

INFORME 5/2026

PROCESO
DE ESTABILIZACIÓN
DEL EMPLEO
TEMPORAL
EN LA GENERALITAT
DE CATALUNYA



SINDICATURA
DE COMPTES
DE CATALUNYA



INFORME 5/2026

**PROCESO
DE ESTABILIZACIÓN
DEL EMPLEO
TEMPORAL
EN LA GENERALITAT
DE CATALUNYA**

Edición: julio de 2026

Documento electrónico etiquetado para personas con discapacidad visual

Páginas en blanco insertadas para facilitar la impresión a doble cara

Autor y editor:

Sindicatura de Cuentas de Cataluña
Vía Laietana, 60
08003 Barcelona
Tel. +34 93 270 11 61
sindicatura@sindicatura.cat
www.sindicatura.cat

Publicación sujeta a depósito legal de acuerdo con lo previsto en el Real decreto 635/2015, de 10 de julio

ÍNDICE

ABREVIACIONES.....	7
RESUMEN EJECUTIVO	9
1. INTRODUCCIÓN	15
1.1. INFORME.....	15
1.2. ENTE FISCALIZADO	16
2. CONCLUSIONES.....	18
2.1. CONCLUSIONES GENERALES	18
2.2. CONCLUSIONES DE LA FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD	22
3. RECOMENDACIONES.....	26
4. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN.....	27
4.1. MARCO JURÍDICO DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL	27
4.1.1. Antecedentes normativos	27
4.1.2. Procesos de estabilización del empleo temporal público anteriores a la Ley 20/2021	29
4.1.3. Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reduccción de la temporalidad en el empleo público.....	30
4.2. EJECUCIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL	35
4.2.1. Oferta de empleo público de estabilización del empleo temporal	35
4.2.2. Convocatorias de los procesos selectivos de estabilización del empleo temporal.....	38
4.2.3. Resoluciones de los procesos selectivos de estabilización	43
4.2.4. Muestra fiscalizada de expedientes.....	48
4.3. COMPENSACIONES ECONÓMICAS	51
4.4. MEDIDAS ADOPTADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS Y FOMENTAR LA CULTURA DE PLANIFICACIÓN	54
4.5. IMPACTO DE LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA EN LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL	59
4.6. TEMPORALIDAD DEL PERSONAL ESTRUCTURAL	61
5. RESPONSABILIDADES.....	68
5.1. DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD	68
5.2. DE LA SINDICATURA	69

6.	ANEXOS.....	69
6.1.	RESOLUCIONES DE CONVOCATORIAS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ESTABILIZACIÓN DE LOS FACULTATIVOS ESPECIALISTAS DE LOS HOSPITALES GESTIONADOS POR EL INSTITUTO CATALÁN DE LA SALUD	69
6.2.	RESOLUCIONES DE ADJUDICACIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ESTABILIZACIÓN DE LAS PLAZAS BÁSICAS DE PERSONAL ESTATUTARIO DEL INSTITUTO CATALÁN DE LA SALUD	70
6.3.	RESOLUCIONES DE ADJUDICACIÓN DE LAS CONVOCATORIAS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ESTABILIZACIÓN DE LOS FACULTATIVOS ESPECIALISTAS DE LOS HOSPITALES GESTIONADOS POR EL INSTITUTO CATALÁN DE LA SALUD	70
7.	TRÁMITE DE ALEGACIONES	73
7.1.	ALEGACIONES RECIBIDAS.....	73
7.2.	TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES.....	85
	APROBACIÓN DEL INFORME.....	86

ABREVIACIONES

AGC	Administración de la Generalitat de Catalunya
BDOP	Banco de datos de empleo público de Cataluña
CME	Concurso de méritos de estabilización
COE	Concurso-oposición de estabilización
DGFP	Dirección General de Función Pública
DOGC	Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya
ICS	Instituto Catalán de la Salud
LPGE	Ley de presupuestos generales del Estado
OEP	Oferta de empleo público
PRTR	Plan de recuperación, transformación y resiliencia
RGP GC	Registro general de personal de la Generalitat de Catalunya
SAFP	Secretaría de Administración y Función Pública
TJUE	Tribunal de Justicia de la Unión Europea
TREBEP	Texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre
TSJC	Tribunal Superior de Justicia de Cataluña

RESUMEN EJECUTIVO

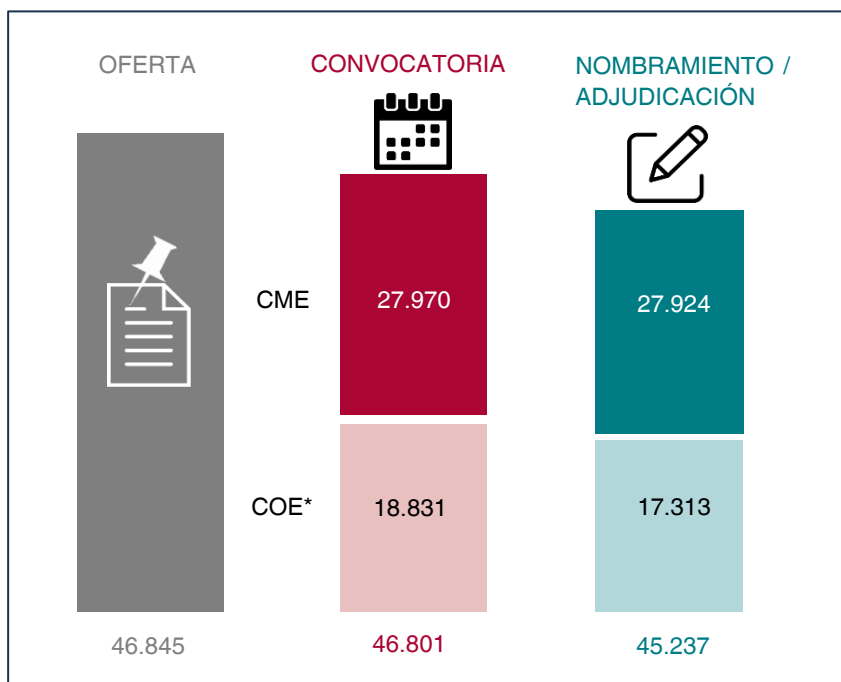
La temporalidad en el empleo público superó el 30% a finales de los años noventa, ya fuera por restricciones presupuestarias para contener el gasto, por la disonancia entre la dimensión de las necesidades y la capacidad real de financiación de las administraciones territoriales, por falta de una planificación estratégica en la ordenación del empleo público o por falta de regularidad en las convocatorias y procedimientos de selección.

La Directiva 1999/70/CE del Consejo obligaba a los Estados miembros a establecer medidas para prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de relaciones laborales de duración determinada. Posteriormente la Comisión Europea reclamó a los Estados medidas contundentes para corregir esta situación de temporalidad del empleo público.

Los porcentajes de temporalidad continuaban elevados en el ejercicio 2020. La Ley 20/2021 sentó las bases para el cumplimiento del objetivo de situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8% en el conjunto de las administraciones públicas españolas a 31 de diciembre de 2024.

A efectos ilustrativos, se han identificado una serie de datos clave, presentados de forma simplificada, del proceso de estabilización del empleo temporal del personal de administración y servicios de la AGC, del personal docente no universitario del Departamento de Educación y del personal estatutario de los servicios de salud del ICS.

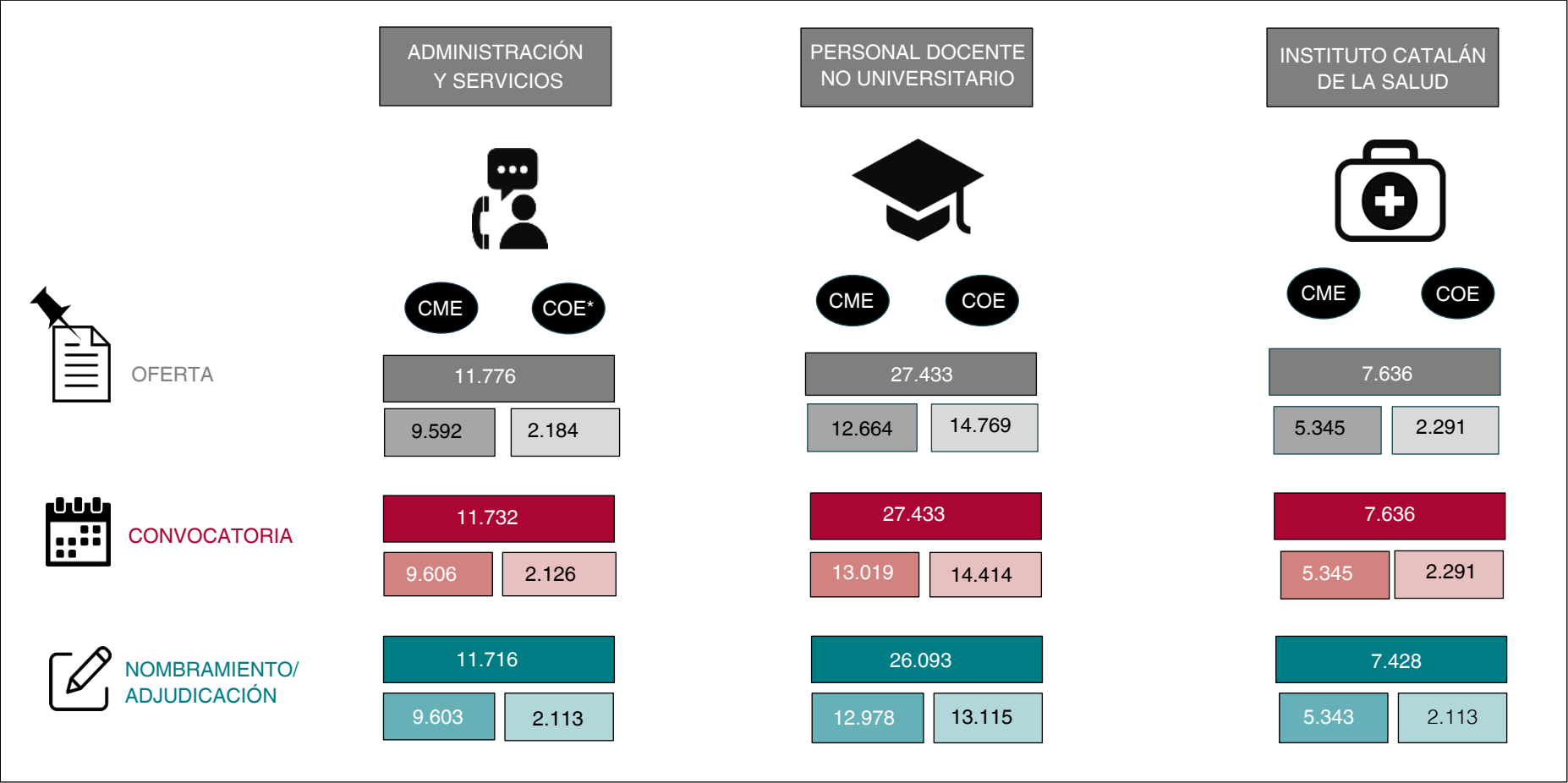
Figura 1. Proceso de estabilización del empleo temporal a 31 de diciembre de 2024



Fuente: elaboración propia.

