública d'estabilització de l'ocupació temporal de la Generalitat de Catalunya, en el marc de la Llei 20/2021, del 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública. Per tant, es va complir amb el calendari que establia la data límit de l'1 de juny del 2022.

L'acord va aprovar una oferta de 39.209 places i establia que el Consell d'Administració de l'ICS aprovés i publicqués, abans de l'1 de juny del 2022, l'OOP d'estabilització de 7.636 places de personal estatutari dels serveis de salut de l'ICS.

Amb la publicació al DOGC de la Resolució SLT/1605/2022, del 25 de maig, per la qual es dona publicitat a l'Acord 35/2022, del 28 de maig, de la Comissió Executiva del Consell d'Administració de l'ICS, pel qual s'aprova, per a l'any 2022, l'OOP addicional per a l'estabilització de l'ocupació temporal de l'ICS i la seva distribució per grups professionals, es va complir amb el termini establert a la Llei 20/2021 d'aprovació de l'OOP abans de l'1 de juny del 2022.

El total de places objecte d'OOP d'estabilització es distribueix de la manera següent:

- Un total d'11.776 places del sector de personal d'administració i serveis (personal funcionari d'administració i tècnic, i personal laboral del VI Conveni col·lectiu únic).
- Un total de 27.433 places de personal docent no universitari que inclou personal funcionari de cossos docents no universitaris i personal laboral docent del VI Conveni col·lectiu únic del Departament d'Educació.
- Un total de 7.636 places de personal estatutari dels serveis de salut de l'ICS.

Les places incloses en les OOP es van convocar per 3 sistemes selectius:

- Concurs de mèrits d'estabilització a l'empara de les disposicions addicionals sisena i vuitena de la Llei 20/2021.
- Concurs oposició d'estabilització a l'empara de l'article 2.1 de la Llei 20/2021.
- Oposició d'estabilització per a l'accés al cos d'advocacia de la Generalitat de Catalunya, a l'empara de la legislació específica de la Generalitat de Catalunya.

En el quadre següent es mostra la distribució de les places incloses a l'OOP d'estabilització en funció del sistema selectiu d'accés:

**Quadre 1. Places de l'oferta d'ocupació pública d'estabilització de l'ocupació temporal**

Sistema selectiu d'accés de l'oferta d'ocupació pública	Nombre de places
<b>Personal d'administració i serveis</b>	<b>11.776</b>
Places que es regeixen pel sistema selectiu excepcional de concurs de mèrits d'estabilització	9.592
Concurs de mèrits. Personal funcionari	6.026
Concurs de mèrits. Personal laboral	3.566
Places que es regeixen pel sistema selectiu de concurs oposició d'estabilització	2.180
Concurs oposició d'estabilització. Personal funcionari	1.628
Concurs oposició d'estabilització. Personal laboral	552
Places que es regeixen pel sistema selectiu d'oposició d'estabilització	4
Oposició d'estabilització. Personal funcionari	4
<b>Personal funcionari de cossos docents no universitaris i personal laboral docent del VI Conveni col·lectiu únic del Departament d'Educació</b>	<b>27.433</b>
Places que es regeixen pel sistema selectiu excepcional de concurs de mèrits d'estabilització	12.664
Concurs de mèrits. Personal funcionari	12.504
Concurs de mèrits. Personal laboral	160
Places que es regeixen pel sistema selectiu de concurs oposició d'estabilització	14.769
Concurs oposició d'estabilització. Personal funcionari	14.593
Concurs oposició d'estabilització. Personal laboral	176
<b>Personal estatutari dels serveis de salut de l'Institut Català de la Salut</b>	<b>7.636</b>
Places bàsiques de l'Institut Català de la Salut	6.935
Concurs de mèrits	4.969
Concurs oposició	1.966
Places de facultatiu especialista en els serveis jerarquitzats dels hospitals gestionats per l'ICS	701
Concurs de mèrits	376
Concurs oposició	325
<b>Total places</b>	<b>46.845</b>

Font: elaboració pròpia.

L'oferta no es refereix en cap cas a llocs de treball específicament identificats sinó exclusivament a places dels corresponents cossos, escales i categories professionals, atès que els llocs de treball s'han de concretar amb motiu de la seva adjudicació com a resultat de la convocatòria respectiva.

L'oferta inclou les places existents objecte d'OOP aprovades i publicades amb anterioritat als processos d'estabilització que no han estat convocades o que, havent estat convocades, han quedat desertes d'acord amb l'article 2 de la Llei 20/2021. Així mateix, les places que quedin desertes dels processos d'estabilització convocats i en curs en aquell moment acreixeran les places objecte de l'OOP d'estabilització.

Les places que quedessin desertes en la convocatòria de CME serien objecte de convocatòria en el COE i les que quedessin desertes en el COE, podien incorporar-se a l'oferta pública d'ocupació de la Generalitat per al 2022. Així mateix aquesta oferta pública podia ser ampliada pel que afecta el concurs de mèrits detraient les places del concurs oposició i a l'inrevés.

La Sindicatura de Comptes ha verificat que les OOP que regulen els processos d'estabilització esmentats es van aprovar i publicar al DOGC abans de l'1 de juny del 2022, d'acord amb el que estableix l'article 2.2 de la Llei 20/2021, i que compleixen els requisits establerts als articles 37 i 70 del TREBEP i als articles del 25 al 27 del Decret legislatiu 1/1997 relatiu a la tramitació de l'OOP i el seu contingut.

#### 4.2.2. Convocatòries dels processos selectius d'estabilització de l'ocupació temporal

Les convocatòries dels processos selectius d'estabilització referides a les places de l'OOP d'estabilització de l'ocupació temporal del sector de personal d'administració i serveis, del personal docent no universitari del Departament d'Educació i del personal estatutari dels serveis de salut de l'ICS han estat diverses. A continuació es mostren les dades de l'OOP amb les resolucions de convocatòria dels processos d'estabilització mitjançant el sistema selectiu corresponent:

**Quadre 2. Places convocades relatives a l'oferta d'ocupació pública d'estabilització de l'ocupació temporal**

Places del sector de personal d'administració i serveis				
Places que es regeixen pel sistema selectiu excepcional de concurs de mèrits d'estabilització				
Concurs de mèrits d'estabilització. Personal funcionari				
Oferta pública d'ocupació	Modificacions		Total	Convocatòries
	(a)	(b)		
6.000	123	594	6.717	Resolució PRE/1820/2022
23	2	-	25	Resolució INT/2308/2022
3	-	-	3	Resolució INT/3688/2022
6.026	125	594	6.745	Total

Concurs de mèrits d'estabilització. Personal laboral				
Oferta pública d'ocupació	Modificacions		Total	Convocatòries
	(a)	(b)		
3.566	2	(707)	2.861	Resolució PRE/1821/2022 (c)
Places que es regeixen pel sistema selectiu de concurs oposició d'estabilització				
Concurs oposició d'estabilització. Personal funcionari				
Oferta pública d'ocupació	Modificacions		Total	Convocatòries
	(a)	(b)		
1.344	-	-	1.344	Resolució PRE/3976/2022
171	-	-	171	Resolució PRE/3973/2022
15	-	-	15	Resolució PRE/3975/2022
85	-	-	85	Resolució ECO/4092/2022
13	(2)	-	11	Resolució INT/4150/2022
1.628	(2)	-	1.626	Total
Concurs oposició d'estabilització. Personal laboral				
Oferta pública d'ocupació	Modificacions		Total	Convocatòries
	(a)	(b)		
115	-	-	115	Resolució PRE/3972/2022 (d)
5	-	-	5	Resolució ACC/3964/2022
10	-	-	10	Resolució INT/3947/2022
2	-	-	2	Resolució JUS/3971/2022
1	-	-	1	Resolució CLT/3921/2022
347	-	-	347	Resolució EDU/4003/2022
5	-	-	5	Resolució PRE/4024/2022
9	-	-	9	Resolució TER/4008/2022
2	-	-	2	Resolució DSO/4046/2022
56	(2)	-	54	(e)
552	(2)	-	550	Total
Places que es regeixen pel sistema selectiu d'oposició d'estabilització				
Oposició d'estabilització. Personal funcionari				
Oferta pública d'ocupació	Modificacions		Total	Convocatòries
	(a)	(b)		
4	-	-	4	Resolució PRE/3974/2022

**Places de personal funcionari de cossos docents no universitaris i personal laboral docent del VI Conveni col·lectiu únic del Departament d'Educació**

**Places que es regeixen pel sistema selectiu excepcional de concurs de mèrits d'estabilització**

**Concurs de mèrits d'estabilització. Personal funcionari i laboral**

Oferta pública d'ocupació	Modificacions		Total	Convocatòries
	(a)	(b)		
12.504	355	-	12.859	Resolució EDU/2563/2022
160	-	-	160	Resolució PRE/1821/2022 (c)
<b>12.664</b>	<b>355</b>	<b>-</b>	<b>13.019</b>	<b>Total</b>

**Places que es regeixen pel sistema selectiu de concurs oposició d'estabilització**

**Concurs oposició d'estabilització. Personal funcionari i laboral**

Oferta pública d'ocupació	Modificacions		Total	Convocatòries
	(a)	(b)		
14.593	(355)	-	14.238	Resolució EDU/4037/2022
176	-	-	176	Resolució PRE/3972/2022 (d)
<b>14.769</b>	<b>(355)</b>	<b>-</b>	<b>14.414</b>	<b>Total</b>

**Places de personal estatutari dels serveis de salut de l'Institut Català de la Salut**

**Places bàsiques de l'ICS**

**Concurs de mèrits d'estabilització**

Oferta pública d'ocupació	Modificacions		Total	Convocatòries
	(a)	(b)		
4.969	-	-	4.969	Resolució SLT/4154/2022 modificada per la Resolució SLT/185/2023

**Concurs oposició d'estabilització**

Oferta pública d'ocupació	Modificacions		Total	Convocatòries
	(a)	(b)		
1.966	-	-	1.966	Resolució SLT/4154/2022 modificada per la Resolució SLT/185/2023
<b>6.935</b>	<b>-</b>	<b>-</b>	<b>6.935</b>	<b>Total</b>

Places de facultatiu especialista en els serveis jerarquizats dels hospitals gestionats per l'ICS				
Concurs de mèrits d'estabilització				
Oferta pública d'ocupació	Modificacions		Total	Convocatòries
	(a)	(b)		
376	-	-	376	(f)
Concurs oposició d'estabilització				
Oferta pública d'ocupació	Modificacions		Total	Convocatòries
	(a)	(b)		
325	-	-	325	(f)
701	-	-	701	Total

Font: elaboració pròpia.

Notes:

- (a) L'apartat 6.1 de l'Acord GOV/105/2022 disposa que l'OOP pot ser ampliada pel que respecta a les places objecte de convocatòria en el concurs de mèrits en compliment de l'objectiu d'estabilització detraient les places objecte de convocatòria en el concurs oposició d'estabilització i a l'inrevés L'article 2.1.de la Llei 20/2021 també preveu que es podran incloure places que havien estat incloses dins d'una OOP d'estabilització i arribada la data d'entrada en vigor d'aquesta llei no van ser convocades o que havien estat convocades i van quedar sense cobrir.
- (b) L'apartat 6.2 de l'Acord GOV/105/2022 disposa que les places que tenen convocatòries vigents de processos selectius d'accés i de provisió poden ser objecte d'adequació en funció de la seva vinculació amb els processos d'estabilització.
- (c) La convocatòria de la Resolució PRE/1821/2022 també inclou 160 places del sistema selectiu excepcional de concursos de mèrits del personal laboral docent.
- (d) La convocatòria de la Resolució PRE/3972/2022 també inclou 176 places del sistema selectiu de concursos oposició d'estabilització del personal laboral docent.
- (e) Places no convocades.
- (f) Hi ha una resolució per cada un dels 8 hospitals gestionats per l'ICS. Vegeu relació d'hospitals i resolucions a l'annex 6.1.

La Sindicatura ha verificat que les convocatòries dels processos selectius d'estabilització van ser publicades al DOGC abans del 31 de desembre del 2022 com estipula l'article 2.2 de la Llei 20/2021 i que compleixen els requisits establerts a l'article 17 del Decret 28/1986, del 30 de gener, de Reglament de selecció de personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, en els articles 9 i 10 del Reial decret 276/2007, del 23 de febrer, modificat pel Reial decret 270/2022, del 12 d'abril, que aprova el Reglament d'ingrés, accessos i adquisició de noves especialitats en els cossos docents a què es refereix la Llei orgànica 2/2006, del 3 de maig, d'educació, i en els articles 2 i 3 del Reial decret llei 1/1999, del 8 de gener, sobre selecció de personal estatutari i provisió de places en les institucions sanitàries de la Seguretat Social atenent els objectius del Pla d'ordenació de recursos humans de l'Institut Català de la Salut.

La Sindicatura també ha comprovat que, d'acord amb el que estableix la disposició addicional quarta de la Llei 20/2021, les convocatòries inclouen mesures per agilitzar els processos selectius, com ara la presentació telemàtica de les sol·licituds, la declaració responsable de compliment de requisits de participació i de veracitat i exactitud de les dades incloses a la sol·licitud, i la realització de proves en un únic dia.

### **Contracte de serveis per a processos selectius**

L'AGC, mitjançant el Departament de la Presidència, va considerar necessari contractar els serveis per a la realització dels múltiples processos selectius que havia de dur a terme en execució de la Llei 20/2021 i de les successives OOP.

El contracte de serveis, tramitat mitjançant procediment obert, es va adjudicar a l'empresa Cegos España Learning and Development, SA (en endavant, Cegos) el 22 de novembre del 2022 i es va formalitzar el 27 de desembre del 2022 per un import màxim d'1,50 M€ a distribuir en 3 anualitats fins al 31 de desembre del 2024 i amb una garantia de 61.886,65 €.

Les proves dels processos selectius de concurs oposició d'estabilització de les convocatòries números 600, 643, 650 i 700 del personal d'administració i serveis van tenir lloc el 29 d'abril del 2023. Durant la realització de les proves hi van haver diverses incidències i irregularitats i alguns aspirants van denunciar retards generalitzats, manca d'exàmens, classes atapeïdes, violacions d'anonimat i altres incidències que van provocar la cancel·lació d'algun dels processos. Aquests fets suposaven l'incompliment de les funcions de logística i vigilància que, per contracte, tenia encomanades Cegos i per tant la vulneració del dret fonamental a accedir a l'ocupació pública en condicions d'igualtat, mèrit i capacitat.

El 12 de maig del 2023 es va publicar la Resolució PRE/1632/2023, de l'11 de maig, de la DGFP per la qual es van deixar sense efecte les actuacions relatives a les proves selectives dels processos esmentats. El mateix dia la secretària general del Departament de la Presidència va iniciar el procediment de resolució del contracte per incompliment culpable<sup>14</sup> del contractista, sense perjudici de la posterior incoació de l'expedient per a la liquidació dels danys i perjudicis ocasionats a l'AGC i/o a tercers i, si esqueia, la incoació d'un procediment per a la declaració de la prohibició per contractar.

La DGFP, un cop va deixar sense efecte els processos selectius del 29 d'abril, va tornar a repetir les proves els dies 1 i 8 de juliol del 2023 sense incidències significatives. Aquest procés va afectar uns 13.500 aspirants que s'havien presentat a les proves el 29 d'abril del 2023.

---

14. L'incompliment de l'obligació principal del contracte és causa de resolució del contracte d'acord amb l'article 211.f de la Llei 9/2017, del 8 de novembre, de contractes del sector públic. Quan el contracte es resolgui per incompliment culpable del contractista, s'ha de confiscar la garantia i, a més, el contractista ha d'indemnitzar l'Administració pels danys i perjudicis ocasionats en l'import que excedeixi el de la garantia confiscada.

La consellera del Departament de la Presidència, mitjançant la Resolució PRE/3787/2023, del 9 de novembre, del procediment de responsabilitat patrimonial iniciat d'ofici pels danys i perjudicis ocasionats a les persones aspirants que varen concórrer a les proves selectives d'estabilització del dia 29 d'abril del 2023 corresponents a les convocatòries amb número de registre 600, 643, 650 i 700 (vegeu el quadre 3), va declarar la responsabilitat patrimonial de l'AGC com a conseqüència del dany moral patit per les persones aspirants que varen concórrer a les proves selectives d'estabilització del 29 d'abril del 2023 i indemnitzar amb 90 € cadascuna d'elles.<sup>15</sup>

Durant els exercicis 2023 i 2024 l'AGC va pagar 850.140 € per les indemnitzacions a 9.446 persones aspirants que van concórrer a les proves selectives d'estabilització el 29 d'abril del 2023 i que havien presentat la declaració responsable establerta al punt cinquè de la Resolució PRE/3787/2023.

El 7 de març del 2024 la secretària general del Departament de la Presidència va acordar resoldre el contracte subscrit amb Cegos i confiscar la garantia definitiva dipositada a la Caixa General de Dipòsits de la Generalitat de Catalunya, de 61.886,65 €. Aquesta resolució va ser impugnada en via administrativa per Cegos, recurs que va ser resolt en sentit desestimatori mitjançant Resolució del 7 de juny del 2024 de la secretària general esmentada.

Cegos va interposar un recurs contenciós administratiu contra la resolució del recurs i contra l'acord de confiscació de la garantia. Per tant, aquesta garantia no es pot confiscar fins a la resolució del recurs contenciós administratiu, d'acord amb l'article 27 del Decret 221/1999, del 27 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament de la Caixa General de Dipòsits de la Generalitat de Catalunya i s'unifica el règim de les garanties que davant seu es poden presentar.

Atès l'incompliment culpable pel contractista de les obligacions principals i essencials assenyalades en la resolució, també era procedent indemnitzar l'Administració pels danys i perjudicis ocasionats en l'import que excedia de la garantia confiscada.

El procediment administratiu per a la determinació dels danys i perjudicis ocasionats per l'incompliment culpable del contracte amb Cegos va ser resolt per resolució de la secretària general de la Presidència del 5 de maig del 2025, que va quantificar els danys i perjudicis en aproximadament 1,19 M€, pels danys i perjudicis causats a tercers i a l'AGC i va establir que la garantia confiscada, de 61.886,65 €, s'aplicava a la compensació de part dels danys i perjudicis i, per tant, restaven pendents de cobrament 1,13 M€.

---

15. Per poder rebre la indemnització, les persones aspirants havien de presentar una declaració responsable d'haver assistit a les proves i facilitar les dades bancàries, dins del termini de 10 dies hàbils a comptar de l'endemà de la publicació d'aquesta resolució al DOGC.

La resolució esmentada va ser notificada degudament a la part interessada qui també l'ha recorregut en via contenciosa administrativa. A la data de finalització del treball de camp, un cop denegada la mesura cautelar de suspensió de l'execució de la resolució impugnada al Tribunal Superior de Justícia de Catalunya (TSJC), resta pendent que Cegos pagui 1,13 M€.

La tramitació del contracte i el procediment d'indemnització a les persones que van concórrer a les proves selectives d'estabilització del 29 d'abril del 2023 no han estat objecte de fiscalització per part de la Sindicatura.

#### **4.2.3. Resolucions dels processos selectius d'estabilització**

Un cop convocats els processos d'estabilització mitjançant el sistema selectiu excepcional de concurs de mèrits, o mitjançant concurs oposició, o oposició, i finalitzats els processos selectius corresponents es van publicar les resolucions de nomenament de personal funcionari de carrera i les resolucions de declaració de superació del procés selectiu pel personal laboral del personal del sector d'administració i serveis de l'AGC, del personal docent no universitari o del personal estatutari dels serveis de salut de l'ICS.

Amb la finalitat d'assegurar la cobertura de places, en cas de renúncies dels aspirants seleccionats abans del seu nomenament, contractació laboral i presa de possessió, l'òrgan convocant va requerir de l'òrgan de selecció una relació complementària dels aspirants que seguien als proposats, per al seu possible nomenament. Ateses les renúncies expresses formulades per diverses persones aspirants dins del termini de presa de possessió es va publicar una resolució complementària de nomenament o superació del procés selectiu d'aquest personal en diverses convocatòries.

Les persones que constaven a l'annex de les resolucions complementàries disposaven del termini d'1 mes, a comptar des de la publicació en el DOGC, per fer el jurament o la promesa, o formalitzar el contracte laboral i prendre possessió del lloc de treball assignat, davant l'òrgan competent del departament o ens corresponent.

##### **4.2.3.1. Resolucions dels processos selectius d'estabilització del personal del sector d'administració i serveis**

El detall de les resolucions de nomenament de personal funcionari de carrera i el de les resolucions de declaració de superació del procés selectiu del personal laboral del sector d'administració i serveis de l'AGC que va superar els processos selectius es presenta al quadre següent:

**Quadre 3. Resolucions de nomenament i de declaració de superació del procés selectiu del personal del sector d'administració i serveis de l'Administració de la Generalitat de Catalunya**

Procés de selecció	Referència	Resolució convocatòria	Places convocades	Resolució nomenament/ superació del procés	Places amb nomenament o contractades	
CME - F	300 AGC	PRE/1820/2022	6.717	PRE/4051/2022 PRE/799/2023	6.717	
	Mossos	INT/2308/2022	25	INT/4078/2022	25	
	80/22 Bombers	INT/3688/2022	3	INT/3832/2023	0	
CME- L	400 AGC	PRE/1821/2022	2.861	PRE/4052/2022 PRE/798/2023 PRE/3680/2023 PRE/224/2024	2.603  258	
	<b>Total CME</b>		<b>9.606</b>		<b>9.603</b>	
	COE - F	600 AGC	PRE/3976/2022	1.344	PRE/263/2024 PRE/2746/2024	1.334
		643 Agents rurals	PRE/3975/2022	15	PRE/2099/2024 PRE/4529/2024	15
650 Execució penal		PRE/3973/2022	171	PRE/262/2024 PRE/1904/2024	171	
ATC03 Gestor tributari		ECO/4092/2022	85	ECO/2321/2024	85	
Mossos		INT/4150/2022	11	INT/2105/2023	9	
COE - L	700 AGC	PRE/3972/2022	115	PRE/221/2024	114	
	LACC/02/22	ACC/3964/2022	5	ACC/3292/2023	5	
	LINT/002/22	INT/3947/2022	10	INT/3867/2023	10	
	L001/22	JUS/3971/2022	2	JUS/3218/2023	2	
	1/2022	CLT/3921/2022	1	CLT/2701/2023	1	
	L006/2022	EDU/4003/2022	347	EDU/730/2024 EDU/2832/2024	347	
	PRE/L001/2022	PRE/4024/2022	5	PRE/3894/2023	5	
	TER/L01/2022	TER/4008/2022	9	TER/3576/2023	9	
	L001/22	DSO/4046/2022	2	DSO/146/2024	2	
<b>Total COE</b>		<b>2.122</b>		<b>2.109</b>		
OPO - F	644 Cos d'advocacia	PRE/3974/2022	4	PRE/2158/2024	4	
<b>Total</b>		<b>11.732</b>		<b>11.716</b>		

Font: elaboració pròpia.

Clau: F: funcionari, L: laboral i OPO: oposició d'estabilització.

En la revisió de les resolucions de nomenament i de declaració de superació del procés selectiu del personal del sector d'administració i serveis de l'AGC s'ha observat el següent:

- De les 11.776 places incloses a l'OOP, 54 no havien estat convocades, un 0,46%.
- Totes les resolucions de nomenament o de superació del procés selectiu del personal d'administració i serveis afectat pels processos d'estabilització van ser anteriors al 31 de desembre del 2024 com estipula l'article 2.2 de la Llei 20/2021.
- De les 11.732 places convocades dels processos d'estabilització, 11.716, el 99,86%, tenien fet el nomenament o estaven adjudicades a 31 de desembre del 2024 i 16 havien quedat desertes.

#### **4.2.3.2. Resolucions dels processos selectius d'estabilització del personal docent no universitari**

Les resolucions per les quals es fan públiques les llistes de persones aspirants seleccionades en el concurs excepcional de mèrits i en el concurs oposició per a l'ingrés a la funció pública docent i les resolucions per les quals es declaren les persones que han superat els processos d'estabilització del personal laboral docent no universitari es detallen a continuació:

**Quadre 4. Resolucions del personal docent no universitari seleccionat**

Procés de selecció	Resolució convocatòria	Places convocades	Resolució personal seleccionat	Número de persones seleccionades
CME - F	EDU/2563/2022	12.859	EDU/2197/2023	12.858
CME - L	PRE/1821/2022	160	PRE/4052/2022	139
COE - F	EDU/4037/2022	14.238	EDU/4207/2023	13.428
COE - L	PRE/3972/2022	176	PRE/221/2024	57
<b>Total</b>		<b>27.433</b>		<b>26.482</b>

Font: elaboració pròpia.

Clau: F: funcionari, L: laboral.

El Ministeri d'Educació, Formació Professional i Esports, a proposta del Departament d'Educació i Formació Professional, el 12 de juliol del 2025 va nomenar amb efectes de l'1 de setembre del 2023, 12.839 funcionaris de carrera dels seleccionats a la convocatòria de concurs de mèrits aprovada per la Resolució EDU/2563/2022. La diferència de 19 persones respecte a les seleccionades inicialment, 12.858, correspon a diverses incidències, tals com defunció, renúncia o incapacitat permanent revisable.

Respecte a la convocatòria de personal funcionari per concurs oposició aprovada per la Resolució EDU/4037/2022, les 13.428 persones seleccionades havien de participar en el procediment d'adjudicació de destinacions provisionals per al curs 2023-2024 per conèixer

la seva destinació i superar una fase de pràctiques. El Departament d'Educació i Formació Professional va preveure enviar abans de finalitzar l'exercici 2025 una proposta de nomenament al Ministeri d'Educació, Formació Professional i Esports, amb efectes administratius de l'1 de setembre del 2024, de 13.058 aspirants que van superar la fase de pràctiques. La resta, 370, estaven pendents de realitzar la fase de pràctiques en el curs 2025-2026, o que les havien realitzat i no havien estat considerat aptes i la poden repetir-la una vegada més.

En la revisió de les resolucions de nomenament i de declaració de superació del procés selectiu del personal docent no universitari s'ha observat el següent:

- Totes les resolucions de nomenament o de superació del procés selectiu del personal docent no universitari afectat pels processos d'estabilització van ser anteriors, o tenien efectes administratius anteriors, al 31 de desembre del 2024 com estipula l'article 2.2 de la Llei 20/2021.
- A la data de finalització del treball de camp, de les 27.433 places ofertes i convocades dels processos d'estabilització, 26.093, el 95,12%, tenien fet el nomenament corresponent o havien estat adjudicades amb efectes administratius anteriors a 31 de desembre del 2024.

#### **4.2.3.3. Resolucions dels processos selectius d'estabilització del personal estatutari dels serveis de salut de l'Institut Català de la Salut**

El detall de les resolucions d'adjudicació de places bàsiques de diverses categories de personal estatutari de l'ICS i de places de facultatius especialistes dels serveis jerarquitzats dels hospitals gestionats per l'ICS relatives als processos selectius d'estabilització es presenta en el quadre següent:

**Quadre 5. Resolucions d'adjudicació de places bàsiques i de facultatiu especialistes de l'ICS**

Procés de selecció	Resolució de convocatòria	Places convocades	Resolució d'adjudicació de places	Places adjudicades
CME	SLT/4154/2022 modificada per la SLT/185/2023	4.969	(a)	4.968
CME	(b)	376	(c)	375
COE	SLT/4154/2022 modificada per la SLT/185/2023	1.966	(a)	1.785
COE	(b)	325	(c)	324
<b>Total</b>		<b>7.636</b>		<b>7.452</b>

Font: elaboració pròpia.

Notes:

- Vegeu la relació de resolucions d'adjudicacions de places bàsiques de diverses categories de personal estatutari mitjançant els sistemes de concursos de mèrits excepcional i de concursos oposició d'estabilització de l'ICS a l'annex 6.2.
- Vegeu la relació de resolucions de convocatòries dels concursos de mèrits excepcionals i dels concursos oposició d'estabilització dels hospitals gestionats per l'ICS a l'annex 6.1.
- Vegeu la relació de resolucions d'adjudicacions de les convocatòries dels processos selectius d'estabilització per proveir diverses places dels hospitals gestionats per l'ICS a l'annex 6.3.

En la revisió de les resolucions d'adjudicació de places bàsiques de diverses categories de personal estatutari de l'ICS i de places de facultatius especialistes dels serveis jerarquitats dels hospitals gestionats per l'ICS s'ha observat el següent:

- Totes les resolucions d'adjudicació de places del personal estatutari de l'ICS afectat pels processos d'estabilització van ser anteriors al 31 de desembre del 2024 com estipula l'article 2.2 de la Llei 20/2021 excepte 5 resolucions del COE, que van ser resoltes i publicades al DOGC a l'inici de l'exercici 2025 i que afectaven 4 places bàsiques i 20 places de facultatius especialistes dels serveis jerarquitats d'algun dels hospitals gestionats per l'ICS.
- De les 7.636 places convocades dels processos d'estabilització, 5.538 (4.968 places bàsiques i 570 places de facultatius), el 72,52%, estaven adjudicades i se n'havia pres possessió abans del 31 de desembre del 2024.
- De la resta de places adjudicades a 31 de desembre del 2024 mitjançant COE, 1.890 (1.781 places bàsiques i 109 places de facultatius) no s'havia pres possessió de la destinació adjudicada el 2024, ja que no havia finalitzat el termini d'un mes, a partir de l'endemà de la publicació de la Resolució al DOGC.
- De les places convocades, 2 del CME i 1 del COE eren places a extingir i havien quedat desertes, i l'adjudicació de 181 places del COE estava pendent de resoldre a 31 de desembre del 2024.

#### **4.2.4. Mostra fiscalitzada d'expedients**

En els apartats 4.2.1, 4.2.2 i 4.2.3 es mostren els resultats de la revisió del compliment de la legalitat dels procediments generals emprats en la tramitació de l'OOP, de les convocatòries dels processos selectius i de les resolucions d'aquests processos selectius d'estabilització de l'ocupació temporal del personal d'administració i serveis de l'AGC, del personal docent no universitari del Departament d'Educació i del personal estatutari dels serveis de salut de l'ICS.

En aquest apartat es fiscalitza el compliment de la legalitat del procediment emprat en la tramitació individual d'expedients de personal per una mostra d'expedients seleccionats de les sol·licituds presentades pels aspirants als processos selectius del personal d'administració i serveis de l'AGC de les convocatòries amb números de referència 300, 400 600 i 700, competència de la DGFP.

A continuació es mostra el detall de l'univers objecte de fiscalització, 41.765 sol·licituds, classificat per convocatòria i sistema selectiu:

**Quadre 6. Nombre de sol·licituds dels processos selectius del personal d'administració i serveis de l'Administració de la Generalitat de Catalunya**

Convocatòria	Sistema selectiu	Places convocades	Nombre de sol·licituds	Percentatge sol·licituds
300	Concurs de mèrits personal funcionari	6.717	20.772	49,74
400	Concurs de mèrits personal laboral	2.861	9.715	23,26
<b>Total concursos de mèrits</b>		<b>9.578</b>	<b>30.487</b>	<b>73,00</b>
600	Concurs oposició personal funcionari	1.344	9.885	23,67
700	Concurs oposició personal laboral	115	1.393	3,34
<b>Total concursos oposició</b>		<b>1.459</b>	<b>11.278</b>	<b>27,00</b>
<b>Total sol·licituds</b>		<b>11.037</b>	<b>41.765</b>	<b>100,00</b>

Font: elaboració pròpia.