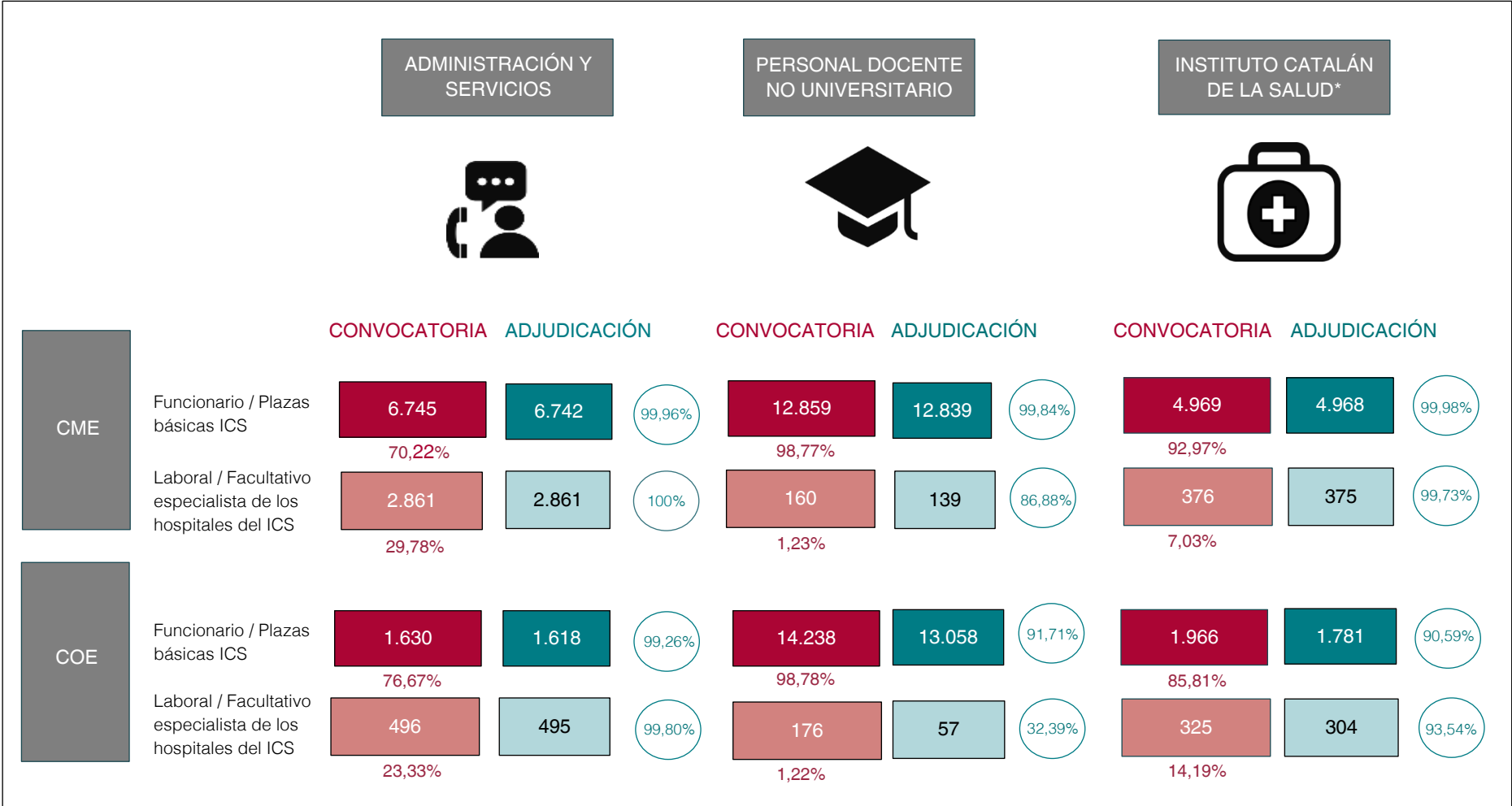
* Incluye 4 plazas cubiertas por oposición.

Figura 2. Plazas ofertadas, convocadas y resueltas de los procesos de estabilización, clasificadas por sistema de provisión y colectivo a 31 de diciembre de 2024

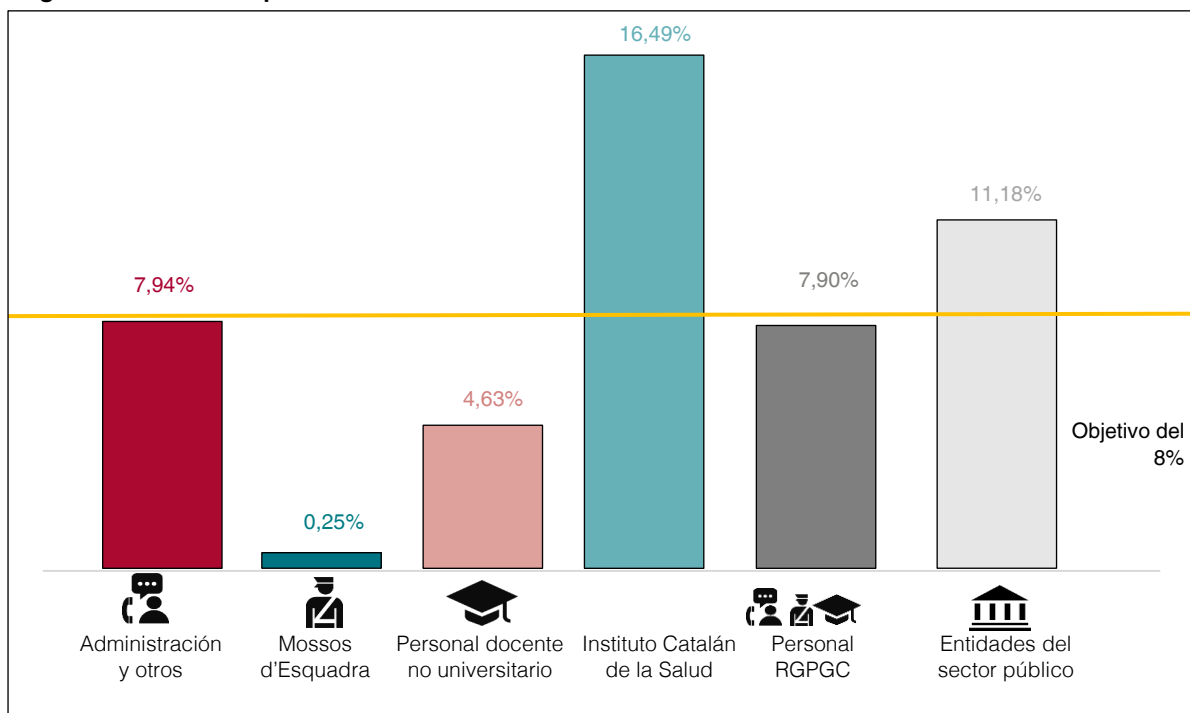


Fuente: elaboración propia.
* Incluye 4 plazas cubiertas por el sistema de oposición.

Figura 3. Plazas convocadas y adjudicadas de los procesos de estabilización por sistema de provisión, colectivo y tipo de personal a 31 de diciembre de 2024

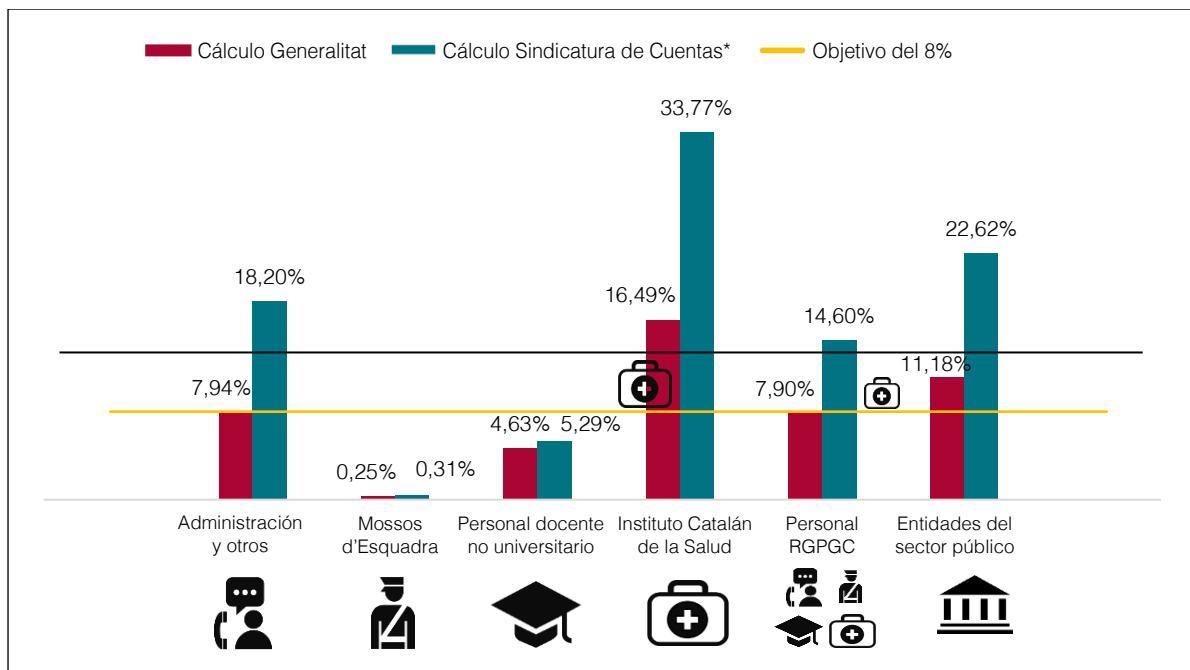


Fuente: elaboración propia.
* El personal del ICS se clasifica según si el proceso de selección corresponde a plazas básicas de personal estatutario o a plazas de facultativos especialistas de los hospitales del ICS.

Figura 4. Tasa de temporalidad* a 31 de diciembre de 2024

Fuente: elaboración propia con datos de la SAFP, del Departamento de Educación y del ICS publicados en el portal de transparencia de la Generalitat.

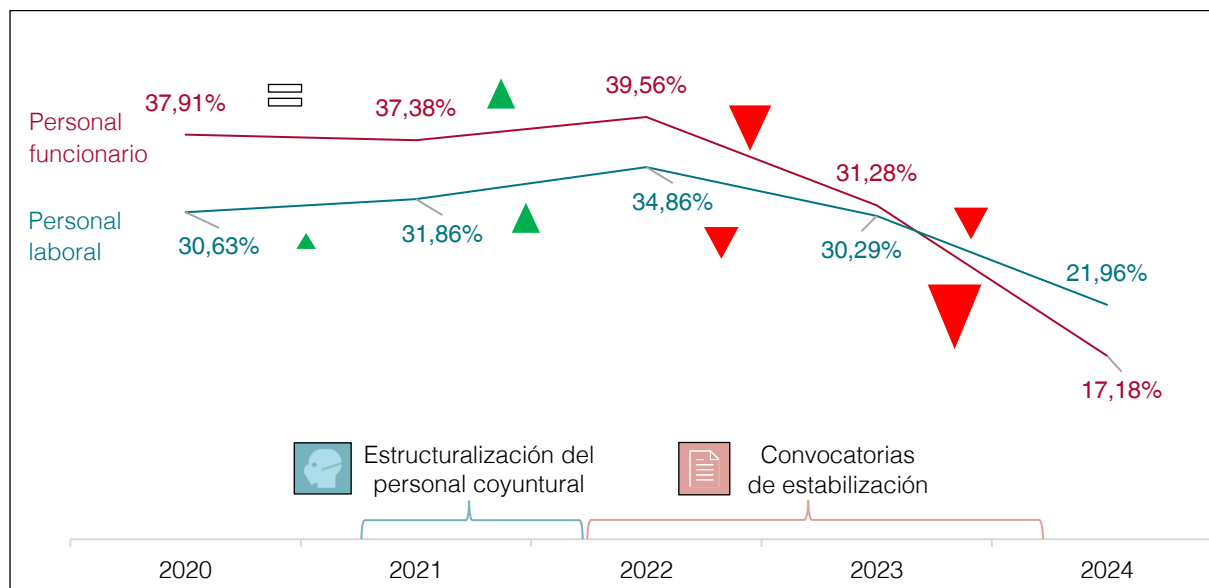
* Tasa calculada a partir de los puestos de trabajo extraídos del RGP GC o del BDOP excluyendo los puestos de trabajo ocupados por sustitución y los convocados en procesos de selección pendientes de resolver a 31 de diciembre de 2024.

Figura 5. Tasa de temporalidad calculada por la Generalitat y por la Sindicatura de Cuentas a 31 de diciembre de 2024

Fuente: elaboración propia.

* La Sindicatura de Cuentas ha utilizado otro método para calcular la tasa de temporalidad incluyendo como personal temporal las plazas convocadas pendientes de resolver a 31 de diciembre de 2024 sobre el total de plazas estructurales dotadas presupuestariamente y ocupadas.

Figura 6. Evolución de la temporalidad* del personal del sector público de la Generalitat de Catalunya. Ejercicios 2020-2024



Fuente: elaboración propia con información del Banco de datos de empleo público de Catalunya (BDOP).

* Cálculo realizado en función del número de personas que constan en el BDOP, donde no se han excluido los puestos de trabajo ocupados por sustitución ni los convocados en procesos de selección pendientes de resolver a finales de 2024.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. INFORME

La Sindicatura de Cuentas, como órgano fiscalizador del sector público de Cataluña, de acuerdo con la normativa vigente y en cumplimiento de su Programa anual de actividades, ha emitido este informe de fiscalización de cumplimiento de legalidad de seguridad limitada relativo al proceso de estabilización del empleo temporal en la Generalitat de Catalunya.

El objeto de este informe ha sido la revisión de los aspectos legales derivados de la aplicación de la normativa reguladora aplicable al proceso de estabilización del empleo temporal.

En concreto, las plazas ofertadas del personal de la Administración de la Generalitat de Catalunya¹ (AGC), del personal docente no universitario del Departamento de Educación² y del personal estatutario de los servicios de salud del Instituto Catalán de la Salud (ICS). Aunque la fiscalización de los aspectos legales generales y del cumplimiento del objetivo de estabilización del empleo temporal se ha realizado sobre el mencionado ámbito subjetivo, la fiscalización de todo el procedimiento de estabilización empleado en la tramitación individual de expedientes de personal se ha realizado sobre el personal de administración y servicios (personal funcionario de administración y técnico y personal laboral del VI Convenio colectivo único de la AGC) de competencia de la Dirección General de Función Pública (DGFP).

El ámbito temporal de este informe ha sido el fijado por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (en adelante, Ley 20/2021), que dispone que las ofertas de empleo relativas a los procesos de estabilización se aprueben y publiquen en los respectivos diarios oficiales antes del 1 de junio de 2022 y que las resoluciones de estos procesos selectivos finalicen antes del 31 de diciembre de 2024.

Aunque el ámbito temporal de este informe ha sido el período comprendido entre el 1 de junio de 2022 y el 31 de diciembre de 2024, cuando se ha considerado necesario para completar el trabajo, se ha ampliado a períodos anteriores y posteriores. El trabajo de campo finalizó el mes de diciembre de 2025.

Las conclusiones del informe incluyen las observaciones más significativas y los incumplimientos normativos detectados. En las recomendaciones se proponen mejoras en la gestión

1. Incluye a los colectivos de personal de administración y servicios, Mossos d'Esquadra, bomberos, servicios penitenciarios, justicia juvenil, agentes rurales, servicios sociales, atención a la infancia y a las personas mayores y salud pública.

2. El Decreto 133/2024, de 11 de agosto, de creación, denominación y determinación del ámbito de competencia de los departamentos en que se organiza el Gobierno y la Administración de la Generalitat de Catalunya, modificó la denominación del Departamento de Educación por Departamento de Educación y Formación Profesional.

del proceso de estabilización del empleo temporal en aquellos aspectos que se han puesto de manifiesto durante la realización del trabajo.

1.2. ENTE FISCALIZADO

El Decreto legislativo 1/1997, de 31 de octubre, por el que se aprueba la refundición en un texto único de los preceptos de determinados textos legales vigentes en Cataluña en materia de función pública, establece los órganos competentes en materia de personal.

Los órganos superiores en materia de personal son:

- a) El Gobierno
- b) El consejero competente en materia de función pública
- c) La Comisión Técnica de la Función Pública
- d) El Consejo Catalán de la Función Pública
- e) La Inspección General de los Servicios de Personal

De acuerdo con las competencias atribuidas corresponde al Gobierno aprobar la Oferta de empleo público (OEP) y al consejero competente en materia de función pública preparar el proyecto de OEP.

El departamento competente en materia de función pública en el período fiscalizado era el Departamento de la Presidencia.

El Decreto 376/2024, de 8 de octubre, de reestructuración del Departamento de la Presidencia,³ estructura el Departamento en diversas unidades directivas bajo la dirección del consejero del Departamento, una de las cuales es la Secretaría de Administración y Función Pública (SAFP), que mantiene el rango orgánico y, dependiendo de ella, está, entre otras, la DGFP.

Algunas de las funciones de la SAFP son las siguientes:

- Dirigir las estrategias sobre la reforma de la AGC y de su sector público, e implementar y desarrollar la dirección pública.
- Supervisar, coordinar y realizar el seguimiento de las medidas dirigidas a racionalizar y simplificar la organización de la AGC y de su sector público, y dimensionar sus efectivos.
- Definir criterios y establecer políticas para la planificación corporativa de los recursos humanos de la AGC.

3. En los ejercicios 2022 y 2023 la estructura del Departamento estaba regulada por el Decreto 289/2022, de 2 de noviembre, de reestructuración del Departamento de la Presidencia.

La Resolución PRE/3757/2021, de 20 de diciembre, delegó algunas de las competencias de la persona titular del Departamento de la Presidencia en la persona titular de la SAFP y en la persona titular de la DGFP.

Entre las competencias delegadas en la SAFP destaca la de dictar las instrucciones y circulares que sean necesarias en materia de personal al servicio de la Generalitat y las facultades correspondientes a la presidencia de la Comisión Técnica de la Función Pública.

Entre las competencias delegadas en la DGFP destaca convocar procesos selectivos para funcionarios, incluida la promoción interna; convocar y resolver los concursos de provisión de puestos de trabajo para funcionarios; nombrar a los funcionarios que hayan superado los procesos selectivos, y declarar las situaciones de los funcionarios, las jubilaciones y la prolongación de la permanencia en el servicio activo.

Por lo que respecta a las categorías laborales, la DGFP asumió convocar y resolver todos los procesos de categorías laborales transversales, ya que las convocatorias de concurso-oposición de personal laboral existentes en un solo departamento debían convocarlas y resolverlas los mismos departamentos.

Las competencias en materia de personal docente no universitario y personal estatutario de los servicios de salud del ICS corresponden a la Dirección General de Profesorado y Personal de Centros Públicos del Departamento de Educación y al ICS, respectivamente.

Los procesos selectivos de estabilización, analizados en este informe, se instrumentan mediante 3 sistemas selectivos:

- Oposición: es un sistema que otorga una puntuación o calificación basada únicamente en la valoración de ejercicios, exámenes o pruebas, que pueden tener carácter teórico o práctico.
- Concurso de méritos de estabilización (CME): consiste en la comprobación y calificación de los méritos⁴ de los aspirantes en aplicación del baremo establecido en la convocatoria.
- Concurso-oposición de estabilización (COE): es el sistema que combina los 2 anteriores, ya que contiene una fase de oposición y una fase de mérito.

4. Se pueden valorar como mérito los servicios prestados en cuerpos o escalas de cualquier administración pública del grupo correspondiente a las plazas convocadas, la experiencia en la empresa privada, los cursos de formación realizados, el conocimiento de idiomas, etc.

2. CONCLUSIONES

La Sindicatura de Cuentas, en virtud de lo dispuesto en su ley de creación, de acuerdo con lo previsto en el Programa anual de actividades, de conformidad con los principios fundamentales de fiscalización de los órganos de control externo y las normas internacionales de auditoría adaptadas al sector público, ha fiscalizado con una seguridad limitada el proceso de estabilización del empleo temporal con el alcance y la metodología descritos en el apartado 1.1 y en el apartado 4 de este informe, respectivamente.

Las conclusiones se refieren solo a los resultados de los procedimientos de fiscalización realizados con el objeto de obtener una seguridad limitada sobre el proceso de estabilización del empleo temporal con el alcance descrito en el apartado 1.1 de este informe. No se ha obtenido ninguna otra conclusión significativa más allá de las incluidas en este apartado. Estas conclusiones solo pueden interpretarse en función del alcance de los procedimientos realizados.

En los siguientes apartados se incluyen unas conclusiones generales y las conclusiones más significativas que se han puesto de manifiesto con motivo del trabajo de seguridad limitada realizado, en los aspectos de fiscalización de cumplimiento de la legalidad.

Llamamos la atención en cuanto a las incertidumbres reflejadas en las observaciones número 16, sobre las compensaciones económicas pendientes de satisfacer al personal docente no universitario, y número 18, relativa a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) de 13 de junio de 2024, que insta al Estado español a modificar la normativa relativa a las relaciones de trabajo de duración determinada. No es posible determinar los posibles efectos económicos o las implicaciones que la resolución del litigio pendiente en el TJUE y las decisiones relativas al tratamiento de las compensaciones económicas del personal docente no universitario, pueden suponer para la AGC.

2.1. CONCLUSIONES GENERALES

Características generales del proceso de estabilización del empleo temporal

1. La Ley 20/2021 preveía actuar en las 3 dimensiones siguientes (véase el apartado 4.1.3):
 - Adopción de medidas inmediatas para reducir la elevada temporalidad existente: la Ley 20/2021 reguló el proceso de estabilización del empleo temporal con un calendario muy tasado con el objetivo de resolver los procesos de estabilización a 31 de diciembre de 2024. Para cumplir este calendario se adoptaron medidas para un ágil desarrollo de los procesos selectivos, como reducir los plazos, digitalizar los procesos o acumular pruebas en un mismo ejercicio.

- Articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad en el futuro: la ley modificó la normativa y limitó a 3 años el plazo máximo de permanencia como personal temporal. El incumplimiento del plazo daba lugar a una compensación económica para el personal temporal, equivalente a 20 días de sus retribuciones fijas por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades.
 - Potenciar la adopción de herramientas y de una cultura de la planificación para gestionar mejor los recursos humanos: el Gobierno aprobó el Acuerdo GOV/217/2024, de 8 de octubre, por el que se impulsa la elaboración de una estrategia de transformación y mejora de los servicios públicos en el ámbito de la Administración de la Generalitat de Catalunya, y se aprueba un plan de choque con medidas de aplicación urgente (en adelante, Acuerdo GOV/217/2024).
2. La OEP de estabilización del empleo temporal fiscalizada por la Sindicatura era de 46.845 plazas distribuidas de la siguiente forma:
- Un total de 11.776 plazas de personal de administración y servicios de la AGC.
 - Un total de 27.433 plazas de personal docente no universitario del Departamento de Educación.
 - Un total de 7.636 plazas de personal estatutario de los servicios de salud del ICS.

Las OEP de las 46.845 plazas a estabilizar fueron aprobadas y publicadas en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* (DOGC) antes del 1 de junio de 2022 de acuerdo con el plazo establecido en la Ley 20/2021 (véase el apartado 4.2.1).

3. Las plazas ofertadas se convocaron mediante 3 sistemas selectivos: concurso de méritos de estabilización (CME), concurso-oposición de estabilización (COE) y oposición de estabilización para el acceso al cuerpo de abogacía de la Generalitat de Catalunya. Las convocatorias se publicaron en el DOGC antes del 31 de diciembre de 2022 de acuerdo con el plazo establecido en la Ley 20/2021.

Mediante CME se convocaron 27.970 plazas, por el COE 18.827 plazas y por oposición de estabilización 4 plazas, el 59,76%, el 40,23% i el 0,01%, respectivamente, del total de plazas convocadas.

El 81,88% de las plazas convocadas del personal de administración y servicios se realizó mediante CME, mientras que en el personal docente no universitario y en el personal estatutario del ICS fue del 47,46% y del 70%, respectivamente (véase el apartado 4.2.2).

4. Las convocatorias de plazas del personal de administración y servicios y del personal docente no universitario incluían 35.472 plazas de personal funcionario, el 90,57%, y 3.693 plazas de personal laboral, el 9,43% del personal total convocado.

El personal estatutario del ICS incluía 6.935 plazas básicas convocadas, el 90,82%, y 701 plazas convocadas de facultativos especialistas en los servicios jerarquizados de los hospitales gestionados por el ICS, el 9,18% (véase el apartado 4.2.2).