La Sindicatura ha revisat una mostra de 176 expedients seleccionats per mostreig estadístic<sup>16</sup> del total de sol·licituds presentades als processos selectius indicats i 10 expedients addicionals a criteri de l'auditor, amb la casuística següent:

**Quadre 7. Mostra d'expedients dels processos selectius del personal d'administració i serveis**

Concepte	Referència de la convocatòria				
	300	400	600	700	Total
Nomenament amb adjudicació directa	31	13	6	5	55
Nomenament amb elecció de lloc	6	-	-	-	6
Aprovats sense plaça	51	31	19	4	105
Suspesos	-	-	8	1	9
No presentats	-	-	9	2	11
<b>Total mostra</b>	<b>88</b>	<b>44</b>	<b>42</b>	<b>12</b>	<b>186</b>
<b>Total sol·licituds</b>	<b>20.772</b>	<b>9.715</b>	<b>9.885</b>	<b>1.393</b>	<b>41.765</b>
<b>Total nomenaments</b>	<b>6.717</b>	<b>2.861</b>	<b>1.344</b>	<b>114</b>	<b>11.036</b>

Font: elaboració pròpia.

La Sindicatura ha revisat tot el procediment individual de cada expedient de la mostra, des de la presentació de la sol·licitud per part de l'aspirant i el compliment dels requisits per

16. Mostra seleccionada mitjançant el programari específic amb un nivell de confiança del 90%, un error tolerable d'un  $\pm 3\%$  i un error esperat d'un  $\pm 1\%$ . Les actuacions de revisió de la mostra van finalitzar al desembre del 2024.

participar-hi amb la comprovació dels mèrits valorats reportats pels aspirants, fins al nomenament o l'adjudicació de la plaça, si fos el cas.

En la revisió dels expedients no s'ha detectat cap incidència significativa.

La destinació del personal funcionari nomenat en llocs de treball base que tenen una descripció genèrica de la finalitat i funcions essencials del lloc era provisional, per tant era necessari convocar un concurs general de mèrits i capacitats per tenir una destinació definitiva.

La Llei 8/2023, del 12 de maig, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat, de foment de la promoció interna i d'agilitació de la cobertura de llocs de treball amb funcionaris de carrera establia, en la disposició transitòria primera, que la primera convocatòria de concurs general de mèrits i capacitats de l'AGC posterior als processos selectius d'estabilització executats a l'empara de la Llei 20/2021 havia de disposar l'adjudicació de llocs de treball en 2 fases. En la primera s'adjudicaven els llocs de treball als funcionaris de carrera dels cosos, escales o especialitats de l'AGC que disposaven d'aquesta condició amb anterioritat a la data de resolució del concurs de mèrits d'estabilització, i en la segona fase s'havien d'adjudicar els llocs de treball a la resta de concursants.

El 29 de maig i l'1 d'octubre del 2024 es van publicar al DOGC les convocatòries de concurs general de mèrits i capacitats de l'escala superior d'administració general del cos superior d'administració i de l'escala administrativa del cos administratiu de la Generalitat de Catalunya,<sup>17</sup> respectivament.

L'11 de març del 2025 es va publicar la valoració provisional de mèrits i l'adjudicació provisional de destinacions i, per tant, es va incomplir el termini d'1 mes prorrogable a un altre mes des de l'endemà de la finalització del termini de presentació de sol·licituds establert a l'article 70 del Decret 123/1997, del 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'AGC.

El juliol del 2024, un dels participants a la convocatòria de provisió del cos superior d'administració va presentar un recurs contenciós administratiu, per la via de drets fonamentals, contra les bases de la convocatòria, en relació amb la valoració del mèrit del treball desenvolupat pels serveis prestats com a personal funcionari interí.

El 14 de març del 2025 va ser notificada la sentència del Jutjat Contenciós Administratiu número 12 de Barcelona que implicava una modificació de les bases de la convocatòria i que podia determinar que el mèrit de treball desenvolupat per personal funcionari interí tin-

---

17. Durant l'exercici 2025 es van convocar els concursos generals de mèrits i capacitats de l'escala auxiliar administrativa del cos auxiliar d'administració (grup C, subgrup C2) i de l'escala de gestió d'administració general del cos de gestió d'administració de la Generalitat de Catalunya (grup A, subgrup A2). Pel que fa al concurs de canvi de destinació per proveir llocs de treball de personal laboral fix, es va publicar la convocatòria el maig del 2025 i a la data de finalització del treball de camp encara no s'havia resolt el concurs.

gués una major valoració que el del personal funcionari de carrera. L'AGC no va compartir aquesta interpretació i va interposar recurs d'apel·lació davant de la Sala del Contenciós Administratiu del TSJC. El recurrent també va presentar al·legacions contra la interposició del recurs d'apel·lació de l'AGC.

L'AGC va presentar davant del Jutjat Contenciós Administratiu un escrit de suspensió dels efectes de la sentència per poder continuar amb els tràmits de les convocatòries de provisió i selecció, la qual va ser concedida. Durant el mes de setembre del 2025 es van resoldre els 2 concursos generals de mèrits i capacitats per proveir els llocs de treball esmentats.

A la data de finalització del treball de camp el TSJC no s'havia pronunciat sobre el recurs d'apel·lació i les al·legacions formulades.

La Sindicatura també ha revisat l'existència de places ocupades temporalment, per un període superior a 3 anys, per personal funcionari interí o personal laboral temporal subjecte al règim jurídic anterior a l'aprovació de la Llei 20/2021. A la llista facilitada l'11 de desembre del 2025 s'observa que hi havia 319 llocs de treball –144 ocupats per personal funcionari interí i 175 ocupats per personal laboral temporal per un període superior a 3 anys. D'aquests 319 llocs de treball, 275 havien estat convocats durant l'exercici 2025 però estaven pendents de resoldre i 44 estaven pendents de convocar –4 de personal funcionari interí i 40 de personal laboral temporal. D'aquests 44 llocs de treball, 6 estaven ocupats per personal temporal des d'abans del 2018 i no havien estat oferts per a la seva adjudicació en el procés d'estabilització.

### **4.3. COMPENSACIONS ECONÒMIQUES**

L'article 2.6 de la Llei 20/2021 disposa que al personal funcionari interí i el personal laboral temporal en actiu vegi finalitzada la seva relació amb l'Administració per la no superació del procés selectiu d'estabilització li correspondrà una compensació econòmica. La no participació en el procés selectiu d'estabilització de la persona feta cessar no dona dret a compensació econòmica.

La compensació econòmica seria equivalent a 20 dies de retribucions fixes per any de servei, i els períodes de temps inferiors a 1 any, fins a un màxim de dotze mensualitats, serien prorratejats.

El 22 de febrer del 2024 la DGFP va aprovar uns criteris en relació amb el cessament de personal temporal i la compensació econòmica per la no superació dels processos selectius d'estabilització que derivaven de la Llei 20/2021 i va interpretar que no era incompatible la percepció de la compensació econòmica amb una nova prestació de serveis i que, per tant, el fet d'obtenir un nou nomenament o contracte laboral, un cop cessat, no era impediment perquè fos abonada la compensació econòmica.

Per tant la persona que rebia la compensació econòmica havia d'haver participat en el procés selectiu d'estabilització, no haver obtingut plaça com a resultat del procés i haver estat cessat d'una plaça afectada en el procés d'estabilització.

La DGFP va informar que el personal d'administració i serveis de l'AGC que tenia dret a rebre la compensació econòmica establerta a l'article 2.6 de la Llei 20/2021 l'havia rebut.

Les compensacions al personal docent no universitari del Departament d'Educació no s'han fet efectives, ja que per la complexitat i funcionament<sup>18</sup> d'aquest col·lectiu s'està analitzant en coordinació amb el Ministeri d'Educació i la resta de comunitats autònomes. A la data de finalització del treball de camp es desconeix l'import de les possibles compensacions econòmiques d'aquest personal.

Respecte del personal estatutari de l'ICS aquest va comunicar que no hi havia hagut cessaments<sup>19</sup> com a conseqüència dels processos d'estabilització i per tant no se li van pagar compensacions econòmiques.

La DGFP va facilitar un llistat de totes les persones que havien participat en els processos selectius del personal d'administració i serveis de l'AGC i havien rebut una compensació econòmica derivada de l'aplicació de l'article 2.6 de la Llei 20/2021. D'acord amb les dades facilitades 456 persones van rebre una compensació econòmica per 4,21 M€ amb el detall següent:

**Quadre 8. Detall de les compensacions econòmiques del personal d'administració i serveis de l'Administració de la Generalitat de Catalunya**

Antiguitat (interval)	Nombre de persones	Import
2021	15	67.650
2019-2020	178	1.002.124
2016-2018	196	1.928.001
2010-2015	33	413.360
2005-2009	25	577.954
2000-2004	7	171.880
1997-1999	2	51.944
<b>Total</b>	<b>456</b>	<b>4.212.913</b>

Imports en euros.

Font: elaboració pròpia.

18. Els llocs de treball del personal docent no universitari poden ser ocupats per diverses persones amb diferents jornades i diferents vinculacions (interins i funcionaris per exemple).

19. El sistema de provisió de llocs de treball del personal estatutari de l'ICS és diferent al del personal de l'AGC, ja que no està lligat a un codi lloc. El personal estatutari pot canviar de regió i mantenir el mateix contracte.

La Sindicatura ha realitzat proves globals de creuament del fitxer de compensacions econòmiques amb el fitxer de nomenaments i amb el fitxer de temporalitat a 31 de desembre del 2024 del personal d'administració i serveis de l'AGC. Addicionalment ha fet proves individuals per una mostra de 10 persones, triades a criteri de l'auditor, de la mostra de 186 expedients individuals fiscalitzats inclosos a l'apartat 4.2.3 de l'informe i ha comprovat l'adequació de l'import de la compensació econòmica en cas que tinguessin dret a rebre-la.

De les proves realitzades s'ha observat el següent:

- De les 456 persones que van rebre compensacions, 441, el 96,71%, portaven més de 4 anys a l'Administració i 9 d'elles havien estat més de 20 anys ocupant 1 o més places temporalment a l'Administració.
- De les 456 persones que van rebre una compensació econòmica, 326, un 71,49%, van reingressar posteriorment a l'Administració. Les compensacions econòmiques rebudes per aquests treballadors van ser de 2,93 M€, un 69,66% del total.
- De les 326 persones que van reingressar a l'Administració, 19 ho van fer perquè van superar un procés selectiu i van ocupar provisionalment una plaça (18 funcionaris i 1 laboral indefinit). D'aquests 19, més de la meitat van aconseguir la plaça mitjançant la promoció interna especial establerta a la Llei 8/2023, del 12 de maig.
- Una de les persones que va rebre compensació econòmica va reingressar 3 mesos més tard a la mateixa plaça que ocupava en el moment del cessament. Ni la Llei 20/2021 ni els criteris aprovats per la DGFP limiten la percepció de la compensació a la reincorporació posterior del treballador.
- Si es té en compte la data de la convocatòria del concurs de mèrits o del concurs oposició d'estabilització 135 persones, que van rebre una compensació econòmica per 687.145,63 €, no tenien una antiguitat superior a 3 anys en el moment de la convocatòria.

La finalitat de la norma era establir les places que complien els requisits fixats per la Llei 20/2021 i no les persones que les ocupaven, com era l'esperit de l'Acord Marc. Les convocatòries d'aquests processos de selecció no feien referència a llocs de treball específicament identificats, sinó exclusivament al nombre de places convocades dels corresponents cossos, escales o especialitats.

El que una plaça fos computada com a plaça a establir a l'OOP no significava que necessàriament aquesta plaça concreta fos proveïda com a plaça de nou ingrés per als que superaven el procés d'estabilització, ja que aquestes places es podien cobrir en un procediment de promoció o mobilitat interna paral·lel al d'estabilització, en procediments d'estabilització anteriors en curs o en processos ordinaris, donada la compatibilitat dels diferents sistemes prevista a la Llei 20/2021.

Amb la finalització dels processos es van concretar els llocs de treball estabilitzats, per tant es va compensar econòmicament el treballador que estava contractat interinament o temporalment en el lloc de treball estabilitzat, s'havia presentat al procés selectiu i, finalment, no superava el procés, i veia finalitzada la seva relació amb l'Administració. La dicotomia entre places ofertes i llocs de treball finalment estabilitzats va suposar que algunes de les persones que van rebre compensacions econòmiques tinguessin una antiguitat inferior a 3 anys en el moment de la convocatòria dels processos d'estabilització.

La simultaneïtat de múltiples processos selectius de places amb funcions anàlogues o del mateix àmbit d'actuació, l'adjudicació provisional d'alguns llocs de treball convocats, les renúncies posteriors de personal que acabava d'ocupar un lloc de treball perquè havia obtingut plaça en altres processos selectius, va produir una situació jurídica d'incertesa per al personal interí o laboral temporal respecte a la seva continuïtat o desplaçament, amb la possible afectació de la prestació dels serveis públics.

#### **4.4. MESURES ADOPTADES PER MILLORAR L'EFICIÈNCIA DELS RECURSOS HUMANS I FOMENTAR LA CULTURA DE PLANIFICACIÓ**






L'Acord GOV/217/2024 va impulsar l'elaboració d'una estratègia de transformació i millora dels serveis públics a l'àmbit de l'AGC i va aprovar un pla de xoc.




Aquest pla de xoc inclou un conjunt de mesures d'aplicació urgent per reformar l'AGC en un termini de compliment definit i orientades a impulsar la reforma de l'AGC amb l'objectiu de presentar propostes immediates per conceptualitzar l'estratègia de transformació i millora dels serveis públics. Aquestes propostes afecten tant la funció pública com la innovació tecnològica, l'organització de l'AGC i el sector públic institucional.




L'Acord va crear la Comissió d'experts per a la definició de l'estratègia de transformació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la millora dels serveis públics (CETRA) i la Comissió Interdepartamental per a la Implementació de Mesures de Transformació de l'Administració (CIMTA), integrada dins del Departament de la Presidència.



Les actuacions a realitzar per la CETRA i la CIMTA i les mesures incloses en el pla de xoc de l'Acord GOV/217/2024 relacionades amb l'àmbit de la funció pública, i el seu grau d'acompliment es presenten en el quadre següent:

**Quadre 9. Estratègia de transformació i millora dels serveis públics en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i pla de xoc amb mesures d'aplicació urgent**

N.	Mesures	Actuacions	Termini	Situació a octubre 2025	Grau d'acompliment
1	Creació de la Comissió d'experts per a la definició de l'estratègia de transformació de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i la millora dels serveis públics (CETRA).		n/a	La CETRA va ser creada per l'Acord GOV/217/2024.  Es va reunir per primera vegada el 7 de desembre del 2024. Creació del Consell de Direcció de l'Estratègia de Transformació i Millora dels Serveis Públics per Acord GOV/234/2025, del 5 de novembre, per impulsar i fer el seguiment dels treballs de CETRA i CIMTA.	
1.1		CETRA ha de plantejar propostes concretes i executives per a la transformació de l'Administració i la millora dels serveis públics, analitzar l'impacte de les mesures proposades en relació amb la viabilitat d'implementar-les i proposar la planificació i el calendari per a la seva implementació.	No indicat	El maig del 2025 la CETRA va presentar una primera desena de propostes per tirar endavant l'estratègia de transformació de l'Administració i el sector públic.	
1.2		La CETRA ha de presentar a la CIMTA un informe final derivat de les seves funcions i que abasti els àmbits a què es refereix el punt 2.1.	<b>Agost 2025</b>	L'informe final va ser presentat al novembre del 2025 amb una llista de 50 propostes.	
2	Creació de la Comissió Interdepartamental per a la Implementació de Mesures de Transformació de l'Administració (CIMTA), integrada dins del Departament de la Presidència.		n/a	La CIMTA va ser creada per l'Acord GOV/217/2024.	
2.1		La CIMTA ha d'emetre un informe únic, en vista de l'informe final de proposta de mesures de la CETRA.	Març 2026	Pendent	

N.	Mesures	Actuacions	Termini	Situació a octubre 2025	Grau d'acompliment
<b>3</b>	<b>Mesures en l'àmbit de la Funció pública</b>				
3.1	Implementar mesures per simplificar i agilitzar els processos de selecció i provisió de llocs de treball.	Modificar el Decret 28/1986, del 30 de gener, del Reglament de selecció de personal de l'AGC; el Decret 123/1997, del 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'AGC, i el Decret 65/1987, del 15 de gener, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball, de promoció professional i de promoció interna dels funcionaris de l'AGC.	<b>Juliol 2025</b>	Decret 254/2025, del 25 de novembre, d'agilització i simplificació dels processos selectius d'accés a l'ocupació pública de l'Administració de la Generalitat i Decret 255/2025, del 25 de novembre, d'agilització i adequació dels processos de provisió de llocs en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya	
3.2	Habilitar el desenvolupament normatiu de la direcció pública professional en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic.	Incorporar a l'avantprojecte de llei de mesures per al 2025 perquè s'aprovin i, posteriorment, es desenvolupin.	<b>Desembre 2024</b>	No hi ha hagut aprovació de la Llei de pressupostos del 2025.  El 22 de juliol del 2025 el Govern va aprovar la Memòria preliminar de l'avantprojecte de Llei de regulació de la direcció pública professional de l'AGC i del seu sector públic institucional.	
3.3	Crear un programa de noves vocacions professionals al servei públic amb 2.000 pràctiques professionals remunerades.	Sistematitzar un programa que faciliti i fomenti la realització regular de pràctiques remunerades d'estudiants universitaris i de formació professional a tots els departaments i entitats de l'AGC, i subscriure els convenis preceptius amb les universitats i els centres docents.	<b>Abril 2025</b>	Formalització al juliol del 2025 del conveni de col·laboració entre el Govern i les 7 universitats públiques catalanes per atraure talent universitari i de formació professional, fomentar la vocació de servei públic i promoure incorporació de nous perfils professionals a l'AGC.	

N.	Mesures	Actuacions	Termini	Situació a octubre 2025	Grau d'acompliment
3.4	Disposar d'un sistema d'ajuts, a través d'una convocatòria pública per a joves estudiants d'oposicions amb l'objectiu de rejuvenir les plantilles.	Formalitzar una convocatòria pública d'ajuts per a joves estudiants d'oposicions per contribuir a sufragar les despeses ocasionades per la preparació dels processos selectius dels cossos i escales de personal d'administració i serveis de l'AGC, després d'haver revisat l'Ordre PRE/142/2024 per a l'ampliació de l'àmbit subjectiu d'aplicació.	<b>Abril 2025</b>	Publicació de 2 convocatòries el juliol del 2025 per concedir ajuts econòmics per promoure la preparació i participació en el procés selectiu de l'escala administrativa i de l'escala superior de l'AGC.	
3.5	Incorporar les directrius per a l'impuls de la planificació estratègica en matèria de recursos humans i definir un pla general d'ordenació i de gestió dels recursos humans de la Generalitat de Catalunya i dels plans d'actuació departamentals.	Aprovar un acord del Govern que estableixi les directrius generals per a l'elaboració del Pla general d'ordenació i gestió de recursos humans (POGREH), i que permeti als departaments elaborar plans d'actuació departamentals en la matèria (PARH) i, així, impulsar la planificació estratègica en l'àmbit de l'AGC.	<b>Abril 2025</b>	Acord GOV/112/2025, del 29 d'abril, pel qual s'estableixen les directrius de la planificació estratègica dels recursos humans a l'Administració de la Generalitat i els seus organismes autònoms i determina: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Elaborar el POGREH el darrer trimestre del 2025.</li> <li>• Elaborar el PARH durant el primer trimestre del 2026.</li> </ul>	
3.6	Impulsar un nou sistema d'informació dels recursos humans d'acord amb la tecnologia actual.	Aprovació d'un acord del Govern d'impuls de la transformació tecnològica dels sistemes de recursos humans i implementació posterior.  Finalització projecte tecnològic.	<b>Gener 2025</b>  Gener 2028	Acord GOV/18/2025, del 28 de gener, d'impuls de la transformació tecnològica dels sistemes de recursos humans de l'Administració de la Generalitat de Catalunya*.	

N.	Mesures	Actuacions	Termini	Situació a octubre 2025	Grau d'acompliment
3.7	Redissenyar el paper de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.	<p>Modificar el Decret de reestructuració del Departament de la Presidència.</p> <p>L'EAPC ha d'impulsar les polítiques de capaciació, formació i retenció de talent, amb una atenció especial a la selecció per competències; la formació directiva i l'establiment d'itineraris formatius per als empleats públics vinculats a la carrera professional; el foment de l'aprenentatge continu amb la promoció d'un canvi cultural que prioritzi la generació de valor públic.</p>	<b>Juliol 2025</b>	<p>Decret 105/2025, del 27 de maig, de reestructuració del Departament de la Presidència. Aquest Decret crea l'Àrea d'Estratègia i Coordinació per detectar oportunitats de millora i proposar accions d'innovació i ús eficient de recursos a l'AGC i el seu sector públic.</p> <p>No assoleix l'objectiu de redissenyar l'EAPC.</p>	
3.8	Instrumentar actuacions per garantir una ocupació pública de qualitat, estable i dimensionada.	Aprovar un acord del Govern de l'oferta pública per al 2025 que inclogui les places ocupades de forma temporal, les places necessàries per garantir el relleu generacional i les noves necessitats que estableix la Llei de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2025, i convocar els processos selectius corresponents en el mateix exercici pressupostari.	<b>Abril 2025</b>	<p>Acord GOV/101/2025, del 15 d'abril, pel qual s'aprova l'oferta d'ocupació pública de la Generalitat de Catalunya per al 2025.</p> <p>Previsió de publicació de convocatòries en l'últim trimestre del 2025.</p>	

Font: elaboració pròpia.

\* Inclou un seguit d'actuacions i terminis fora de l'abast temporal d'aquest informe.

Els terminis marcats en **verd**, **vermell** o negre fan referència a si s'ha aconseguit l'objectiu en termini, fora de termini o encara no ha finalitzat el termini, respectivament.

El grau d'acompliment **verd** o **taronga** fa referència a si s'ha aconseguit o està pendent d'assolir.

En l'àmbit de la temporalitat en l'ocupació pública, diverses mesures del pla de xoc, la 3.1, la 3.5, la 3.6 i la 3.8, incideixen en diferents aspectes que han de facilitar un major coneixement i eines per poder controlar la temporalitat estructural.

L'AGC està treballant en la implementació d'aquestes mesures amb l'aprovació de diferents acords de Govern durant l'exercici 2025 relatius a la fixació de les directrius de la planificació estratègica dels recursos humans, a l'impuls de la transformació tecnològica dels sistemes de recursos humans, i la possibilitat d'incloure en les OOP les places necessàries per garantir el relleu generacional i les noves necessitats de l'AGC i els seus organismes autònoms.

S'observa un cert retard en la implementació de l'actuació 3.2, que preveia habilitar el desenvolupament normatiu de la direcció pública professional el desembre del 2024. L'avantprojecte de Llei de regulació de la direcció pública professional de l'AGC i del seu sector públic institucional estava pendent d'aprovació a la data de finalització del treball de camp.

Les actuacions 1.2, 3.1, 3.3 i 3.4 han estat assolides però amb posterioritat al termini establert a l'Acord GOV/217/2024.

L'actuació 3.7 tot i que ha complert el termini d'una de les línies d'actuació, concretament la de modificar el Decret de reestructuració del Departament de la Presidència, no ha assolit l'objectiu de redissenyar el paper de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.

#### **4.5. IMPACTE DE LES SENTÈNCIES DEL TRIBUNAL DE JUSTÍCIA DE LA UNIÓ EUROPEA EN ELS PROCESSOS D'ESTABILITZACIÓ DE L'OCUPACIÓ TEMPORAL**

El TJUE, en diverses sentències interpretatives<sup>20</sup> de la Directiva i de la clàusula 5.2 de l'Acord Marc anteriors a l'aprovació de la Llei 20/2021, va dictaminar que hi havia abús en els nomenaments temporals que es mantenen o reiteraven al llarg dels anys per exercir funcions en el mateix lloc de treball sense que se'n fes la convocatòria per a la provisió definitiva, o en els de concatenació de successius nomenaments per al mateix lloc de treball o per a diferents llocs de contingut similar.

El nombre d'anys de prestació de servei no és un requisit suficient per determinar automàticament la situació d'abús de temporalitat. El TJUE va fixar tot de paràmetres a valorar en cada cas concret, tals com el nombre d'anys consecutius prestant serveis en l'Administració realitzant tasques pròpies de l'activitat normal del personal fix, la inexistència real de límits màxims de duració dels contractes temporals, o l'incompliment, per part de l'Administració, de proveir les places de forma definitiva convocant els corresponents processos selectius. Per tant, la determinació de l'abús requereix que s'examinin individualment les circumstàn-

---

20. Sentències del TJUE del 14 de setembre del 2016 i del 19 de març del 2020.

cies singulars per concloure si, efectivament, s'ha utilitzat de manera reiterada personal temporal per atendre necessitats permanents.

El mateix Tribunal va insistir que la determinació de l'abús de nomenaments temporals corresponia als jutges nacionals i que les solucions dissuasives depenien del dret nacional, i va instar les autoritats nacionals a adoptar mesures efectives i adequades per prevenir, si es queia, i sancionar un eventual ús abusiu de la temporalitat.

La Sentència del TJUE del 13 de juny del 2024 conclou que tant la Llei 20/2021 com la jurisprudència del Tribunal Suprem incomplien la clàusula 5.2 de l'Acord Marc ja que no asseguraven l'estabilitat del personal que havia patit abús de temporalitat i no havia superat els processos selectius, i no preveia mesures dissuasives perquè no es repetís ni corregia ni reparava adequadament els abusos produïts.

Segons el TJUE, les compensacions econòmiques previstes a la Llei 20/2021 no sancionen degudament l'abús de temporalitat, ja que els processos d'estabilització estan oberts a qualsevol persona. Tampoc satisfan la reparació íntegra dels danys causats pels abusos perquè, d'una banda, només està previst per als casos en què havent patit abús de temporalitat no han superat el procés selectiu convocat i han estat fets cessar; i perquè les indemnitzacions previstes estan doblement limitades (20 dies per any de servei i un màxim de 12 mensualitats).

La Sentència del 2024 insta Espanya a adoptar mesures correctores per prevenir i sancionar les situacions de temporalitat abusiva de l'ocupació pública però no li exigeix que converteixi les relacions funcionaries o laborals dels treballadors que han patit abús de temporalitat en relacions de caràcter fix. Insta l'Estat a modificar tant la normativa com la jurisprudència per tal d'adequar-la a la clàusula 5a de l'Acord Marc sobre les relacions de treball de durada determinada, tant per al personal funcionari com per al personal laboral.

El juliol del 2025, la Comissió Europea va comunicar que estava revaluant l'adaptació de la fita 144 del PRTR, ja que considerava que Espanya encara no havia aprovat una legislació que complís el que estableix la clàusula 5.2 de l'Acord Marc pel que fa a la temporalitat i va retenir 626 M€ del 5è desemborsament de fons europeus a l'espera que el Govern d'Espanya corregís la situació abans de finalitzar el 2025.

En conclusió, la Sentència del TJUE del 13 de juny del 2024 no especifica que les convocatòries iniciades a l'empara de la Llei 20/2021 siguin nul·les per no respectar la normativa europea, però sí que insta l'Estat espanyol a modificar tant la normativa com la jurisprudència per adequar-la a la clàusula 5a de l'Acord Marc en les relacions de treball de durada determinada.

El mes de maig del 2024 la Sala 4a del Tribunal Suprem va presentar davant del TJUE una qüestió prejudicial per preguntar si la jurisprudència espanyola és conforme al dret de la Unió Europea, ja que nega el reconeixement de la condició de treballadors fixos del sector

públic a aquells que no han superat un procés de selecció i consulta si la indemnització de 20 dies per any treballat és adequada o no, als efectes de reparament. A la data de finalització del treball de camp aquesta qüestió no havia estat resolta.

La qüestió relativa a la conversió dels funcionaris interins i personal laboral temporal en personal fix i la qüestió respecte de les compensacions econòmiques és encara un tema complex, no pacífic, ni tancat. El legislador ha de precisar el règim jurídic aplicable, de manera que es pugui conjugar adequadament la directiva esmentada amb l'assegurament dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a l'ocupació pública, la qual cosa genera incerteses i inseguretats jurídiques respecte al que poden suposar aquestes modificacions per a l'Administració.

#### **4.6. TEMPORALITAT DEL PERSONAL ESTRUCTURAL**

L'aprovació de la Llei 20/2021 va suposar l'adopció de mesures per millorar l'eficiència dels recursos humans, reduir el nivell de temporalitat i flexibilitzar la gestió dels recursos humans en les administracions públiques. L'objectiu de la reforma va ser situar la taxa de temporalitat estructural per sota del 8% en el conjunt de les administracions públiques a 31 de desembre del 2024, la validació d'aquest objectiu conjunt no ha estat objecte d'aquest informe perquè n'està fora de l'abast.

No obstant això, en l'àmbit autonòmic català, un cop finalitzats la majoria de processos d'estabilització de l'ocupació temporal, la SAFP va fer una estimació de la temporalitat del personal estructural del sector públic inclòs al RGPGC<sup>21</sup> segons el recompte de places estructurals a 31 de desembre del 2024.

És personal estructural el que ocupa llocs de treball que responen a necessitats permanents de l'organització, i personal conjuntural el que ocupa llocs que responen a necessitats temporals de l'organització, ja sigui per gestionar programes temporals o per absorbir puntes de feina molt focalitzades en el temps o el que realitza substitucions per cobrir la baixa o l'absència d'una persona.

Per efectuar aquest càlcul la SAFP va considerar que la temporalitat estructural comprèn tots els llocs de treball estructurals pressupostats, ocupats per personal interí o laboral temporal que no estan reservats a personal funcionari de carrera o laboral fix i que no estan convocats en processos de selecció en curs derivats de les ofertes d'ocupació pública.<sup>22</sup>

---

21. El RGPGC inclou el personal dels departaments, de les seves entitats autònomes, d'altres ens públics (la Comissió Jurídica Assessora, l'Agència Tributària de Catalunya i el Servei Català de la Salut) i de l'entitat de dret públic Institut Català de la Salut.

22. Aquest paràgraf ha estat modificat com a conseqüència de les al·legacions presentades a l'apartat 3.

Per tant, queden exclosos del càlcul de la taxa de temporalitat estructural els llocs conjunturals, els quals responen a necessitats temporals no permanents ni estructurals.