Resolución de los procesos de estabilización

5. De las 11.776 plazas incluidas en la OEP de estabilización del personal de administración y servicios de la AGC, 54 plazas, un 0,46%, no fueron convocadas. Todas las resoluciones de nombramiento o superación del proceso selectivo del personal de administración y servicios afectado por los procesos de estabilización fueron anteriores al 31 de diciembre de 2024 de acuerdo con el artículo 2.2 de la Ley 20/2021.

A 31 de diciembre de 2024, de las 11.732 plazas convocadas de los procesos de estabilización, 11.716 plazas, el 99,86%, tenían hecho el nombramiento correspondiente o estaban adjudicadas y 16 habían quedado desiertas (véase el apartado 4.2.3.1).

6. Todas las plazas incluidas en la OEP de estabilización del personal docente no universitario, 27.433, fueron convocadas. Las resoluciones de nombramiento o de superación del proceso selectivo fueron anteriores o tenían efectos administrativos anteriores al 31 de diciembre de 2024 de acuerdo con el artículo 2.2 de la Ley 20/2021.

De las 27.433 plazas convocadas, 26.482 fueron seleccionadas y, de estas, 26.093, el 95,12% de las convocadas, tenían hecho el nombramiento correspondiente o estaban adjudicadas con efectos administrativos anteriores al 31 de diciembre de 2024 (véase el apartado 4.2.3.2).

7. Las 7.636 plazas incluidas en la OEP de estabilización del personal estatutario del ICS fueron convocadas. Todas las resoluciones de adjudicación fueron anteriores al 31 de diciembre de 2024 excepto 5 resoluciones del COE, que fueron resueltas y publicadas en el DOGC al inicio del ejercicio 2025 y que afectaban a 24 plazas básicas o de facultativos especialistas de los servicios jerarquizados de alguno de los hospitales gestionados por el ICS.

De las 7.636 plazas convocadas por el ICS, 5.538, el 72,52%, estaban adjudicadas y se había tomado posesión de ellas antes del 31 de diciembre de 2024, y 1.890 plazas del COE, el 24,75%, fueron adjudicadas antes del 31 de diciembre de 2024 pero la toma de posesión del destino adjudicado fue en el ejercicio 2025 (véase el apartado 4.2.3.3).

Compensaciones económicas y otras

8. El personal funcionario interino o laboral temporal que vio finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización tenía derecho a una compensación económica de acuerdo con el artículo 2.6 de la Ley 20/2021.

En la fecha de finalización del trabajo de campo, diciembre de 2025, el personal de administración y servicios de la AGC que tenía derecho a recibir compensaciones las había recibido por 4,21 M€. De las 456 personas que recibieron compensaciones, 441, el 96,71%, llevaban más de 4 años en la Administración y 9 de ellas habían estado más de 20 años ocupando 1 o más plazas temporalmente en la Administración. Si se tiene en cuenta la fecha de la convocatoria de los procesos de estabilización, 135 personas, el 29,61% de las personas compensadas, no tenían una antigüedad superior a 3 años en aquella fecha.

De las 456 personas que recibieron compensaciones, 326, un 71,49%, reingresaron en la Administración y solo 19 lo hicieron por haber superado un proceso selectivo mediante alguno de los sistemas establecidos normativamente (véase el apartado 4.3).

9. La finalidad de la Ley 20/2021 era estabilizar las plazas que cumplían los requisitos establecidos en la norma y no a las personas que las ocupaban. Las convocatorias de estos procesos de selección no hacían referencia a puestos de trabajo específicamente identificados, sino exclusivamente al número de plazas convocadas de los correspondientes cuerpos, escalas o especialidades.

El hecho de que una plaza fuera computada como plaza a estabilizar en la OEP no significaba que necesariamente aquella plaza concreta fuera provista como plaza de nuevo ingreso para quienes superaban el proceso de estabilización, ya que estas podían cubrirse en un procedimiento de promoción o movilidad interna paralelo al de estabilización, en procedimientos de estabilización anteriores en curso o en procesos ordinarios, dada la compatibilidad de los diferentes sistemas prevista en la Ley 20/2021.

Con la finalización de los procesos se concretaron los puestos de trabajo estabilizados. Las compensaciones económicas fueron percibidas por los trabajadores contratados de forma interina o temporal en los puestos de trabajo estabilizados y vieron finalizada su relación con la Administración. La dicotomía entre plazas ofertadas y puestos de trabajo finalmente estabilizados supuso que algunas de las personas que recibieron compensaciones tuvieran una antigüedad inferior a los 3 años en el momento de la convocatoria de los procesos selectivos de estabilización (véase el apartado 4.3).

10. La simultaneidad de múltiples procesos selectivos de plazas en las que se realizan funciones análogas o del mismo ámbito de actuación, la adjudicación provisional de algunos puestos de trabajo convocados, las renunciaciones posteriores de personal que acababa de ocupar un puesto de trabajo por haber obtenido plaza en otros procesos selectivos, produjo una situación jurídica de incertidumbre para el personal interino o laboral temporal respecto a su continuidad o desplazamiento, con la posible afectación de la prestación de los servicios públicos (véase el apartado 4.3).

Temporalidad en el empleo público

11. La temporalidad⁵ del personal estructural de la AGC y su sector público dependiente, del personal docente no universitario y del personal estatutario de los servicios de salud del ICS disminuyó del 35,93% en el ejercicio 2020 al 18,60% en el ejercicio 2024. Concretamente, el personal funcionario pasó de una temporalidad del 37,91% al 17,18% y el personal laboral del 30,63% al 21,96% en el período 2020-2024.

Individualmente, la temporalidad a 31 de diciembre de 2024 del ICS era del 34,19%, la del personal docente no universitario del 5,39%, la de los Mossos d'Esquadra del 0,35%, la del resto⁶ de personal de la AGC del 24,58% y la del resto de entidades del sector público dependiente de la AGC del 22,31% (véase el apartado 4.6).

12. La tasa de temporalidad estructural del personal del Registro general de personal de la Generalitat de Catalunya (RGPGC) calculada por la SAFP a 31 de diciembre de 2024 era del 7,90%. Individualmente, la tasa de temporalidad a 31 de diciembre de 2024 del ICS era del 16,49%, la del personal docente no universitario del 4,63%, la de los Mossos d'Esquadra del 0,25% y la del resto de personal de la AGC del 7,94%.

En este cálculo la SAFP ha considerado todas las plazas estructurales presupuestadas, ocupadas y no ocupadas, y no ha considerado personal temporal los puestos ocupados por sustitutos ni los puestos convocados en procesos selectivos pendientes de resolver.

Según cálculos de la SAFP, la tasa de temporalidad del resto de entidades del sector público dependientes de la AGC era del 11,18% a 31 de diciembre de 2024 (véase el apartado 4.6).

2.2. CONCLUSIONES DE LA FISCALIZACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD

13. De las 46.801 plazas convocadas de los procesos de estabilización del empleo temporal (11.732 de personal de administración y servicios de la AGC, 27.433 de personal docente no universitario del Departamento de Educación y 7.636 de personal estatutario de los servicios de salud del ICS), la adjudicación de 181 plazas del COE del personal estatutario del ICS estaba pendiente de resolver en la fecha de finalización del trabajo de campo, un 2,37%, y la adjudicación de 24 plazas de la misma tipología de personal fue resuelta con posterioridad al 31 de diciembre de 2024; por lo tanto, incumplieron el plazo establecido en el artículo 2.2 de la Ley 20/2021, que dispone que la resolución de los

5. La temporalidad es el porcentaje de personal temporal sobre el personal total en un momento determinado sin ajuste alguno.

6. No se ha tenido en cuenta al personal de la Administración de Justicia, ya que la AGC no tiene competencias de selección de personal.

procesos selectivos de estabilización debe finalizar antes del 31 de diciembre de 2024 (véase el apartado 4.2.3.3).

14. El 11 de marzo de 2025 se publicó la valoración provisional de méritos y la adjudicación provisional de destinos de la convocatoria del concurso general de méritos y capacidades de la escala superior de Administración general, y, por lo tanto, se incumplió el plazo de un mes prorrogable a otro mes desde el día siguiente al de la finalización del plazo de presentación de solicitudes, establecido en el artículo 70 del Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalitat de Catalunya (véase el apartado 4.2.4).
15. La Sindicatura ha detectado la existencia de 319 puestos de trabajo ocupados por un período superior a 3 años por personal temporal (funcionario o laboral) sujeto al régimen jurídico anterior a la aprobación de la Ley 20/2021.

De estos 319 puestos de trabajo, 275 habían sido convocados durante el ejercicio 2025 pero estaban pendientes de resolver y 44 estaban pendientes de convocar. De los 44 puestos pendientes de convocar, 6 estaban ocupados por personal temporal con anterioridad al ejercicio 2018 y no habían sido ofrecidos para su adjudicación en el proceso de estabilización (véase el apartado 4.2.4).

16. Las compensaciones económicas al personal docente no universitario del Departamento de Educación, establecidas en el artículo 2.6 de la Ley 20/2021, no se habían hecho efectivas. Por la complejidad y funcionamiento de este personal su tratamiento se está coordinando con el Ministerio de Educación y el resto de comunidades autónomas. En la fecha de finalización del trabajo de campo la Sindicatura desconoce el importe de las posibles compensaciones económicas a satisfacer por parte del Departamento de Educación a este personal (véase el apartado 4.3).
17. De la revisión de las medidas de aplicación urgente para reformar la AGC incluidas en el Acuerdo GOV/217/2024, por el que se impulsa la elaboración de una estrategia de transformación y mejora de los servicios públicos en el ámbito de la AGC y se aprueba un plan de choque con medidas de aplicación urgente, se observa lo siguiente (véase el apartado 4.4):
 - Las actuaciones 1.2, 3.1, 3.3 y 3.4⁷ se han llevado a cabo, pero con posterioridad al plazo establecido en el Acuerdo GOV/217/2024.

7. Actuación 1.2 relativa a la elaboración de un informe final con propuestas concretas para transformar la Administración pública, actuación 3.1, implementar medidas para simplificar y agilizar los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo, actuación 3.3 para fomentar nuevas vocaciones profesionales en el servicio público y actuación 3.4 para disponer de ayudas para jóvenes estudiantes de oposición.

- Hay cierto retraso en la implementación de la actuación 3.2, que preveía habilitar el desarrollo normativo de la dirección pública profesional en diciembre de 2024. El anteproyecto de Ley de regulación de la dirección pública profesional de la AGC y de su sector público institucional estaba pendiente de aprobación en la fecha de finalización del trabajo de campo.
- La actuación 3.7, aunque ha cumplido el plazo de una de las líneas de actuación, concretamente la de modificar el Decreto de reestructuración del Departamento de la Presidencia, en la fecha de finalización del trabajo de campo no había alcanzado el objetivo de rediseñar el papel de la Escuela de Administración Pública de Cataluña.

18. La Sentencia del TJUE de 13 de junio de 2024 dictaminó que tanto la Ley 20/2021 como la jurisprudencia del Tribunal Supremo incumplían la cláusula 5.2 del Acuerdo Marco de la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria de los Empleadores de Europa y el Centro Europeo de la Empresa Pública (en adelante, Acuerdo Marco), ya que no aseguraban la estabilidad del personal que había sufrido abuso de temporalidad y no había superado los procesos selectivos, y no preveían medidas disuasivas y correctoras de los abusos producidos. Según el TJUE, las compensaciones económicas previstas no sancionaban debidamente el abuso de temporalidad ni satisfacían la reparación íntegra de los daños causados por los abusos.

La Sentencia no especificaba que las convocatorias iniciadas al amparo de la Ley 20/2021 fueran nulas por no respetar la normativa europea, ni exigía la conversión en funcionario de carrera o equiparable; pero sí que instaba al Estado español a modificar tanto la normativa como la jurisprudencia para adecuarla a la cláusula 5.^a del Acuerdo Marco en las relaciones de trabajo de duración determinada.

En julio de 2025, la Comisión Europea comunicó que consideraba que España todavía no había aprobado una legislación que cumpliera plenamente con lo establecido en la cláusula 5.2 del Acuerdo Marco en cuanto a la temporalidad y retuvo 626 M€ de fondos europeos a la espera de que el Gobierno de España corrigiera la situación antes de que finalizara el año 2025.

La cuestión relativa a la conversión de los funcionarios interinos y personal laboral temporal en personal fijo y la cuestión respecto a las compensaciones económicas es todavía un tema complejo, no pacífico, ni cerrado. El legislador debe precisar el régimen jurídico aplicable, de modo que se pueda conjugar adecuadamente la mencionada directiva con el aseguramiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, lo que genera incertidumbres e inseguridad jurídica respecto a los efectos que pueden suponer las modificaciones legislativas para la Administración (véase el apartado 4.5).

19. En la fecha de finalización del trabajo de campo la Sindicatura no tenía constancia de que el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública hubiera elaborado el informe relativo a la temporalidad en el empleo público que debe enviar a la comisión competente del Congreso de los Diputados de acuerdo con el artículo 2.7 de la Ley 20/2021. Este informe debe contener, como mínimo, el detalle funcional a escala autonómica y local de todas las situaciones de temporalidad en el empleo público.

En enero de 2025 la SAFP informó al Ministerio de una serie de datos relativos al número de efectivos de personal estructural y coyuntural. El Ministerio, de acuerdo con sus criterios, informó de una tasa de temporalidad del personal estructural temporal respecto al personal estructural y coyuntural total, en el conjunto de Cataluña, del 7,70% (incluyó al personal de Administración de Justicia, en la que la AGC no tiene competencias en materia de selección de personal, y al personal de las universidades).

Si la tasa de temporalidad estructural se calculase exclusivamente sobre el personal estructural total en Cataluña en diciembre de 2024, sería del 10,31%. La tasa de temporalidad estructural del personal incluido en el ámbito subjetivo de este informe: personal de administración y servicios de la AGC, del personal docente no universitario y del personal de las instituciones sanitarias, según los criterios de clasificación del Ministerio, sería del 8,50%, superior al 8% establecido como objetivo en la Ley 20/2021 (véase el subepígrafe Otras medidas del apartado 4.1.3).

20. A 31 de diciembre de 2024 la tasa de temporalidad estructural del ICS, el 16,49%, y del conjunto del resto de entidades del sector público de la AGC no incluidas en el RGP GC, calculada por la SAFP, el 11,18%, superaban el objetivo del 8% establecido en la normativa. De las 171 entidades incluidas en el cálculo del resto de entidades del sector público, 42, el 24,56% tenían una tasa de temporalidad estructural superior al 8% establecido en la Ley 20/2021 (véase el apartado 4.6).

21. La tasa de temporalidad estructural del personal del RGP GC calculada por la Sindicatura en función del total de puestos presupuestados ocupados e incluyendo como personal temporal las plazas convocadas pendientes de resolver a 31 de diciembre de 2024, sería del 14,60%.

Individualmente, la tasa del personal docente no universitario y la de los Mossos d'Esquadra sería del 5,29% y del 0,31%, respectivamente. La del personal de administración y servicios y la del personal sanitario del ICS superarían el objetivo del 8% establecido en la Ley 20/2021 con unas tasas de temporalidad del 18,20% y del 33,77%, respectivamente. La tasa del resto de entidades del sector público sería del 22,62%, también superior al 8% (véase el apartado 4.6).

3. RECOMENDACIONES

A continuación se incluyen las recomendaciones sobre algunos aspectos que se han puesto de manifiesto durante el trabajo de fiscalización realizado.

1. El Banco de datos de empleo público de Cataluña (BDOP) constituye una buena herramienta de transparencia e información del empleo público. Sin embargo, se recomienda profundizar en su mejora, especialmente en la información del personal estructural y coyuntural,⁸ recogida mediante encuestas a las entidades no incluidas en el RGPGC, con el objetivo de homogeneizar los criterios empleados y al mismo tiempo facilitar la información referente a la tipología y las características del personal de estas entidades.
2. Las diferentes fuentes de información suministran datos diversos sobre plazas, puestos de trabajo o personas, que dificultan su análisis. Se recomienda establecer criterios homogéneos y comunes a la hora de recabar información sobre el recuento de personal del sector público.

Además, debería establecerse, coordinadamente y con un criterio común para todas las administraciones públicas, qué se considera personal fijo en colectivos, como por ejemplo personal docente no universitario o personal sanitario. También deberían definirse de forma inequívoca los elementos para calcular la tasa de temporalidad estructural.

3. Se recomienda a los órganos competentes en materia de personal que apliquen criterios más concretos y específicos a la hora de determinar las compensaciones económicas que debe recibir el personal que estaba ocupando el puesto de trabajo finalmente estabilizado y tener en cuenta otras circunstancias, por ejemplo si la persona había participado anteriormente en procesos de selección similares o comprobar que realmente había habido abuso de temporalidad para evitar las disfunciones producidas por la dicotomía entre la finalidad de la Ley 20/2021, que era estabilizar plazas, y lo que finalmente se estabilizó, personas que ocupaban puestos de trabajo concretos.

8. Es personal estructural el que ocupa puestos que responden a necesidades permanentes de la organización, y personal coyuntural el que ocupa puestos que responden a necesidades temporales de la organización, ya sea para gestionar programas temporales o para absorber puntas de trabajo muy focalizadas en el tiempo. También incluye el personal que realiza sustituciones para cubrir la baja o ausencia de una persona.

4. RESULTADOS DE LA FISCALIZACIÓN

4.1. MARCO JURÍDICO DEL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL

4.1.1. Antecedentes normativos

La consolidación del Estado del bienestar y el proceso de descentralización territorial junto con la necesidad de hacer frente a importantes transformaciones económicas y sociodemográficas para garantizar unos servicios públicos de calidad provocaron un aumento de las dotaciones de efectivos públicos en las 2 décadas posteriores a la aprobación de la Constitución.

Este incremento de personal fue acompañado de un incremento de la temporalidad, que superó el 30% del empleo público, ya fuera por restricciones presupuestarias para contener el gasto que impidieron dotar plazas de nuevo ingreso de personal, por la disonancia entre la dimensión de las necesidades y la capacidad real de financiación de las administraciones territoriales, especialmente en la educación, la sanidad o los servicios sociales; por falta de una planificación estratégica en la ordenación del empleo público o por falta de regularidad en las convocatorias y procedimientos de selección. Aunque una tasa de temporalidad es necesaria e inherente a cualquier organización, no lo es cuando se transforma en estructural.

La Directiva 1999/70/CE del Consejo, de 28 de junio de 1999, relativa al Acuerdo Marco de la Confederación Europea de Sindicatos, la Unión de Confederaciones de la Industria de los Empleadores de Europa y el Centro Europeo de la Empresa Pública, sobre el trabajo de duración determinada, obligaba a los Estados miembros a establecer medidas para prevenir los abusos como consecuencia de la utilización sucesiva de relaciones laborales de duración determinada.

El objetivo del Acuerdo Marco era, por un lado, mejorar la calidad del trabajo de duración determinada, garantizando el respeto al principio de no discriminación y, por otro, establecer un marco para evitar los abusos derivados de la utilización de contratos sucesivos o relaciones laborales de duración determinada.

El TJUE, en sentencias de 14 de septiembre de 2016 y de 19 de marzo de 2020, insistió en que la determinación del abuso de nombramientos temporales correspondía a los jueces nacionales y que las soluciones disuasivas debían ser estipuladas por los legisladores nacionales, e instaba a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir, si era necesario, y sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad.

En el ejercicio 2020 los porcentajes de temporalidad continuaban elevados y la Comisión Europea reclamó medidas contundentes para corregir esta situación de temporalidad del empleo público. En abril de 2021 el Gobierno del Estado elaboró el Plan de recuperación,

transformación y resiliencia (PRTR), que incluyó en el componente 11, Modernización de las administraciones públicas, la reforma referida a la reducción de la temporalidad en el empleo público. El Plan tuvo el juicio favorable de la Comisión Europea, reflejado en el informe que acompaña a la Propuesta de decisión de ejecución del Consejo, de 22 de junio de 2021, relativa a la aprobación de la evaluación de dicho plan, en el que se señala específicamente que el plan de España contiene medidas que deberían contribuir significativamente a reducir la elevada proporción de contratos temporales que también se observa en el sector público.

Para reducir la temporalidad en el empleo público se impulsaron los cambios legislativos necesarios para alinear la normativa a lo que disponían el Acuerdo Marco y la jurisprudencia europea, y se planificó una respuesta común a los posibles abusos de temporalidad.

La aprobación del Real decreto ley 14/2021, de 6 de julio,⁹ de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, supuso cumplir con el hito 144 incluido en la Reforma 1 del Componente 11 (C11 R1) del PRTR, Reforma para la modernización y digitalización de la Administración, que disponía la entrada en vigor de un acto legislativo que estableciera medidas para reducir el empleo temporal en el empleo público y disposiciones eficaces para prevenir y sancionar los abusos, incluida la obligación de publicar todas las peticiones de procedimientos de estabilización del personal temporal como muy tarde el 31 de diciembre de 2022. Este acto legislativo fue aplicable a las administraciones públicas estatales, regionales y locales.

El objetivo fijado en el C11 R1 del PRTR, relacionado con la reducción de la temporalidad, fue finalizar los procedimientos de contratación para estabilizar el empleo de al menos 300.000 puestos. La implementación de este objetivo debía estar finalizada el 31 de diciembre de 2024. El cumplimiento de este objetivo, en el conjunto de las administraciones públicas, no forma parte del objeto de este informe. En la fecha de finalización del trabajo de campo tampoco se disponía de datos oficiales relativos a su cumplimiento.

La Sentencia del TJUE de 13 de junio de 2024 dictaminó que tanto la Ley 20/2021 como la jurisprudencia del Tribunal Supremo incumplían la cláusula 5.2 del Acuerdo Marco, ya que no aseguraba la estabilidad del personal que había sufrido abuso de temporalidad y no había superado los procesos selectivos, y no preveía medidas disuasivas ni correctoras de los abusos producidos.

La liberación de fondos del Mecanismo de recuperación y resiliencia depende del cumplimiento satisfactorio de los logros y objetivos incluidos en el PRTR. En julio de 2025, con la evaluación del 5.º desembolso de fondos, la Comisión Europea comunicó que se estaba

9. El Real decreto ley 14/2021 se entiende tácitamente sustituido con la aprobación de la Ley 20/2021. No obstante, se mantiene en vigor la disposición final segunda del Real decreto ley.

revaluando la adaptación del hito 144, ya que consideraba que España todavía no había aprobado una legislación que cumpliera plenamente con lo establecido en la cláusula 5.2 del Acuerdo Marco en cuanto a la temporalidad. Como consecuencia, adoptó la decisión de retener 626 M€ de fondos europeos a la espera de que el Gobierno de España corrigiese la situación antes de que finalizara el año 2025.

En el apartado 4.1.2 se informa de los procesos de estabilización del empleo temporal público iniciados antes de la aprobación de la Ley 20/2021, y en el apartado 4.1.3 se detallan las medidas establecidas en la Ley 20/2021.

En el apartado 4.5 se analiza el impacto de las sentencias del TJUE en los procesos de estabilización del empleo temporal.

4.1.2. Procesos de estabilización del empleo temporal público anteriores a la Ley 20/2021

El Estado fijó tasas de reposición cero en las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado (LPGE) del período 2012-2015, lo que provocó la imposibilidad de incorporar a las ofertas de empleo público correspondientes las plazas que en aquellos momentos se estaban ocupando en régimen de interinidad.

La LPGE de 2016 estableció una tasa de reposición del 50% con carácter general, y excepcionalmente se podía aumentar hasta el 100% para ciertos sectores considerados prioritarios.

La LPGE de 2017 y la de 2018 aumentaron los sectores considerados prioritarios para aplicar una tasa de reposición del 100% y se inició el proceso de estabilización del empleo temporal en el sector público.