Així, la taxa de temporalitat estructural es defineix com el quocient entre els llocs estructurals ocupats per personal temporal i el total de llocs pressupostats estructurals, expressat en percentatge, que el 31 de desembre del 2024 era la següent:

**Quadre 10. Taxa de temporalitat estructural a 31 de desembre del 2024**

Concepte	Llocs pressupostats (A)	Llocs pressupostats no ocupats	Llocs ocupats definitivament	Llocs ocupats per substituïts	Llocs convocats en procés selectiu	Llocs ocupats per personal temporal (B)	Taxa temporalitat (%) (B/A)
Administració i altres*	42.786	3.754	29.416	2.514	3.706	3.396	7,94
Mossos d'esquadra	19.150	435	18.646	11	10	48	0,25
Personal docent no universitari	75.356	-	71.371	-	495	3.490	4,63
Personal sanitari de l'ICS	45.523	2.318	27.596	1.017	7.087	7.505	16,49
<b>Total personal RGPGC</b>	<b>182.815</b>	<b>6.507</b>	<b>147.029</b>	<b>3.542</b>	<b>11.298</b>	<b>14.439</b>	<b>7,90</b>

Font: Secretaria d'Administració i Funció Pública, Departament d'Educació i ICS.

\* Inclou personal d'administració i tècnic, bombers, serveis penitenciaris, justícia juvenil, agents rurals, serveis socials i atenció a la infància i a la gent gran. No inclou el Servei Català de la Salut.

Els llocs ocupats per substituïts engloba les places ocupades per personal temporal perquè el seu titular té reserva del lloc de treball per estar ocupant un altre lloc de treball, en encàrrec de funcions, comissió de serveis, serveis especials o altres formes d'ocupació provisionals; per tant, no són considerats en el càlcul de la taxa de temporalitat estructural<sup>23</sup>.

La SAFP no ha considerat personal temporal, a més dels llocs ocupats per substituïts, els llocs convocats en processos selectius que estaven pendents de resolució a 31 de desembre del 2024. D'acord amb aquest criteri la taxa de temporalitat estructural del personal inclòs al RGPGC considerada per la SAFP era del 7,90% a 31 de desembre del 2024.

Individualment, la taxa de temporalitat del personal sanitari de l'ICS a 31 de desembre del 2024 era del 16,49%, superior a l'objectiu del 8% establert a la Llei 20/2021. L'ICS preveu reduir la taxa per sota del 8%, ja que va convocar 6.429 places bàsiques de personal estatuari l'exercici 2025.

23. Aquest paràgraf ha estat modificat com a conseqüència de les al·legacions presentades a l'apartat 3.

La normativa no defineix de forma inequívoca els elements per calcular la taxa de temporalitat estructural i la Sindicatura ha considerat calcular aquesta taxa en funció del total de llocs pressupostats ocupats i incloent-hi les places convocades pendents de resoldre a 31 de desembre del 2024. Amb aquesta metodologia, la taxa de temporalitat del personal del RGPGC seria del 14,60%. Individualment, la taxa de personal docent no universitari i la dels mossos d'esquadra seria del 5,29% i 0,31%, respectivament, i la del personal d'administració i serveis i la del personal sanitari de l'ICS superarien l'objectiu del 8% amb unes taxes de temporalitat del 18,20% i 33,77%, respectivament.

La Llei 20/2021 indica que la taxa de temporalitat estructural per sota del 8% s'ha d'obtenir en el conjunt de les administracions públiques a 31 de desembre del 2024. La Sindicatura no disposa de les dades globals del conjunt d'administracions.

Per obtenir una taxa de temporalitat aproximada del sector públic autonòmic català, la Sindicatura ha recollit informació del BDOP.

El BDOP inclou les dades estadístiques sobre el personal al servei del sector públic autonòmic català. La informació del BDOP inclou el recompte de personal estructural i conjuntural de l'AGC i del seu sector públic extret del RGPGC i de les dades obtingudes mitjançant una enquesta anual feta a la resta d'entitats del sector públic de l'AGC no incloses al registre. Les dades es refereixen al personal en actiu a 31 de desembre de l'any de referència i la informació es recull el primer trimestre de l'any següent.

La temporalitat del personal estructural de la resta d'entitats del sector públic de la Generalitat de Catalunya no incloses al RGPGC calculada per la SAFF en funció del nombre d'efectius que consten en el BDOP a 31 de desembre del 2024, era la següent:

**Quadre 11. Taxa de temporalitat estructural resta d'entitats del sector públic a 31 de desembre del 2024**

Concepte	Llocs totals ocupats (A)	Llocs ocupats definitivament	Llocs ocupats per substituïts	Llocs convocats en procés selectiu	Llocs ocupats per personal temporal (B)	Taxa temporalitat (%) (B/A)
Consorci	32.369	23.614	17	4.154	4.584	14,16
Entitat de dret públic*	19.681	15.410	45	2.344	1.882	9,56
Fundació	6.601	5.566	59	595	381	5,77
Societat mercantil	4.575	4.208	3	141	223	4,87
<b>Total resta entitats</b>	<b>63.226</b>	<b>48.798</b>	<b>124</b>	<b>7.234</b>	<b>7.070</b>	<b>11,18</b>

Font: elaboració pròpia amb informació de la SAFF.

\* Inclou el personal del Servei Català de Salut i no inclou el de l'ICS que va ser inclòs en el càlcul de la taxa de temporalitat del personal del RGPGC.

La resta d'entitats del sector públic dependents de l'AGC tenien una taxa de temporalitat estructural a 31 de desembre del 2024 de l'11,18%. La taxa de temporalitat calculada

incloent-hi les places convocades pendents de resoldre a 31 de desembre del 2024 seria 22,62%, en ambdós casos superior al 8% establert a la Llei 20/2021. Per tipus d'entitats les fundacions i societats mercantils complien l'objectiu del 8% però els consorcis i les entitats de dret públic el superaven.

En la revisió individual d'entitats s'ha observat que 42 entitats, el 24,56% de 171 entitats, superaven l'objectiu del 8%. Concretament, 16 consorcis, 13 entitats de dret públic, 7 fundacions i 6 societats mercantils superaven el 8% establert a la Llei 20/2021.

Per tant, de les 171 entitats del sector públic de la Generalitat de Catalunya, 129 entitats, el 75,44%, complien amb una taxa de temporalitat del 8%, i d'aquestes 63 no disposaven de personal temporal a la seva plantilla a 31 de desembre del 2024.

El BDOP també proporciona informació del personal estructural del sector públic autonòmic català classificat segons sigui personal funcionari de carrera o interí, o personal laboral fix o temporal. El detall a 31 de desembre del 2024 és el següent:

**Quadre 12. Personal estructural de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic. Exercici 2024<sup>24</sup>**

Concepte	Personal inclòs al RGPGC		Altres entitats del sector públic	Total entitats
	ICS	Resta d'entitats*		
Funcionaris de carrera (A)	27.405	120.123	1.874	149.402
Funcionaris interins (B)	15.578	14.804	612	30.994
<b>Percentatge de funcionaris interins (B/(A+B))</b>	<b>36,24</b>	<b>10,97</b>	<b>24,62</b>	<b>17,18</b>
Personal laboral fix (C)	2.653	6.356	50.587	59.596
Personal laboral temporal (D)	35	2.286	14.451	16.772
<b>Percentatge de personal laboral temporal (D/(C+D))</b>	<b>1,30</b>	<b>26,45</b>	<b>22,22</b>	<b>21,96</b>
Total personal temporal (E)=(B+D)	15.613	17.090	15.063	47.766
Total personal estructural (F)=(A+B+C+D)	45.671	143.569	67.524	256.764
<b>Taxa de temporalitat estructural (E)/(F)(en percentatge)</b>	<b>34,19</b>	<b>11,90</b>	<b>22,31</b>	<b>18,60</b>

Font: elaboració pròpia amb informació del Banc de dades d'ocupació pública.

\* Inclou els departaments de l'AGC, les entitats autònomes administratives, l'entitat autònoma comercial i la Comissió Jurídica Assessora. S'han exclòs els alts càrrecs, personal eventual i personal directiu.

24. Aquest paràgraf ha estat modificat com a conseqüència de les al·legacions presentades a l'apartat 3.

D'acord amb la informació del BDOP, el 31 de desembre del 2024 la temporalitat estructural de la Generalitat i el seu sector públic era del 18,60%.

La temporalitat del personal inclòs al RGPGC, excepte el Servei Català de la Salut, l'Agència Tributària de Catalunya, i la del personal de l'ICS, segons informació extreta del BDOP, el 31 de desembre del 2024, era de l'11,90% i el 34,19%, respectivament, i la de la resta d'entitats del sector públic del 22,31%. Individualment, els mossos d'esquadra tenien una temporalitat del 0,35%, el personal docent no universitari del 5,39% i el personal d'administració i serveis del 28,33%.<sup>25</sup>

La taxa de temporalitat estructural calculada per la SAFF, el Departament d'Educació i l'ICS (vegeu els quadres 10 i 11) no coincideix amb la temporalitat calculada segons la informació extreta del BDOP (vegeu el quadre 12) per diversos motius. La primera és una taxa calculada a partir dels llocs de treball extrets del RGPGC i s'han exclòs els llocs de treball ocupats per substitució i els convocats en processos de selecció pendents de resoldre a 31 de desembre del 2024. La segona és un càlcul fet en funció del nombre de persones que consten al BDOP, on no s'han exclòs els llocs de treball ocupats per substitució ni els convocats en processos de selecció pendents de resoldre a 31 de desembre del 2024, i en algunes ocasions poden existir llocs de treball ocupats per més d'una persona amb jornades reduïdes sobretot en personal docent no universitari.

Amb la informació inclosa en el BDOP s'analitza, en el quadre i gràfic següents, l'evolució del personal estructural de l'AGC i el seu sector públic en el període 2020-2024, exclosos els alts càrrecs, el personal eventual i el personal directiu.

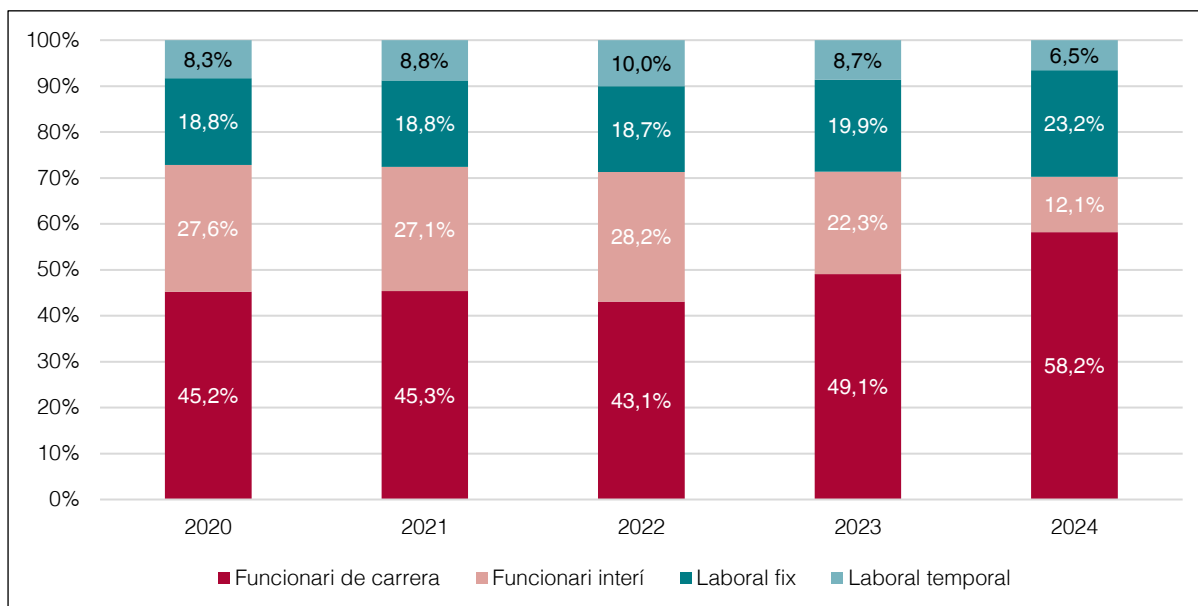
**Quadre 13. Personal estructural de l'Administració de la Generalitat i el seu sector públic<sup>26</sup>**

Concepte	2020	2021	2022	2023	2024
Funcionaris de carrera (A)	100.864	103.011	104.608	126.816	149.402
Funcionaris interins (B)	61.576	61.486	68.470	57.721	30.994
<b>Percentatge de funcionaris interins (B/(A+B))</b>	<b>37,91</b>	<b>37,38</b>	<b>39,56</b>	<b>31,28</b>	<b>17,18</b>
Personal laboral fix (C)	41.991	42.688	45.396	51.545	59.596
Personal laboral temporal (D)	18.539	19.962	24.299	22.396	16.772
<b>Percentatge de personal laboral temporal (D/(C+D))</b>	<b>30,63</b>	<b>31,86</b>	<b>34,86</b>	<b>30,29</b>	<b>21,96</b>
Total personal temporal (E)=(B+D)	80.115	81.448	92.769	80.117	47.766
Total personal estructural (F)=(A+B+C+D)	222.970	227.147	242.773	258.478	256.764
<b>Temporalitat estructural (E/F) (en percentatge)</b>	<b>35,93</b>	<b>35,86</b>	<b>38,21</b>	<b>31,00</b>	<b>18,60</b>

Font: elaboració pròpia amb informació del Banc de dades d'ocupació pública.

25. Aquest percentatge seria del 24,58% si no es té en compte el personal d'Administració de justícia, on l'AGC no té competències de selecció.

26. Aquest paràgraf ha estat modificat com a conseqüència de les al·legacions presentades a l'apartat 3.

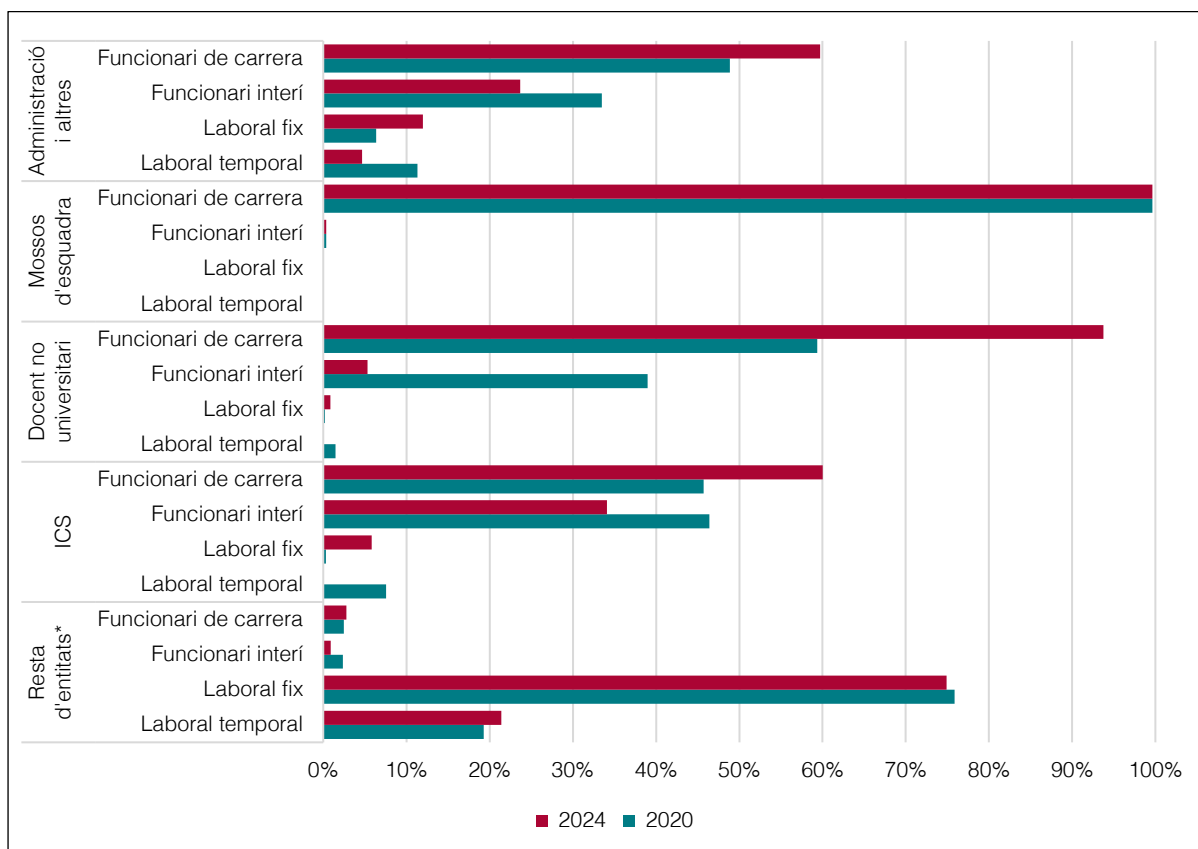
**Gràfic 1. Personal estructural de la Generalitat i el seu sector públic per vinculació**

Font: elaboració pròpia amb informació del Banc de dades d'ocupació pública.