Así, la LPGE de 2017 y la de 2018 establecieron una tasa adicional para estabilizar el empleo temporal de hasta el 90% de las plazas de naturaleza estructural de determinados sectores y colectivos que, estando dotadas presupuestariamente, habían sido ocupadas de manera temporal e ininterrumpida en al menos los 3 años anteriores a 31 de diciembre de 2016 o a 31 de diciembre de 2017, respectivamente.

Las ofertas de empleo para articular estos procesos de estabilización de la LPGE de 2017 y de 2018 debían aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales de los ejercicios 2017 a 2019 y 2018 a 2020, respectivamente.

Estos procesos de estabilización del empleo temporal se desarrollaron de forma más lenta¹⁰ a la inicialmente prevista, lo que provocó la formación de nuevas bolsas de interinidad. Por este motivo, la Ley 20/2021 autorizó un tercer proceso de estabilización del empleo temporal público.¹¹

4.1.3. Ley 20/2021, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público

Las actuaciones previstas en el PRTR incluían la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos, reducir los altos niveles de temporalidad y flexibilizar la gestión de los recursos humanos en las administraciones públicas.

La aprobación de la Ley 20/2021 sentó las bases para el cumplimiento del objetivo de situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8% en el conjunto de las administraciones públicas españolas a 31 de diciembre de 2024 en las 3 dimensiones siguientes:

- Adopción de medidas inmediatas para reducir la elevada temporalidad existente.
- Articulación de medidas eficaces para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad en el futuro.
- Potenciar la adopción de herramientas y de una cultura de la planificación para gestionar mejor los recursos humanos.

Medidas inmediatas para reducir la elevada temporalidad

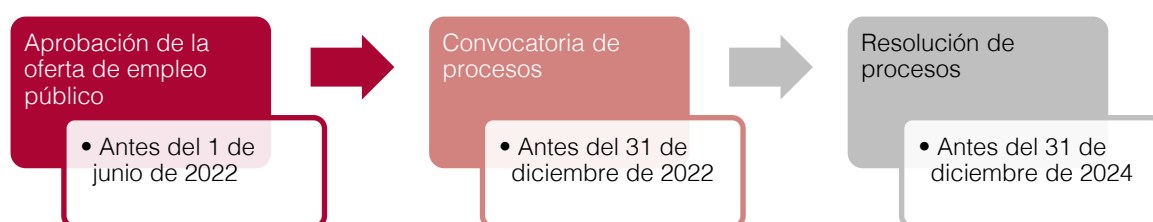
La Ley 20/2021 reguló el tercer procedimiento de estabilización del empleo temporal. El artículo 2 autorizaba una tasa adicional para estabilizar el empleo temporal que debía incluir las plazas de naturaleza estructural que, estando o no dentro de las relaciones de puestos de trabajo, plantillas u otras formas de organización de recursos humanos que estuvieran previstas en las diferentes administraciones públicas y estando dotadas presupuestariamente, hubieran estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los 3 años anteriores a 31 de diciembre de 2020.

10. Según información del Gobierno del Estado, en abril de 2021 las plazas ocupadas representaban el 25,72% de las autorizadas en la oferta de empleo público y el 36,40% de las plazas convocadas de los procesos de estabilización derivados de la LPGE de 2017 y de 2018.

11. Las plazas afectadas por las tasas de reposición adicionales para la estabilización del empleo temporal autorizadas por la LPGE de 2017 y de 2018 serán incluidas en este nuevo proceso de estabilización siempre que hayan estado incluidas en las correspondientes ofertas de empleo público de estabilización y no hayan sido convocadas, o habiendo sido convocadas y resueltas, hayan quedado sin cubrir.

La disposición adicional sexta de la misma ley estableció que las administraciones públicas debían convocar con carácter excepcional, y por una sola vez, por el sistema de concurso,¹² aquellas plazas que hubieran estado ocupadas con carácter temporal de manera ininterrumpida con anterioridad al 1 de enero de 2016 y la disposición adicional octava permitió incluir en las convocatorias de estabilización las plazas vacantes de naturaleza estructural ocupadas de forma temporal por personal con una relación temporal anterior al 1 de enero de 2016, por lo tanto sin el requisito del empleo ininterrumpido.

Para evitar dilaciones, la Ley 20/2021 estableció el siguiente calendario para articular los procesos de estabilización:



La disposición adicional cuarta establece que las administraciones públicas deben asegurar el cumplimiento del plazo establecido para la ejecución de los procesos de estabilización mediante la adopción de medidas apropiadas para un desarrollo ágil de los procesos selectivos, como reducir los plazos, digitalizar los procesos o acumular pruebas en un mismo ejercicio, entre otras (véase el apartado 4.2.2).

El artículo 2.6 de la misma ley prevé una compensación económica, equivalente a 20 días de retribuciones fijas por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades, para el personal funcionario interino o el personal laboral temporal que, estando en activo como tal, finalice su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización.

La disposición adicional séptima prevé una extensión del ámbito de aplicación de los procesos de estabilización en las sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios del sector público, sin perjuicio de la adecuación, si procede, a su normativa específica.

En los apartados 4.2 y 4.3 se presentan los resultados de la fiscalización de la ejecución de las medidas adoptadas por los órganos competentes relativas a la OEP, convocatoria de procesos selectivos y resolución de los procesos selectivos de estabilización del empleo temporal, y también de las compensaciones económicas recibidas por el personal analizado, amparadas en la Ley 20/2021.

12. Con esta disposición adicional se dio amparo normativo al concepto jurisprudencial de interinidad de larga duración superior a 5 años.

En el apartado 4.6 se revisa el cumplimiento del objetivo fijado en la Ley 20/2021 de situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8% a 31 de diciembre de 2024.

Medidas para prevenir y sancionar el abuso y el fraude en la temporalidad

La Ley 20/2021 también reforzó el carácter temporal de la figura de interino; aclaró los procedimientos de acceso a la condición de interino y las causas de cese de este personal, e implantó un régimen de responsabilidades para futuros incumplimientos.

El artículo 1 de la Ley 20/2021 incluía una nueva redacción de algunos artículos del texto refundido de la Ley del Estatuto básico del empleado público, aprobado por el Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP), especialmente el artículo 10, relativo a los funcionarios interinos, donde se refuerza el concepto de temporalidad de la figura del personal funcionario interino.

El carácter temporal se explicita tanto en la referencia al nombramiento como en la delimitación del plazo máximo de su duración: respecto al nombramiento en plazas vacantes, cuando no sea posible cubrirlas por funcionarios de carrera, por un plazo máximo de 3 años; en el nombramiento por sustitución, por el tiempo estrictamente indispensable que motive el nombramiento; en el nombramiento para ejecutar programas temporales, por un máximo de 3 años, ampliable a 12 meses más, y en el supuesto de exceso o acumulación de tareas, por un plazo máximo de 9 meses.

Transcurridos 3 años desde el nombramiento del personal funcionario interino, la relación de interinidad debe finalizar y la vacante solo puede ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el proceso selectivo correspondiente quede desierto, en cuyo caso se podrá hacer otro nombramiento de funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino puede permanecer en la plaza que ocupa temporalmente, siempre que se haya publicado la convocatoria correspondiente dentro del plazo de 3 años, a contar desde la fecha del nombramiento de interinidad, y se resuelva de acuerdo con los plazos que establece el artículo 70 del TREBEP. En este caso, podrá permanecer en la plaza hasta que se resuelva la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica alguna.

Toda actuación que incumpla los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nula de pleno derecho. El incumplimiento de los plazos máximos de permanencia da lugar a una compensación económica para el personal temporal equivalente a 20 días de sus retribuciones fijas por año de servicio, hasta un máximo de 12 mensualidades. El derecho a esta compensación nace a partir de la fecha del cese efectivo y no existe derecho a compensación en caso de que el fin de la relación de servicio sea por causas disciplinarias o por renuncia voluntaria.

La Ley 20/2021 también introdujo la disposición adicional decimoséptima en el TREBEP para adoptar medidas de control de la temporalidad y disponía que las administraciones públicas son las responsables de cumplir las previsiones contenidas en esta norma y deben promover el desarrollo de criterios de actuación para asegurar el cumplimiento de esta disposición y una actuación coordinada de los diferentes órganos con competencia en materia de personal. En caso de detectar irregularidades en esta materia deben exigirse las responsabilidades que sean procedentes de conformidad con la normativa vigente en cada una de las administraciones públicas.

De acuerdo con los cambios normativos del TREBEP, la SAFP adecuó el sistema de gestión integrada de personal en el sentido de que las nuevas vinculaciones temporales de interinidad o contratación temporal por vacante tuvieran un cierre automático con una duración máxima de 3 años, solo susceptible de modificación en caso de que la plaza ocupada estuviera incluida en una convocatoria de selección. Esta medida puede ayudar a prevenir el abuso y el fraude en la temporalidad.

Ahora bien, el legislador europeo sigue argumentando que España no tiene las suficientes medidas disuasivas y sancionadoras para evitar el abuso de la temporalidad (véanse los apartados 4.1.1 y 4.5).

Adopción de herramientas y de una cultura de la planificación para gestionar mejor los recursos humanos

Uno de los objetivos previstos en el PRTR fue potenciar la adopción de herramientas y una cultura de la planificación para gestionar mejor los recursos humanos.

El preámbulo de la Ley 20/2021 indica que la insuficiente utilización de la planificación estratégica en la ordenación del empleo público y la falta de regularidad de las convocatorias y procedimientos de selección de personal para cubrir vacantes con carácter definitivo fueron factores que contribuyeron a fomentar la temporalidad del empleo público.

También expone que garantizar la adecuada utilización del personal temporal y exigir responsabilidades a las administraciones ante una inadecuada utilización de la figura del personal funcionario interino podía contribuir a impulsar y fortalecer una adecuada planificación de recursos humanos.

La Ley 20/2021 fija unos plazos para estabilizar el empleo temporal público, pero no regula ni desarrolla otras herramientas de planificación.

Con el objetivo de abordar, de forma urgente, una estrategia institucional de renovación de la gestión pública, y dar respuestas a las actuales necesidades sociales y económicas con el fin de impulsar el crecimiento económico y social de Cataluña mejorando la prestación de los servicios públicos, se aprobó el Acuerdo GOV/217/2024, de 8 de octubre.

Así, el Acuerdo determina que es necesaria una actuación inmediata para impulsar una auténtica transformación en sus múltiples dimensiones: de simplificación de procesos y racionalización de trámites, organizativa, de transformación digital y de redefinición del modelo de la función pública (véase el apartado 4.4).

Otras medidas

El artículo 2.7 de la Ley 20/2021 dispone que, con el fin de permitir el seguimiento de la oferta, las administraciones públicas deben certificar en el Ministerio de Hacienda y Función Pública,¹³ a través de la Secretaría de Estado de Presupuestos y Gastos, el número de plazas estructurales ocupadas de forma temporal existentes en cada uno de los ámbitos afectados.

Como medida de prevención para facilitar el seguimiento de la eficacia de las medidas adoptadas, la disposición adicional segunda de la Ley 20/2021 prevé que el Ministerio de Hacienda y Función Pública, en el marco de la cooperación en materia de administración pública, debe elaborar un informe anual de seguimiento de la situación de la temporalidad en el empleo público, que debe enviar a la comisión competente del Congreso de los Diputados. Este informe debe contener, como mínimo, el detalle funcional a escala autonómica y local de todas las situaciones de temporalidad en el empleo público.

La SAFP informó en la plataforma Sistema de Información de Estadísticas de Personal del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública de los datos de personal estructural y coyuntural con una periodicidad semestral. El Ministerio, de acuerdo con sus criterios, informó de que en diciembre de 2024 la tasa de temporalidad del personal estructural temporal respecto al personal estructural y coyuntural total, en el conjunto de Cataluña, era del 7,70% (que incluía al personal de Administración de Justicia, en la que la AGC no tiene competencias en materia de selección de personal, y al personal de las universidades).

Si la tasa de temporalidad estructural se calculase exclusivamente sobre el personal estructural total en Cataluña en diciembre de 2024, sería del 10,31%. Si se tuviera en cuenta el personal de la AGC, la policía autonómica, el personal docente no universitario y el personal de las instituciones sanitarias, este porcentaje sería del 8,50%, superior al 8% establecido como objetivo en la Ley 20/2021.