En la fiscalització de les dades anteriors s'ha observat el següent:

- La tipologia funcionari de carrera és el principal tipus de vinculació del personal estructural, amb un percentatge de representació del 45,24% l'exercici 2020 que incrementa fins al 58,19% l'exercici 2024. Alhora, el personal funcionari interí disminueix el percentatge de representació, ja que passa del 27,62% l'exercici 2020 al 12,07% l'exercici 2024.
- El personal laboral, que representava el 29,74% del personal analitzat en l'exercici 2024, va incrementar 2,60 punts percentuals en el període 2020-2024 (increment de 4,38 punts del personal laboral fix i disminució d'1,78 punts del personal laboral temporal).
- En el període 2020-2022 la temporalitat estructural global va augmentar del 35,93% de l'exercici 2020 al 38,21% de l'exercici 2022, per després disminuir fins al 18,60% a 31 de desembre del 2024, ja que la majoria dels processos d'estabilització iniciats el 2022 que afectaven més de 46.845 places havien finalitzat.
- Per tipologia, la temporalitat estructural del personal funcionari interí i del personal laboral temporal també va augmentar en el període 2020-2022 i va disminuir en els exercicis 2023 i 2024. En el 2024 la temporalitat del personal laboral, del 21,96%, era superior a la temporalitat del personal funcionari, 17,18%, ja que la resta d'entitats del sector públic dependent de l'AGC, amb un percentatge de personal laboral superior al de la resta d'entitats no havien finalitzat els processos d'estabilització en l'exercici 2024.

A continuació es mostra l'evolució del personal, classificat segons el tipus de col·lectiu utilitzat per la SAFP per calcular la taxa de temporalitat estructural diferenciat entre funcionari de carrera, funcionari interí, personal laboral fix i personal laboral temporal, en els exercicis 2020 i 2024.

**Gràfic 2. Personal estructural de la Generalitat i el seu sector públic per col·lectiu i vinculació. Exercicis 2020 i 2024**

Font: elaboració pròpia amb informació del Banc de dades d'ocupació pública.

\* Inclou les entitats dependents de l'AGC que no consten al RGPGC, l'Agència Tributària de Catalunya i el Servei Català de la Salut.

En la fiscalització de les dades anteriors s'ha observat el següent:

- La temporalitat del personal estructural funcionari i laboral de tots els col·lectius va disminuir en el període 2020-2024 llevat el personal laboral temporal de la resta d'entitats del sector públic. El 31 de desembre del 2024 la temporalitat del personal docent no universitari i mossos d'esquadra era inferior al 8% i la de la resta de col·lectius superior. Individualment, els mossos d'esquadra tenien una temporalitat del 0,35%, el personal docent no universitari del 5,39% i el personal d'administració i serveis del 28,33%.
- Destaca l'augment de personal funcionari de carrera de l'AGC en 6.332 persones, el de personal docent no universitari del Departament d'Educació en 28.105 persones i el de personal estatutari de l'ICS en 10.925 persones en el període 2020-2024 amb la consegüent reducció de personal funcionari interí.
- L'exercici 2024 la SAFP va canviar el criteri de classificació de les dades recollides del BDOP respecte del personal mèdic intern resident, 4.734, que va passar a considerar-lo personal fix en lloc de temporal, tal com fa l'Estat.

- La comparació de la temporalitat obtinguda de les dades del BDOP amb la taxa de temporalitat calculada per la SAEP, el Departament d'Educació i l'ICS, però tenint en compte els llocs de treball exclosos, suposa que els percentatges de temporalitat siguin pràcticament els mateixos llevat el del personal d'administració i serveis.

El BDOP incloïa dins del personal d'administració i serveis el personal d'Administració de justícia, aproximadament 7.215 persones, de les quals 3.446 eren funcionaris interins, que no es van incloure en el càlcul de la taxa de temporalitat perquè l'AGC no té competències de selecció d'aquest personal. Tampoc es va incloure en el càlcul de la taxa de temporalitat el personal mèdic intern resident com a personal laboral fix per 4.374 i el personal en pràctiques dels mossos d'esquadra, agents rurals i bombers, classificats com a funcionaris de carrera en el BDOP per 1.611, 109 i de 238 llocs, respectivament<sup>27</sup>.

## **5. RESPONSABILITATS**

### **5.1. DE LA DIRECCIÓ DE L'ENTITAT**

Els òrgans competents de l'Administració de la Generalitat en matèria de personal són: el Govern, el conseller competent en matèria de funció pública, la Comissió Tècnica de la Funció Pública, el Consell Català de la Funció Pública i la Inspecció General dels Serveis de Personal.

El departament competent en matèria de funció pública és el Departament de la Presidència, que exerceix les seves competències mitjançant la Secretaria General d'Administració i Funció Pública.

Els òrgans competents en matèria de personal docent no universitari i de personal estatutari dels serveis de salut de l'ICS eren la Direcció General de Professorat i Personal de Centres Públics del Departament d'Educació i l'ICS, respectivament.

Aquests òrgans han de garantir que la gestió en matèria de funció pública es duu a terme conforme amb les normes aplicables. També són responsables d'establir els sistemes de control intern que considerin necessaris per garantir que l'activitat estigui lliure d'incompliments legals.

---

27. Aquest paràgraf ha estat modificat com a conseqüència de les al·legacions presentades a l'apartat 3.

## 5.2. DE LA SINDICATURA

Els objectius, l'abast i la metodologia utilitzada en el treball de fiscalització de la Sindicatura, d'acord amb el que s'exposa a l'apartat 1.1 de la introducció i a l'apartat 4, Resultats de la fiscalització, són obtenir una seguretat limitada que el procés d'estabilització de l'ocupació temporal compleix la normativa aplicable, utilitzant els procediments de fiscalització descrits i emetre un informe de fiscalització amb conclusions.

Aquest grau de seguretat limitada no garanteix que una fiscalització realitzada de conformitat amb els principis fonamentals de fiscalització dels òrgans de control extern i, les normes internacionals d'auditoria adaptades al sector públic detecti sempre un incompliment o incorrecció material quan existeix. Els incompliments i les incorreccions poden ser degudes a mancances en la informació facilitada, frau o error i es consideren materials si, individualment o de manera agregada, es pot preveure raonablement que influeixen en les decisions que els usuaris prenen basant-se en les dades fiscalitzades.

## 6. ANNEXOS

### 6.1. RESOLUCIONS DE CONVOCATÒRIES DELS PROCESSOS SELECTIUS D'ESTABILITZACIÓ DELS FACULTATIUS ESPECIALISTES DELS HOSPITALS GESTIONATS PER L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT

**Quadre 14. Resolucions de convocatòries dels facultatius dels hospitals de l'ICS**

Hospital	Resolució
Hospital Universitari Arnau de Vilanova de Lleida	SLT/4113/2022 modificada per la SLT/312/2023
Hospital Universitari Joan XXIII de Tarragona	SLT/4112/2022 modificada per la SLT/311/2023
Hospital Verge de la Cinta de Tortosa	SLT/4111/2022 modificada per la SLT/310/2023
Hospital Universitari Doctor Josep Trueta de Girona	SLT/4110/2022
Hospital Universitari de Bellvitge	SLT/4115/2022 modificada per la SLT/308/2023
Hospital de Viladecans	SLT/4109/2022 modificada per la SLT/307/2023
Hospital Universitari Germans Trias i Pujol	SLT/4114/2022 modificada per la SLT/306/2023
Hospital Universitari de la Vall d'Hebron	SLT/4116/2022 modificada per la SLT/305/2023

Font: elaboració pròpia.

## 6.2. RESOLUCIONS D'ADJUDICACIÓ DELS PROCESSOS SELECTIUS D'ESTABILITZACIÓ DE LES PLACES BÀSIQUES DE PERSONAL ESTATUTARI DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT

**Quadre 15. Resolucions d'adjudicacions de les places bàsiques de personal estatutari de l'ICS**

Resolució
SLT/1418/2024, del 24 d'abril, per la qual s'adjudiquen places bàsiques de diverses categories de personal estatutari, mitjançant el sistema de concurs de mèrits excepcional, de la convocatòria dels processos selectius d'estabilització de l'Institut Català de la Salut
SLT/1847/2024, del 27 de maig, per la qual s'adjudiquen places bàsiques de diverses categories de personal estatutari, mitjançant el sistema de concurs de mèrits excepcional, de la convocatòria dels processos selectius d'estabilització de l'Institut Català de la Salut
SLT/2300/2024, del 20 de juny, per la qual s'adjudiquen places bàsiques de diverses categories de personal estatutari, mitjançant el sistema de concurs de mèrits excepcional, de la convocatòria dels processos selectius d'estabilització de l'Institut Català de la Salut
SLT/2941/2024 del 9 d'agost, per la qual s'adjudiquen places bàsiques de diverses categories de personal estatutari, mitjançant el sistema de concurs de mèrits excepcional, de la convocatòria dels processos selectius d'estabilització de l'Institut Català de la Salut
Resolució SLT/425/2025, d'11 de febrer, per la qual es modifica la Resolució SLT/4765/2024, del 30 de desembre, per la qual s'adjudiquen places bàsiques de diverses categories de personal estatutari, mitjançant el sistema de concurs oposició del procés d'estabilització, de la convocatòria dels processos selectius d'estabilització de l'Institut Català de la Salut
SLT/1011/2025 del 20 de març, per la qual s'adjudiquen places bàsiques de la categoria de facultatiu/iva especialista en farmàcia hospitalària (codi 122) de personal estatutari, mitjançant el sistema de concurs oposició del procés d'estabilització i del procés ordinari (taxes de reposició) pel sistema de concurs oposició, de la convocatòria dels processos selectius d'estabilització de l'Institut Català de la Salut

Font: elaboració pròpia.

## 6.3. RESOLUCIONS D'ADJUDICACIÓ DE LES CONVOCATÒRIES DELS PROCESSOS SELECTIUS D'ESTABILITZACIÓ DELS FACULTATIUS ESPECIALISTES DELS HOSPITALS GESTIONATS PER L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT

**Quadre 16. Resolucions d'adjudicacions dels facultatius dels hospitals de l'ICS**

Hospital	Resolució
Hospital Universitari Arnau de Vilanova de Lleida	SLT/934/2024
	SLT/1802/2024
	SLT/2298/2024
	SLT/2836/2024
	SLT/3807/2024
	SLT/4157/2024
	SLT/4517/2024

Hospital	Resolució
Hospital Universitari Joan XXIII de Tarragona	SLT/933/2024 SLT/1411/2024 SLT/1801/2024 SLT/2299/2024 SLT/4108/2024 SLT/4176/2024 SLT/4267/2024 SLT/4265/2024 SLT/4516/2024 SLT/4531/2024
Hospital Verge de la Cinta de Tortosa	SLT/4767/2024 SLT/932/2024 SLT/1410/2024 SLT/1830/2024 SLT/4107/2024 SLT/4175/2024 SLT/4266/2024 SLT/4595/2024 SLT/4623/2024 SLT/130/2025 SLT/468/2025
Hospital Universitari Doctor Josep Trueta de Girona	SLT/931/2024 SLT/1409/2024 SLT/1829/2024 SLT/2297/2024 SLT/2737/2024 SLT/4558/2024
Hospital Universitari de Bellvitge	SLT/959/2024 SLT/1408/2024 SLT/1828/2024 SLT/2296/2024 SLT/3421/2024 SLT/3779/2024 SLT/4094/2024 SLT/4626/2024 SLT/4766/2024

Hospital	Resolució
Hospital de Viladecans	SLT/958/2024 SLT/1406/2024 SLT/1827/2024 SLT/2295/2024 SLT/2924/2024 SLT/3713/2024 SLT/3846/2024 SLT/4135/2024 SLT/4624/2024 SLT/469/2025
Hospital Universitari Germans Trias i Pujol	SLT/957/2024 SLT/1405/2024 SLT/1826/2024 SLT/2294/2024 SLT/3141/2024 SLT/3489/2024 SLT/3750/2024 SLT/4134/2024 SLT/4197/2024 SLT/4196/2024 SLT/4366/2024
Hospital Universitari de la Vall d'Hebron	SLT/956/2024 SLT/1407/2024 SLT/1889/2024 SLT/2057/2024 SLT/2293/2024 SLT/3155/2024 SLT/4227/2024 SLT/4625/2024 SLT/208/2025 SLT/405/2025 SLT/968/2025

Font: elaboració pròpia.

## 7. TRÀMIT D'AL·LEGACIONS

D'acord amb la normativa vigent, el projecte d'informe de fiscalització va ser tramès al Departament de la Presidència l'11 de febrer del 2026 per complir el tràmit d'al·legacions (registre de sortida número S/000206-2026).

### 7.1. AL·LEGACIONS REBUDES

L'escrit d'al·legacions presentat pel Departament de la Presidència a la Sindicatura de Comptes amb registre d'entrada número E/000538-2026, del 25 de febrer del 2026, es reproduïx a continuació:



#### AL·LEGACIONS AL PROJECTE D'INFORME DE FISCALITZACIÓ SOBRE EL PROCÉS D'ESTABILITZACIÓ DE L'OCUPACIÓ TEMPORAL A LA GENERALITAT DE CATALUNYA (Ref. 50/2024-G)

---

##### 1. CONSIDERACIONS GENERALS

La Secretaria d'Administració i Funció Pública (en endavant, SAFF) vol manifestar el seu reconeixement a la tasca desenvolupada per la Sindicatura de Comptes de Catalunya en l'anàlisi del procés d'estabilització de l'ocupació temporal, procés que ha tingut per objecte més de 46.800 places de naturalesa estructural i que ha comportat una complexitat tècnica, jurídica i operativa sense precedents.

No obstant això, de la revisió del projecte d'informe de fiscalització i de les reunions tècniques mantingudes, es constata la necessitat de formular les presents al·legacions, per tal de precisar aspectes tècnics conceptuals i metodològics que són d'aplicació a aquest complex procediment i amb l'ànim d'aportar més claredat i evitar interpretacions descontextualitzades.

Aquestes al·legacions es formulen amb tot el respecte a l'anàlisi fiscalitzadora, amb la pretensió d'aportar aspectes tècnics i interpretatius del seu contingut.

##### 2. AL·LEGACIONS PER APARTATS

###### 2.1. Sobre el càlcul de la taxa de temporalitat estructural.

(Apartat 4.6 i Conclusions 11, 19, 20 i 21 del projecte d'informe de fiscalització)

No existeix un criteri unificat ni cap definició continguda a la normativa aplicable -Llei 20/2021, de 28 de desembre- sobre el càlcul de la taxa de temporalitat estructural, ni s'ha facilitat per part de l'Administració General de l'Estat una metodologia per al còmput.