En la fecha de finalización del trabajo de campo la Sindicatura de Cuentas no tenía constancia de que el Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública hubiera elaborado el informe relativo a la temporalidad en el empleo público que prevé la disposición adicional segunda de la Ley 20/2021.

13. El Real decreto 1230/2023, de 29 de diciembre, modifica el Real decreto 829/2023, de 20 de noviembre, por el que se reestructuran los departamentos ministeriales y crea el Departamento para la Transformación Digital y de la Función Pública competente en materia de función pública.

4.2. EJECUCIÓN DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL

4.2.1. Oferta de empleo público de estabilización del empleo temporal

El artículo 2.5 de la Ley 20/2021 estableció que de la resolución de los procesos de estabilización no se podía derivar, en ningún caso, un incremento de gasto ni de efectivos. Debían ofrecerse, necesariamente, plazas de naturaleza estructural que estuvieran ocupadas por personal con vinculación temporal.

Los departamentos y entidades del sector público dependiente revisaron las contrataciones temporales de personal coyuntural para identificar las que había que considerar estructurales, dado que perduraban en el tiempo y habían pasado a formar parte de la actividad ordinaria y habitual de las entidades públicas y, de acuerdo con el nuevo marco laboral y de empleo público, no respondían a circunstancias excepcionales con duración limitada.

Durante el ejercicio 2022 se aprobaron diversos acuerdos de Gobierno por los que se autorizaba la ampliación de la plantilla presupuestaria en 7.206,5 dotaciones como consecuencia de la creación o ampliación de los servicios públicos derivados de la incorporación de las funciones asignadas a programas temporales u otros puestos de trabajo coyunturales en la estructura de los departamentos y de las entidades del sector público. La plantilla presupuestaria del ICS también se adecuó al nuevo marco laboral y de empleo público con un incremento de 10.172 plazas en los ejercicios 2022 y 2023 (véase el informe 15/2025 de la Sindicatura de Cuentas, Análisis del personal de la AGC y del sector público dependiente, ejercicios 2019-2023).

La OEP de estabilización del empleo temporal se aprobó mediante el Acuerdo GOV/105/2022, de 24 de mayo, por el que se aprueba la Oferta de empleo público de estabilización del empleo temporal de la Generalitat de Catalunya, en el marco de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. Por lo tanto, se cumplió con el calendario que establecía la fecha límite del 1 de junio de 2022.

El acuerdo aprobó una oferta de 39.209 plazas y establecía que el Consejo de Administración del ICS aprobara y publicara, antes del 1 de junio de 2022, la OEP de estabilización de 7.636 plazas de personal estatutario de los servicios de salud del ICS.

Con la publicación en el DOGC de la Resolución SLT/1605/2022, de 25 de mayo, por la que se da publicidad al Acuerdo 35/2022, de 28 de mayo, de la Comisión Ejecutiva del Consejo de Administración del ICS, por el que se aprueba, para el año 2022, la OEP adicional para la estabilización del empleo temporal del ICS y su distribución por grupos profesionales, se cumplió con el plazo establecido en la Ley 20/2021 de aprobación de la OEP antes del 1 de junio de 2022.

El total de plazas objeto de OEP de estabilización se distribuye de la siguiente forma:

- Un total de 11.776 plazas del sector de personal de administración y servicios (personal funcionario de administración y técnico, y personal laboral del VI Convenio colectivo único).
- Un total de 27.433 plazas de personal docente no universitario que incluye personal funcionario de cuerpos docentes no universitarios y personal laboral docente del VI Convenio colectivo único del Departamento de Educación.
- Un total de 7.636 plazas de personal estatutario de los servicios de salud del ICS.

Las plazas incluidas en las OEP se convocaron por 3 sistemas selectivos:

- Concurso de méritos de estabilización al amparo de las disposiciones adicionales sexta y octava de la Ley 20/2021.
- Concurso-oposición de estabilización al amparo del artículo 2.1 de la Ley 20/2021.
- Oposición de estabilización para el acceso al cuerpo de abogacía de la Generalitat de Catalunya, al amparo de la legislación específica de la Generalitat de Catalunya.

En el siguiente cuadro se muestra la distribución de las plazas incluidas en la OEP de estabilización en función del sistema selectivo de acceso:

Cuadro 1. Plazas de la oferta de empleo público de estabilización del empleo temporal

Sistema selectivo de acceso de la oferta de empleo público	Número de plazas
Personal de administración y servicios	11.776
Plazas que se rigen por el sistema selectivo excepcional de concurso de méritos de estabilización	9.592
Concurso de méritos. Personal funcionario	6.026
Concurso de méritos. Personal laboral	3.566
Plazas que se rigen por el sistema selectivo de concurso-oposición de estabilización	2.180
Concurso-oposición de estabilización. Personal funcionario	1.628
Concurso-oposición de estabilización. Personal laboral	552
Plazas que se rigen por el sistema selectivo de oposición de estabilización	4
Oposición de estabilización. Personal funcionario	4
Personal funcionario de cuerpos docentes no universitarios y personal laboral docente del VI Convenio colectivo único del Departamento de Educación	27.433
Plazas que se rigen por el sistema selectivo excepcional de concurso de méritos de estabilización	12.664
Concurso de méritos. Personal funcionario	12.504
Concurso de méritos. Personal laboral	160

Sistema selectivo de acceso de la oferta de empleo público		Número de plazas
Plazas que se rigen por el sistema selectivo de concurso-oposición de estabilización		14.769
Concurso-oposición de estabilización. Personal funcionario	14.593	
Concurso-oposición de estabilización. Personal laboral	176	
Personal estatutario de los servicios de salud del Instituto Catalán de la Salud		7.636
Plazas básicas del Instituto Catalán de la Salud		6.935
Concurso de méritos	4.969	
Concurso-oposición	1.966	
Plazas de facultativo especialista en los servicios jerarquizados de los hospitales gestionados por el ICS		701
Concurso de méritos	376	
Concurso-oposición	325	
Total plazas		46.845

Fuente: elaboración propia.

La oferta no se refiere en ningún caso a puestos de trabajo específicamente identificados, sino exclusivamente a plazas de los correspondientes cuerpos, escalas y categorías profesionales, dado que los puestos de trabajo deben concretarse con motivo de su adjudicación como resultado de la convocatoria respectiva.

La oferta incluye las plazas existentes objeto de OEP aprobadas y publicadas con anterioridad a los procesos de estabilización que no han sido convocadas o que, habiendo sido convocadas, han quedado desiertas de acuerdo con el artículo 2 de la Ley 20/2021. Asimismo, las plazas que queden desiertas de los procesos de estabilización convocados y en curso en aquel momento acrecentarán las plazas objeto de la OEP de estabilización.

Las plazas que quedasen desiertas en la convocatoria de CME serían objeto de convocatoria en el COE, y las que quedasen desiertas en el COE podían incorporarse a la oferta pública de empleo de la Generalitat para 2022. Asimismo, esta oferta pública podía ser ampliada por lo que afecta al concurso de méritos detrayendo las plazas del concurso-oposición y viceversa.

La Sindicatura de Cuentas ha verificado que las OEP que regulan los procesos de estabilización mencionados se aprobaron y publicaron en el DOGC antes del 1 de junio de 2022, de acuerdo con lo que establece el artículo 2.2 de la Ley 20/2021, y que cumplen los requisitos establecidos en los artículos 37 y 70 del TREBEP y los artículos del 25 al 27 del Decreto legislativo 1/1997 relativos a la tramitación de la OEP y su contenido.

4.2.2. Convocatorias de los procesos selectivos de estabilización del empleo temporal

Las convocatorias de los procesos selectivos de estabilización referidas a las plazas de la OEP de estabilización del empleo temporal del sector de personal de administración y servicios, del personal docente no universitario del Departamento de Educación y del personal estatutario de los servicios de salud del ICS han sido diversas. A continuación se muestran los datos de la OEP con las resoluciones de convocatoria de los procesos de estabilización mediante el sistema selectivo correspondiente:

Cuadro 2. Plazas convocadas relativas a la oferta de empleo público de estabilización del empleo temporal

Plazas del sector de personal de administración y servicios				
Plazas que se rigen por el sistema selectivo excepcional de concurso de méritos de estabilización				
Concurso de méritos de estabilización. Personal funcionario				
Oferta pública de empleo	Modificaciones		Total	Convocatorias
	(a)	(b)		
6.000	123	594	6.717	Resolución PRE/1820/2022
23	2	-	25	Resolución INT/2308/2022
3	-	-	3	Resolución INT/3688/2022
6.026	125	594	6.745	Total
Concurso de méritos de estabilización. Personal laboral				
Oferta pública de empleo	Modificaciones		Total	Convocatorias
	(a)	(b)		
3.566	2	(707)	2.861	Resolución PRE/1821/2022 (c)
Plazas que se rigen por el sistema selectivo de concurso-oposición de estabilización				
Concurso-oposición de estabilización. Personal funcionario				
Oferta pública de empleo	Modificaciones		Total	Convocatorias
	(a)	(b)		
1.344	-	-	1.344	Resolución PRE/3976/2022
171	-	-	171	Resolución PRE/3973/2022
15	-	-	15	Resolución PRE/3975/2022
85	-	-	85	Resolución ECO/4092/2022
13	(2)	-	11	Resolución INT/4150/2022
1.628	(2)	-	1.626	Total

Concurso-oposición de estabilización. Personal laboral				
Oferta pública de empleo	Modificaciones		Total	Convocatorias
	(a)	(b)		
115	-	-	115	Resolución PRE/3972/2022 (d)
5	-	-	5	Resolución ACC/3964/2022
10	-	-	10	Resolución INT/3947/2022
2	-	-	2	Resolución JUS/3971/2022
1	-	-	1	Resolución CLT/3921/2022
347	-	-	347	Resolución EDU/4003/2022
5	-	-	5	Resolución PRE/4024/2022
9	-	-	9	Resolución TER/4008/2022
2	-	-	2	Resolución DSO/4046/2022
56	(2)	-	54	(e)
552	(2)	-	550	Total
Plazas que se rigen por el sistema selectivo de oposición de estabilización				
Oposición de estabilización. Personal funcionario				
Oferta pública de empleo	Modificaciones		Total	Convocatorias
	(a)	(b)		
4	-	-	4	Resolución PRE/3974/2022
Plazas de personal funcionario de cuerpos docentes no universitarios y personal laboral docente del VI Convenio colectivo único del Departamento de Educación				
Plazas que se rigen por el sistema selectivo excepcional de concurso de méritos de estabilización				
Concurso de méritos de estabilización. Personal funcionario y laboral				
Oferta pública de empleo	Modificaciones		Total	Convocatorias
	(a)	(b)		
12.504	355	-	12.859	Resolución EDU/2563/2022
160	-	-	160	Resolución PRE/1821/2022 (c)
12.664	355	-	13.019	Total
Plazas que se rigen por el sistema selectivo de concurso-oposición de estabilización				
Concurso-oposición de estabilización. Personal funcionario y laboral				
Oferta pública de empleo	Modificaciones		Total	Convocatorias
	(a)	(b)		
14.593	(355)	-	14.238	Resolución EDU/4037/2022
176	-	-	176	Resolución PRE/3972/2022 (d)
14.769	(355)	-	14.414	Total

Plazas de personal estatutario de los servicios de salud del Instituto Catalán de la Salud				
Plazas básicas del ICS				
Concurso de méritos de estabilización				
Oferta pública de empleo	Modificaciones		Total	Convocatorias
	(a)	(b)		
4.969	-	-	4.969	Resolución SLT/4154/2022 modificada por la Resolución SLT/185/2023
Concurso-oposición de estabilización				
Oferta pública de empleo	Modificaciones		Total	Convocatorias
	(a)	(b)		
1.966	-	-	1.966	Resolución SLT/4154/2022 modificada por la Resolución SLT/185/2023
6.935	-	-	6.935	Total
Plazas de facultativo especialista en los servicios jerarquizados de los hospitales gestionados por el ICS				
Concurso de méritos de estabilización				
Oferta pública de empleo	Modificaciones		Total	Convocatorias
	(a)	(b)		
376	-	-	376	(f)
Concurso-oposición de estabilización				
Oferta pública de empleo	Modificaciones		Total	Convocatorias
	(a)	(b)		
325	-	-	325	(f)
701	-	-	701	Total

Fuente: elaboración propia.