El propi projecte d'informe de fiscalització de la Sindicatura de Comptes reconeix que no existeix cap criteri unificat ni una definició inequívoca dels elements que han d'integrar el càlcul de la taxa de temporalitat estructural.

En aquest context, per part d'aquesta Secretaria d'Administració i Funció Pública s'adopta un criteri tècnic propi, recolzat amb les dades, motivat i alineat amb la finalitat de la Llei 20/2021, de 28 de desembre.

Amb aquesta finalitat es determina el criteri que consta a l'informe de fiscalització i que conté els llocs de treball estructurals vacants ocupats per personal interí, que són els que veritablement poden ser inclosos en noves convocatòries de selecció.

Per tant, no poden ser objecte del còmput:

- Llocs ocupats per personal interí o laboral temporal en substitució transitòria de titulars (amb reserva de lloc).
- Llocs convocats en processos selectius en curs (pendents de resolució).
- Llocs pressupostats vacants (sense ocupant).

Aquest criteri és coherent amb l'objecte material de la Llei, que és l'estabilització de places estructurals, i, per tant, no inclou les situacions transitòries ni aquelles places que ja es troben incloses en processos de selecció per a la seva cobertura definitiva.

La taxa de temporalitat estructural és una dada essencial de la planificació dels recursos humans que necessàriament ha de servir per a determinar quina ha de ser la següent oferta d'ocupació pública i, per tant, no pot incloure places que ja es troben convocades o que no poden ser objecte de convocatòria, motiu pel qual aquestes places es van excloure del còmput de la taxa.

D'acord amb la nota metodològica d'aquestes dades, la taxa de temporalitat estructural s'expressa com el quocient entre els llocs estructurals ocupats per personal temporal estructural i el total de llocs pressupostats, expressat en percentatge.

*Taxa de temporalitat estructural= (Llocs estructurals ocupats per personal temporal / Total llocs pressupostats)\*100*

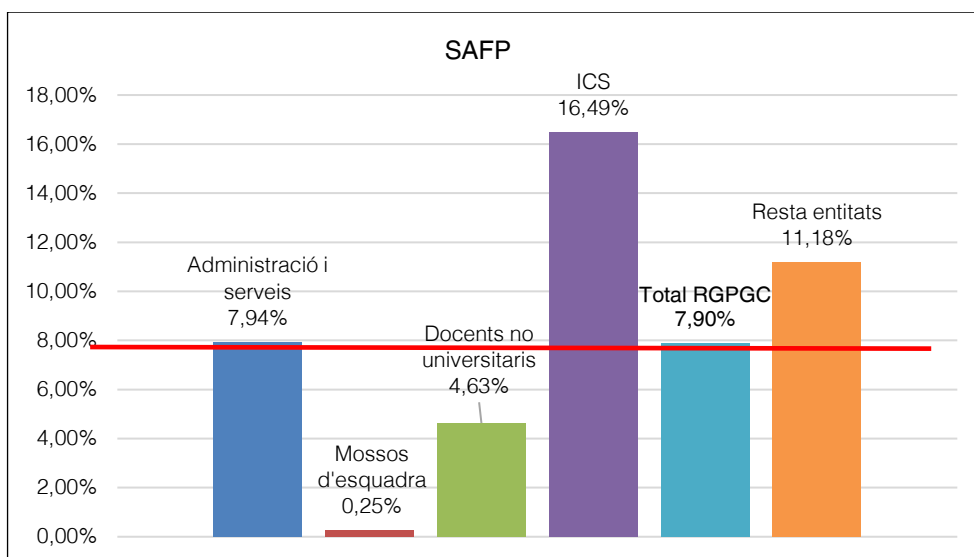
Així mateix, la temporalitat estructural comprèn tots els llocs de treball estructurals ocupats per personal interí o laboral temporal que no estan reservats a personal funcionari de carrera o laboral fix.

Resten exclosos els llocs conjunturals, els quals tenen clarament un caràcter temporal, és a dir, tots els llocs de treball ocupats mitjançant nomenament d'interinitat o contracte per a l'excés o l'acumulació de tasques; per a l'execució de programes de caràcter temporal o llocs de treball ocupats en substitució transitòria dels titulars. També s'havia donat aquesta consideració al personal aspirant a funcionari en curs selectiu i els funcionaris en pràctiques dels cossos de seguretat i emergències.

Aplicant aquesta metodologia, a 31 de desembre de 2024, la temporalitat estructural del personal inclòs al Registre General de Personal de l'Administració de la Generalitat de Catalunya (RGPGC) se situa en el **7,90%**.

El RGPGC inclou el personal dels departaments, les entitats autònomes administratives i comercials de l'Administració de la Generalitat, l'Agència Tributària de Catalunya i l'Institut Català de la Salut, tanmateix en aquell càlcul no s'inclou el personal al servei de l'Administració de Justícia de Catalunya en tant que la consolidació de la temporalitat correspon al Ministeri de Justícia.

Per a completar la informació del conjunt del sector públic de l'Administració de la Generalitat la SAFP ha recollit, mitjançant enquesta, informació sobre la temporalitat de la resta d'entitats del seu sector públic -ens de dret públic sotmesos a l'ordenament jurídic privat, societats mercantils, consorcis i fundacions- resultant en aquest àmbit una temporalitat del **11,18%**, d'acord amb els mateixos criteris emprats pel personal inclòs en el RGPGC.



S'exposen tot seguit d'altres criteris metodològics observats per diferents administracions i institucions:

#### a) L'Administració de l'Estat

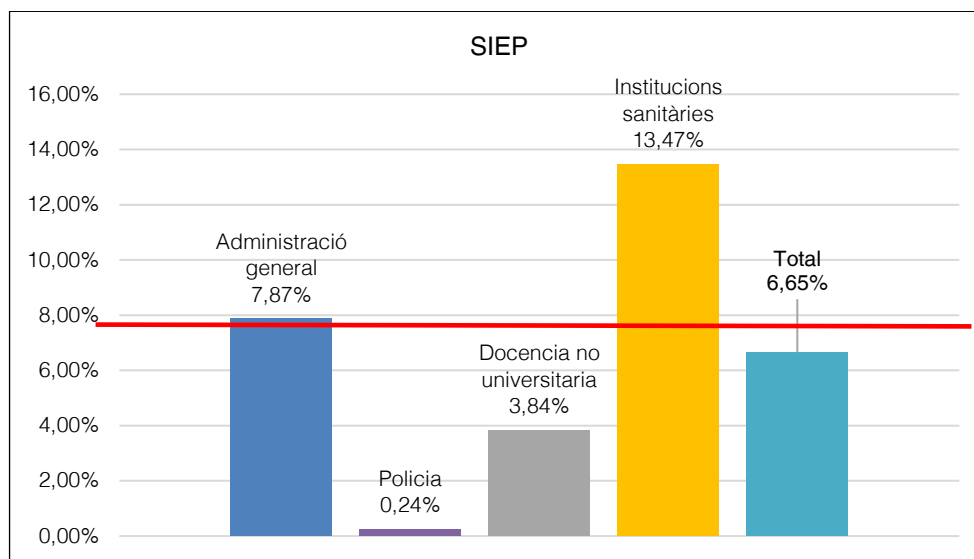
Les dades de temporalitat del personal a 31 de desembre de 2024, van ser trameses per aquesta Secretaria d'Administració i Funció Pública al Ministeri per a la Transformació Digital i de la Funció Pública, a través de la plataforma informàtica de comunicacions SIEP (Sistema d'Informació d'Estadístiques de Personal).

La temporalitat estructural resultant de la metodologia estatal que consta en aquest sistema d'informació d'estadístiques de personal és del **6,65%**.

No es disposa de la metodologia emprada per l'Administració de l'Estat, ni dels criteris utilitzats per aquest càlcul. Del resultat tramès per l'AGE es desprèn que la taxa de temporalitat difereix de la que havia calculat la Secretaria d'Administració i Funció Pública per la inclusió com a personal fix els funcionaris que es troben en curs selectiu

o en formació, així com els funcionaris en pràctiques. Així mateix, considera conjuntural el personal temporal que està en substitució per reserva o en plaça convocada, encara que la seva plaça sigui estructural.

En tot cas, el càlcul de la temporal estructural és exigible a l'Administració de l'Estat atès que el compliment del mateix li és demandat com Estat membre d'acord amb el previst al component 11 del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència aprovat per la Comissió Europea en la Proposta de Decisió d'Execució del Consell de 22 de juny de 2021.



## b) La Sindicatura de Comptes

La metodologia utilitzada emprada al projecte d'informe de fiscalització per part de la Sindicatura de Comptes inclou dos procediments de càlcul de la taxa de temporalitat:

b.1) Un primer que càlcul es fonamenta en el procediment aplicat per la Secretaria d'Administració i Funció Pública, si bé incorporant dins la temporalitat el personal que ocupen llocs de treball vinculats a convocatòries en curs i excloent les places vacants pressupostades.

b.2) Un segon càlcul que inclou l'evolució recollida amb dades històriques del Banc de Dades d'Ocupació Pública (BDOP), conclouent unes taxes de temporalitat superiors a les determinades a les altres metodologies de càlcul.

Cal aclarir que el BDOP ha estat una eina de caràcter estadístic que integrava el detall de les persones al servei de l'Administració i categoritzava el personal en estructural i conjuntural d'acord amb una metodologia de còmput prèvia a les exigències de la Llei 20/2021, de 28 de desembre.

A més, incorporava col·lectius sobre els quals la Generalitat no té competències de selecció (com l'Administració de Justícia i el Consorci d'Educació de Barcelona) i aplicava criteris temporals diferents (en nombre de persones, personal en actiu durant algun dia del mes).

Per tant, el BDOP no pot constituir una veritable font de dades per calcular la taxa de temporalitat estructural, per la seva manca de fiabilitat respecte l'anàlisi referenciat amb les previsions de la Llei 20/2021, de 28 de desembre.

El BDOP constitueix una eina obsoleta i en aquest sentit s'està treballant en la seva revisió. Igualment, des de la SAFF es treballa per a la creació de l'Observatori d'ocupació pública, com a instrument únic que centralitzi les dades, les analitzi i permeti donar suport a la presa de decisions i a la planificació estratègica de recursos humans. És per aquest motiu que s'ha trasllat a l'IDESCAT que el BDOP, que publicava l'estadística de personal d'administració queda suspès mentre es revisa la metodologia. Així consta a l'annex del Decret 8/2026, de 20 de gener, pel qual s'aprova el Programa anual d'actuació estadística per a l'any 2026.

D'acord amb l'exposat, s'evidencia que el criteri metodològic del càlcul de la temporalitat estructural de la SAFF resulta adequat a les previsions de la Llei 20/2021, de 28 de desembre.

Per tant, es constata la manca d'un criteri oficial per al càlcul de la taxa de temporalitat, i en conseqüència, es resultats depenen del perímetre i definicions adoptats. En aquest sentit és imprescindible explicitar el criteri utilitzat per evitar comparacions metodològicament heterogènies.

S'ha d'incidir de nou, que és l'Administració de l'Estat la competent per determinar els criteris de càlcul de la taxa de temporalitat, d'acord amb les exigències previstes al Component 11 del Pla de Recuperació, Transformació i Resiliència aprovat per la Comissió Europea en la Proposta de Decisió d'Execució del Consell de 22 de juny de 2021. Cal fer constar també que és l'Administració de l'Estat la que respon com a responsable de l'acompliment de l'objectiu 150 d'estabilització de les places temporals i la seva relació amb el desemborsament del PRTR.

Per això, aquesta SAFF al·lega que, per donar fiabilitat metodològica s'incloguin a l'informe de fiscalització, les següents consideracions:

1. La distinció metodològica explicitada en aquestes al·legacions, És a dir, la distinció de manera expressa i separada dels criteris tècnics de la Secretaria d'Administració i Funció Pública, l'Administració de l'Estat i de la pròpia Sindicatura.
2. La indicació de la competència que correspon, a aquest efecte, a l'Administració de l'Estat, com a responsable davant de la UE.
3. Pel que fa a les dades del BDOP, atès la seva obsolescència i revisió metodològica, no s'haurien d'incorporar en l'informe, en tant que no responen al concepte de temporalitat derivat de la Llei 20/2021, de 28 de desembre. Per tant, caldria suprimir les referències als percentatges de temporalitat estructural calculats d'acord amb aquestes dades.
4. Una simplificació de les comparatives per tal que les conclusions relatives als diferents sistemes de càlcul siguin clares i no puguin portar a confusions.

## 2.2. Sobre els suposats “incompliments” en determinats processos selectius

(Apartats 4.2.3 i 4.2.4 i Conclusions 9, 14 i 15 del projecte d'informe de fiscalització)

### 2.2.1 Concurs general de provisió de l'escala superior d'administració general del cos superior d'administració (en referència a l'article 70 del Decret 123/1997, de 13 de maig)

El projecte d'informe de fiscalització fa expressa menció al concurs general de provisió de l'escala superior d'administració general del cos superior d'administració, publicat en el DOGC el 29 de maig de 2024.

Es tracta d'un dels concursos generals de provisió en 2 fases de conformitat amb la Llei 8/2023, del 12 de maig, però no forma part dels processos d'estabilització derivats de la Llei de l'Estat 20/2021, de 28 de desembre, ni tenen impacte en la temporalitat de l'ocupació pública.

Aquests processos de provisió en 2 fases només tenen relació amb la provisionalitat de la destinació adjudicada com a personal funcionari de carrera amb motiu de la superació dels processos d'estabilització i, per tant, aquesta provisionalitat no s'ha de confondre amb la temporalitat, perquè la persona que ocupa provisionalment el lloc de treball adjudicat ja té una vinculació permanent i, per tant, no temporal, amb l'administració pública.

Així doncs, aquest procediment:

- No forma part del procés d'estabilització.
- No incideix en el càlcul de la temporalitat estructural.
- Respon a una dinàmica ordinària de provisió de llocs.

Per tant, no té una incidència al procés d'estabilització, i per tant no es dona una vinculació respecte l'esmentat procés, objecte del projecte d'informe de fiscalització.

És per aquest motiu que la inclusió de la valoració respecte del termini de resolució previst a l'article 70 del Decret 123/1997, de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, resulta metodològicament improcedent.

Es proposa la seva reubicació o supressió per manca de connexió directa amb l'objecte fiscalitzat.

### 2.2.2. Sobre els 319 llocs de treball ocupats per un període superior a 3 anys per personal temporal i sobre els 6 llocs ocupats temporalment des d'abans de 2018

Tal com es va traslladar, la reforma de l'article 10 del TREBEP operada per la Llei 20/2021, de 28 de desembre, té com a objecte les vinculacions temporals de les persones, no de les places. Per contra, l'ocupació temporal de les places sí que va servir de paràmetre per a determinar el nombre de places que havien de ser objecte d'estabilització.

La limitació temporal de 3 anys de l'article 10 del TREBEP és exigible, concretament, als nomenaments de personal funcionari interí posteriors a la reforma normativa i, específicament, de la modalitat d'interinitat per vacant, i de conformitat amb el que preveu el propi TREBEP poden tenir una durada superior a 3 anys, de forma excepcional, quan dins d'aquest termini s'hagi publicat la corresponent convocatòria de selecció, supòsit en el qual poden mantenir-se fins a la resolució de la convocatòria.

En coherència amb aquest canvi normatiu que es va produir, en el sistema informàtic de gestió integrada de personal (GIP-SIP), ja es van fer les modificacions oportunes a partir de l'entrada en vigor de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de forma que no es poden informar nous nomenaments de personal funcionari interí per vacant de l'Administració de la Generalitat de Catalunya que sobrepassin la data màxima de 3 anys, llevat que es produeixi el supòsit excepcional, previst legalment, de què el lloc de treball estigui convocat per selecció (en aquest cas, la limitació temporal queda excepcio-nada informàticament fins a la finalització de la convocatòria). Per altra banda, si arribat aquest termini màxim no concorregués el supòsit excepcional, es produeix el cessament de la persona nomenada interinament en aquella vacant.

A la vista de tot això, la totalitat de nomenaments de personal funcionari interí per vacant posteriors al canvi normatiu que consten en el sistema informàtic GIP-SIP tenen una durada màxima de 3 anys i només està excepcio-nada quan el lloc de treball ocupat interinament és objecte d'una convocatòria de selecció.

En aquest sentit, quant als 319 llocs de treball a què fa referència el projecte d'informe de fiscalització ocupats per un període superior a 3 anys per personal temporal, aquesta circumstància obeeix a què els seus nomenaments / contractacions estaven subjectes al règim jurídic anterior a la reforma de l'article 10 del TREBEP operada per la Llei 20/2021, de 28 de desembre, es a dir, quan no existia una limitació temporal al nomenament de personal -funcionari interí / contractació de personal temporal- en plaça vacant.

Així doncs, aquesta informació actualment no té rellevància jurídica, atès que l'ocupació temporal de les places només es va tenir en compte, d'acord amb la Llei 20/2021, de 28 de desembre, als efectes de determinar el nombre de places que havien de ser objecte de l'oferta d'ocupació pública d'estabilització, aprovada per l'Acord GOV/105/2022, de 24 de maig.

Un cop finalitzats aquests processos d'estabilització, i de conformitat amb la modificació de l'article 10 del TREBEP operada per la mateixa Llei 20/2021, de 28 de desembre, el que és rellevant per al legislador bàsic estatal i, per tant, suposa una exigència de compliment per part de les administracions públiques, és que, d'ençà de l'entrada en vigor d'aquesta modificació, les persones no poden ocupar interinament una plaça vacant estructural per un període superior a 3 anys, a excepció de què estigui inclosa en la convocatòria d'un procés de selecció.

D'altra banda, quant als 6 llocs de treball a què fa referència el projecte d'informe de fiscalització com a ocupats temporalment des d'abans de 2018 i no oferts a adjudicació en el procés d'estabilització, s'ha de tenir en compte que aquests llocs:

- Van ser computats en el càlcul del nombre de places objecte de l'oferta pública d'estabilització d'ocupació temporal aprovada per l'Acord GOV/105/2022, de 24 de maig.
- No es van oferir a adjudicació per les raons exposades en la Conclusió 9 del propi projecte d'informe de fiscalització, en la qual s'indica que els requisits legals d'ocupació temporal establerts per la Llei 20/2021, de 28 de desembre, quant a les places que havien de ser objecte d'estabilització, només servien per a determinar el nombre de places objecte de l'oferta d'ocupació pública d'estabilització. Per tant, aquests requisits no necessàriament s'havien de complir en relació amb els llocs de treballs (que no places) que es van adjudicar a la finalització dels processos d'estabilització. Tot això, d'acord amb els propis criteris orientadors de la Secretaria d'Estat de Funció Pública d'1 d'abril de 2022.

A aquest efecte, la Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública sobre las orientaciones para la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, d'1 d'abril de 2022, així ho preveu en els seus punts 1.1 i 3.6:

*“(iv) Dado que el resultado del cómputo es una cifra de tasa de reposición adicional a la ordinaria, el que una plaza se compute a este fin no significa que necesariamente dicha concreta plaza vaya a ser provista como plaza de nuevo ingreso para quienes superen el proceso de estabilización, ya que puede haber casos en que dichas plazas se cubran en un procedimiento de promoción o movilidad interna paralelo al de estabilización, dada la compatibilidad de los distintos sistemas prevista en la propia ley.”*

*“Dado que la Ley 20/2021, de 28 de diciembre establece que pueden convocarse en el proceso de estabilización determinado número de plazas pero no obliga a que la estabilización tenga lugar en dichas plazas concretas, no existen obstáculos para ofertar en concurso de traslados a quienes ya sean funcionarios o funcionarias de carrera o personal laboral fijo, previamente a la adjudicación de las vacantes de la convocatoria de estabilización, las plazas ocupadas de forma temporal, o las que se creen a fin de desarrollar este proceso y ofertar en el proceso de estabilización las resultas generadas en dicho proceso. Todo ello siempre que se puedan llevarse a cabo dentro de los límites temporales a que se refiere el apartado 3.1.”*

En conseqüència, el fet que aquests 6 llocs de treball finalment no fossin objecte d'adjudicació en els processos d'estabilització és una conseqüència de la pròpia configuració d'aquests processos. Per tant, es conforme amb la normativa aplicable i no pot derivar-se cap qualificació d'incompliment.

En cas que es consideri que cal mantenir aquesta observació, no es pot qualificar d'incompliment i s'ha d'excloure de l'apartat de conclusions de fiscalització del compliment de la legalitat.

### 2.3. Sobre les compensacions econòmiques

(Apartat 4.3 i Conclusions 8 i 16 de l'informe de fiscalització)

#### 2.3.1. Antiguitat inferior a tres anys

L'abonament de compensacions a persones que tenien una antiguitat inferior a tres anys en el moment de la convocatòria és deguda a:

- L'abonament de la compensació pren com a referència la data de finalització de la relació temporal de la persona interina, que coincideix amb la data de presa de possessió del nou funcionari, i no la data de publicació en el DOGC de la convocatòria del procés d'estabilització, de manera que en el moment del seu abonament es pot haver superat el termini d'antiguitat de 3 anys, encara que en el moment de la convocatòria no se superés.
- El fet que la plaça estabilitzada no coincideixi exactament amb el lloc de treball que concretament s'ha ocupat amb anterioritat, de conformitat amb el que ja s'ha exposat anteriorment en relació amb la Conclusió 9 del projecte d'informe de fiscalització.

Això es corrobora amb l'altra dada estadística inclosa en la Conclusió 8 del propi projecte d'informe de fiscalització, segon la qual: "de les 456 persones que van rebre compensacions, 441, el 96,71%, portaven més de 4 anys a l'Administració, en el moment de l'abonament de la compensació."

Consegüentment, aquesta circumstància no implica cap irregularitat en l'aplicació de la normativa.

#### 2.3.2. Personal docent no universitari

Atesa la singularitat competencial d'aquest col·lectiu, les compensacions s'estan analitzant en coordinació amb el Ministeri i la resta de comunitats autònomes.

Es sol·licita, per tant, que aquesta especificitat competencial quedi reflectida en l'informe final.

### 2.4. Sobre la suposada "incertesa jurídica" del personal interí/temporal

(Apartat 4.3 i Conclusió 10 del projecte d'informe de fiscalització)

L'informe afirma l'existència d'un impacte negatiu derivat de la simultaneïtat de processos.

Aquesta afirmació constitueix una valoració subjectiva i no un fet objectivament acreditat o quantificat, motiu pel qual es proposa reformular el redactat indicant que es tractava, si escau, d'un risc potencial i no d'un efecte constatat.

En aquest sentit, s'ha de posar de manifest que la incertesa inherent a la posada en marxa dels processos d'estabilització derivats de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, que tenien una magnitud sense precedents, es va esclarir amb la seva configu-

ració, que es va realitzar sota la premissa de la negociació col·lectiva i el consens amb la part social, i a mesura que es van anar desenvolupant a través de diferents convocatòries, de forma que aquesta incertesa inicial no es pot reputar com un efecte generalitzat, sinó que, ans el contrari, les dades sobre compensacions econòmiques permeten afirmar que va tenir un impacte delimitat i ineludible, derivat del principi de lliure concurrència que presidia aquests processos.

## **2.5. Sobre les mesures adoptades per millorar l'eficiència dels recursos humans i fomentar la cultura de planificació**

(Apartat 4.4 del projecte d'informe de fiscalització)

En relació amb el Quadre 9. Estratègia de transformació i millora dels serveis públics en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i pla de xoc amb mesures d'aplicació urgent, cal advertir d'una errada en el termini i, consegüentment, l'observació del grau d'acompliment de la mesura 2.1, consistent en què la Comissió Interdepartamental per a la Implementació de Mesures de Transformació de l'Administració (CIMTA) ha d'emetre un informe únic, en vista de l'informe final de proposta de mesures de la CETRA.

En aquest sentit, cal tenir en compte que l'informe final de la CETRA es va emetre en el mes de novembre de 2025, moment a partir del qual la CIMTA disposa d'un termini de quatre mesos per a emetre el seu informe, de conformitat amb el que preveu el punt 3.3 de 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.

Així doncs, la CIMTA va lliurar l'informe definitiu aquest mes de febrer de 2026 i, consegüentment, no es produeix una situació de retard en el grau d'acompliment d'aquesta concreta mesura.

## **2.6. Sobre les recomanacions**

(Apartat 3 del projecte d'informe de fiscalització)

### **2.6.1 Recomanacions sobre el BDOP i el sistema d'informació**

La SAFP comparteix plenament les recomanacions formulades i informa que:

- Per l'Acord de Govern 217/2024, de 8 d'octubre, en el seu punt 4.1.6 es determina l'impuls a un nou sistema d'informació dels recursos humans que permeti fer prospectiva amb l'estructuració i ordenació de les dades i faciliti la gestió estratègica.
- A l'any 2025 s'ha aprovat l'Acord GOV/18/2025, d'impuls de la transformació tecnològica dels sistemes de recursos humans de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que aprova l'aplicació del model de governança de les dades de recursos humans de la Generalitat de Catalunya, focalitzat en la gestió de les dades dels empleats públics, dels llocs de treball i de les estructures organitzatives, i una de les actuacions clau del qual és la identificació de

dades de referència i dades mestres per garantir l'ús de valors consistents i assegurar versions úniques i autoritzades de la informació essencial en tota l'organització.

- El BDOP es troba en revisió estructural.
- S'està treballant en els requeriments per a un nou Observatori de l'Ocupació Pública Catalana per garantir un sistema robust i fiable de les dades d'ocupació pública.

### 2.6.2. Recomanacions relatives a les compensacions econòmiques

(Apartat 3 del projecte d'informe de fiscalització)

Les recomanacions relatives a les compensacions econòmiques s'han de circumscriure a l'àmbit del personal docent no universitari, atesa la singularitat competencial exposada anteriorment i, en tot cas, han de tenir com a paràmetre les previsions contingudes en la pròpia Llei 20/2021, de 28 de desembre.

### 3. Correccions tècniques

Cal indicar les següents correccions tècniques en relació amb l'apartat 4.6 - pàg. 53 a 59 del projecte d'informe de fiscalització, relatives a:

- Definicions de llocs ocupats per substitució.
- Títols i notes dels quadres.
- Classificació del personal.
- Ajustos terminològics menors.

La seva incorporació íntegra permetria evitar interpretacions incorrectes i millorar la precisió conceptual.

Pàg. 53:

On diu: *Per efectuar aquest càlcul la SAFP va considerar que la temporalitat estructural comprèn tots els llocs de treball estructurals vacants pressupostats, ocupats per personal interí o laboral temporal que no estan reservats a personal funcionari de carrera o laboral fix i que no estan convocats en processos de selecció en curs derivats de les ofertes d'ocupació pública.*

Hauria de dir: *Per efectuar aquest càlcul la SAFP va considerar que la temporalitat estructural comprèn tots els llocs de treball estructurals ~~vacants pressupostats~~, ocupats per personal interí o laboral temporal que no estan reservats a personal funcionari de carrera o laboral fix i que no estan convocats en processos de selecció en curs derivats de les ofertes d'ocupació pública.*

Pàg. 54:

On diu: *Els llocs ocupats per substituïts engloba l'estimació de places ocupades per personal temporal perquè el seu titular està en situació d'incapacitat temporal, encàr-*

*rec de funcions, comissió de serveis o serveis especials; per tant, no són considerats en el càlcul de la taxa de temporalitat estructural.*

Ha de dir: *Els llocs ocupats per substituïts engloba ~~l'estimació de~~ les places ocupades per personal temporal perquè el seu titular **té reserva del lloc de treball per estar ocupant un altre lloc de treball** ~~està en situació d'incapacitat temporal~~, en encàrrec de funcions, comissió de serveis, **altres formes d'ocupació provisional** o serveis especials; per tant, no són considerats en el càlcul de la taxa de temporalitat estructural, **en tant que corresponen a personal fix.***

Pàg. 56

On diu: *Quadre 12. Personal temporal estructural de la Generalitat i el seu sector públic. Exercici 2024*

Ha de dir: *Quadre 12. Personal ~~temporal~~ estructural **de l'Administració** de la Generalitat i el seu sector públic. Exercici 2024*

Pàg. 57:

On diu: *Quadre 12. Personal temporal estructural de la Generalitat i el seu sector públic.*

Ha de dir: *Quadre 12. Personal ~~temporal~~ estructural **de l'Administració** de la Generalitat i el seu sector públic.*

Pàg. 59:

On diu: *Tampoc es va incloure en el càlcul de la taxa de temporalitat el personal mèdic intern resident i el personal en pràctiques dels mossos d'esquadra, agents rurals i bombers, classificats com a funcionaris de carrera en el BDOP per 1.611, 109 i de 238 llocs, respectivament.*

Ha de dir: *Tampoc es va incloure en el càlcul de la taxa de temporalitat ~~el personal mèdic intern resident~~ i el personal en pràctiques dels mossos d'esquadra, agents rurals i bombers, classificats com a funcionaris de carrera en el BDOP per 1.611, 109 i de 238 llocs, respectivament."*

#### 4. CONCLUSIONS

De conformitat amb les consideracions anteriors, la Secretaria d'Administració i Funció Pública conclou aquestes al·legacions, tot sol·licitant el següent:

1. Diferenciar explícitament els criteris metodològics utilitzats en el càlcul de la temporalitat estructural.
2. Suprimir l'ús del BDOP com a base per a percentatges de temporalitat.

3. Revisar la qualificació d'incompliments en supòsits que no constitueixen infracció material.
4. Incorporar els aclariments relatius a compensacions, competències i places no adjudicades.
5. Integrar les correccions tècniques proposades.

Aquestes modificacions contribuirien a reforçar la solidesa tècnica, la precisió jurídica i la coherència metodològica de l'informe definitiu.

Barcelona, 25 de febrer de 2026

Albert Dalmau Miranda  
Conseller de la Presidència

## **7.2. TRACTAMENT DE LES AL·LEGACIONS**

Les al·legacions formulades han estat analitzades i valorades per la Sindicatura de Comptes. Com a conseqüència de les al·legacions presentades, s'ha modificat algun paràgraf i els quadres 12 i 13 de l'apartat 4.6 del projecte d'informe, segons s'indica en les notes al peu de les pàgines corresponents.

La resta del text del projecte d'informe no s'ha alterat perquè s'entén que les al·legacions trameses són explicacions que confirmen la situació descrita inicialment o perquè no es comparteixen els judicis que s'hi exposen.

## **APROVACIÓ DE L'INFORME**

Certifico que a Barcelona, l'11 de març del 2026, reunit el Ple de la Sindicatura de Comptes, presidit pel síndic major, Miquel Salazar Canalda, amb l'assistència dels síndics Llum Rodríguez Rodríguez, Maria Àngels Cabasés Piqué, Anna Tarrach Colls, Ferran Roquer i Padrosa, Josep Viñas i Xifra i Manel Rodríguez Tió, i de la secretària general de la Sindicatura, Marta Junquera Bernal, actuant com a ponent el síndic Miquel Salazar Canalda, amb deliberació prèvia s'acorda aprovar l'informe de fiscalització 5/2026, Procés d'estabilització de l'ocupació temporal a la Generalitat de Catalunya.

I, perquè així consti i tingui els efectes que corresponguin, signo aquesta certificació, amb el vistiplau del síndic major.

La secretària general

Vist i plau,

La síndica major per suplència (article 30 de la Llei 18/2010)