Notas:

- El apartado 6.1 del Acuerdo GOV/105/2022 dispone que la OEP puede ser ampliada por lo que respecta a las plazas objeto de convocatoria en el concurso de méritos en cumplimiento del objetivo de estabilización detrayendo las plazas objeto de convocatoria en el concurso-oposición de estabilización y al revés. El artículo 2.1 de la Ley 20/2021 también prevé que se podrán incluir plazas que habían sido incluidas dentro de una OEP de estabilización y llegada la fecha de entrada en vigor de esta ley no fueron convocadas o que habían sido convocadas y quedaron sin cubrir.
- El apartado 6.2 del Acuerdo GOV/105/2022 dispone que las plazas que tienen convocatorias vigentes de procesos selectivos de acceso y de provisión pueden ser objeto de adecuación en función de su vinculación con los procesos de estabilización.
- La convocatoria de la Resolución PRE/1821/2022 también incluye 160 plazas del sistema selectivo excepcional de concurso de méritos del personal laboral docente.
- La convocatoria de la Resolución PRE/3972/2022 también incluye 176 plazas del sistema selectivo de concurso-oposición de estabilización del personal laboral docente.
- Plazas no convocadas.
- Existe una resolución por cada uno de los 8 hospitales gestionados por el ICS. Véase relación de hospitales y resoluciones en el anexo 6.1.

La Sindicatura ha verificado que las convocatorias de los procesos selectivos de estabilización fueron publicadas en el DOGC antes del 31 de diciembre de 2022 como estipula el artículo 2.2 de la Ley 20/2021 y que cumplen los requisitos establecidos en el artículo 17 del Decreto 28/1986, de 30 de enero, de Reglamento de selección de personal de la Administración de la Generalitat de Catalunya, en los artículos 9 y 10 del Real decreto 276/2007, de 23 de febrero, modificado por el Real decreto 270/2022, de 12 de abril, que aprueba el Reglamento de ingreso, accesos y adquisición de nuevas especialidades en los cuerpos docentes a los que se refiere la Ley orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de educación, y en los artículos 2 y 3 del Real decreto ley 1/1999, de 8 de enero, sobre selección de personal estatutario y provisión de plazas en las instituciones sanitarias de la Seguridad Social atendiendo a los objetivos del Plan de ordenación de recursos humanos del Instituto Catalán de la Salud.

La Sindicatura también ha comprobado que, de acuerdo con lo que establece la disposición adicional cuarta de la Ley 20/2021, las convocatorias incluían medidas para agilizar los procesos selectivos, como la presentación telemática de las solicitudes, la declaración responsable de cumplimiento de requisitos de participación y de veracidad y exactitud de los datos incluidos en la solicitud, y la realización de pruebas en un único día.

Contrato de servicios para procesos selectivos

La AGC, mediante el Departamento de la Presidencia, consideró necesario contratar los servicios para la realización de los múltiples procesos selectivos que debía llevar a cabo en ejecución de la Ley 20/2021 y de las sucesivas OEP.

El contrato de servicios, tramitado mediante procedimiento abierto, se adjudicó a la empresa Cegos España Learning and Development, SA (en adelante, Cegos), el 22 de noviembre de 2022 y se formalizó el 27 de diciembre de 2022 por un importe máximo de 1,50 M€ a distribuir en 3 anualidades hasta el 31 de diciembre de 2024 y con una garantía de 61.886,65 €.

Las pruebas de los procesos selectivos de concurso-oposición de estabilización de las convocatorias número 600, 643, 650 y 700 del personal de administración y servicios tuvieron lugar el 29 de abril de 2023. Durante la realización de las pruebas hubo varias incidencias e irregularidades y algunos aspirantes denunciaron retrasos generalizados, carencia de exámenes, clases apretadas, violaciones de anonimato y otras incidencias que provocaron la cancelación de alguno de los procesos. Estos hechos suponían el incumplimiento de las funciones de logística y vigilancia que, por contrato, tenía encomendadas Cegos y, por lo tanto, la vulneración del derecho fundamental a acceder al empleo público en condiciones de igualdad, mérito y capacidad.

El 12 de mayo de 2023 se publicó la Resolución PRE/1632/2023, de 11 de mayo, de la DGFP, por la que se dejaron sin efecto las actuaciones relativas a las pruebas selectivas de dichos procesos. El mismo día la secretaria general del Departamento de la Presidencia inició el procedimiento de resolución del contrato por incumplimiento culpable¹⁴ del contratista, sin perjuicio de la posterior incoación del expediente para la liquidación de los daños y perjuicios ocasionados a la AGC y/o a terceros y, en su caso, la incoación de un procedimiento para la declaración de la prohibición para contratar.

La DGFP, una vez dejó sin efecto los procesos selectivos del 29 de abril, repitió las pruebas los días 1 y 8 de julio de 2023 sin incidencias significativas. Este proceso afectó a unos 13.500 aspirantes que se habían presentado a las pruebas el 29 de abril de 2023.

La consejera del Departamento de la Presidencia, mediante la Resolución PRE/3787/2023, de 9 de noviembre, del procedimiento de responsabilidad patrimonial iniciado de oficio por los daños y perjuicios ocasionados a las personas aspirantes que concurrieron a las pruebas selectivas de estabilización del día 29 de abril de 2023 correspondientes a las convocatorias con número de registro 600, 643, 650 y 700 (véase el cuadro 3), declaró la responsabilidad patrimonial de la AGC como consecuencia del daño moral sufrido por las personas aspirantes que concurrieron a las pruebas selectivas de estabilización del 29 de abril de 2023 e indemnizar con 90 € a cada una de ellas.¹⁵

Durante los ejercicios 2023 y 2024 la AGC pagó 850.140 € por las indemnizaciones a 9.446 personas aspirantes que concurrieron a las pruebas selectivas de estabilización el 29 de abril de 2023 y que habían presentado la declaración responsable establecida en el punto quinto de la Resolución PRE/3787/2023.

El 7 de marzo de 2024 la secretaria general del Departamento de la Presidencia acordó resolver el contrato suscrito con Cegos y confiscar la garantía definitiva depositada en la Caja General de Depósitos de la Generalitat de Catalunya, de 61.886,65 €. Esta resolución fue impugnada en vía administrativa por Cegos, recurso que fue resuelto en sentido desestimatorio mediante la Resolución de 7 de junio de 2024 de la mencionada secretaria general.

14. El incumplimiento de la obligación principal del contrato es causa de resolución del contrato de acuerdo con el artículo 211.f de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de contratos del sector público. Cuando el contrato se resuelva por incumplimiento culpable del contratista, se debe incautar la garantía y, además, el contratista debe indemnizar a la Administración por los daños y perjuicios ocasionados en el importe que exceda el de la garantía incautada.

15. Para poder recibir la indemnización, las personas aspirantes debían presentar una declaración responsable de haber asistido a las pruebas y facilitar los datos bancarios, dentro del plazo de 10 días hábiles a contar desde el día siguiente al de la publicación de esta resolución en el DOGC.

Cegos interpuso un recurso contencioso-administrativo contra la resolución del recurso y contra el acuerdo de incautación de la garantía. Por lo tanto, esta garantía no puede incautarse hasta la resolución del recurso contencioso-administrativo, de acuerdo con el artículo 27 del Decreto 221/1999, de 27 de julio, por el que se aprueba el Reglamento de la Caja General de Depósitos de la Generalitat de Catalunya y se unifica el régimen de las garantías que ante ella se pueden presentar.

Dado el incumplimiento culpable por el contratista de las obligaciones principales y esenciales señaladas en la resolución, también era procedente indemnizar a la Administración por los daños y perjuicios ocasionados en el importe que excedía de la garantía incautada.

El procedimiento administrativo para determinar los daños y perjuicios ocasionados por el incumplimiento culpable del contrato con Cegos fue resuelto por resolución de la secretaria general de la Presidencia de 5 de mayo de 2025, que cuantificó los daños y perjuicios en aproximadamente 1,19 M€, por los daños y perjuicios causados a terceros y a la AGC y estableció que la garantía incautada, de 61.886,65 €, se aplicaba a la compensación de parte de los daños y perjuicios y, por lo tanto, quedaban pendientes de cobro 1,13 M€.

Dicha resolución fue debidamente notificada a la parte interesada, quien también la ha recurrido en vía contencioso-administrativa. En la fecha de finalización del trabajo de campo, una vez denegada la medida cautelar de suspensión de la ejecución de la resolución impugnada en el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña (TSJC), queda pendiente que Cegos pague 1,13 M€.

La tramitación del contrato y el procedimiento de indemnización a las personas que concurrieron a las pruebas selectivas de estabilización de 29 de abril de 2023 no han sido objeto de fiscalización por parte de la Sindicatura.

4.2.3. Resoluciones de los procesos selectivos de estabilización

Una vez convocados los procesos de estabilización mediante el sistema selectivo excepcional de concurso de méritos, o mediante concurso-oposición, u oposición, y finalizados los procesos selectivos correspondientes se publicaron las resoluciones de nombramiento de personal funcionario de carrera y las resoluciones de declaración de superación del proceso selectivo por el personal laboral del personal del sector de administración y servicios de la AGC, del personal docente no universitario o del personal estatutario de los servicios de salud del ICS.

Con el fin de asegurar la cobertura de plazas, en caso de renunciaciones de los aspirantes seleccionados antes de su nombramiento, contratación laboral y toma de posesión, el órgano

convocante requirió del órgano de selección una relación complementaria de los aspirantes que seguían a los propuestos, para su posible nombramiento. Dadas las renunciaciones expresas formuladas por varias personas aspirantes dentro del plazo de toma de posesión, se publicó una resolución complementaria de nombramiento o superación del proceso selectivo de este personal en diversas convocatorias.

Las personas que constaban en el anexo de las resoluciones complementarias disponían del plazo de 1 mes, a contar desde su publicación en el DOGC, para realizar el juramento o la promesa, o formalizar el contrato laboral y tomar posesión del puesto de trabajo asignado, ante el órgano competente del departamento o ente correspondiente.

4.2.3.1. Resoluciones de los procesos selectivos de estabilización del personal del sector de administración y servicios

El detalle de las resoluciones de nombramiento de personal funcionario de carrera y el de las resoluciones de declaración de superación del proceso selectivo del personal laboral del sector de administración y servicios de la AGC que superó los procesos selectivos se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro 3. Resoluciones de nombramiento y de declaración de superación del proceso selectivo del personal del sector de administración y servicios de la Administración de la Generalitat de Catalunya

Proceso de selección	Referencia	Resolución convocatoria	Plazas convocadas	Resolución nombramiento / superación del proceso	Plazas con nombramiento o contratadas
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 Bomberos	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
Total CME			9.606		9.603
COE - F	600 AGC	PRE/3976/2022	1.344	PRE/263/2024 PRE/2746/2024	1.334
	643 Agentes rurales	PRE/3975/2022	15	PRE/2099/2024 PRE/4529/2024	15
	650 Ejecución penal	PRE/3973/2022	171	PRE/262/2024 PRE/1904/2024	171
	ATC03 Gestor tributario	ECO/4092/2022	85	ECO/2321/2024	85
	Mossos	INT/4150/2022	11	INT/2105/2023	9

Proceso de selección	Referencia	Resolución convocatoria	Plazas convocadas	Resolución nombramiento / superación del proceso	Plazas con nombramiento o contratadas
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
Total COE			2.122		2.109
OPO - F	644 Cuerpo de abogacía	PRE/3974/2022	4	PRE/2158/2024	4
Total			11.732		11.716

Fuente: elaboración propia.

Clave: F: funcionario, L: laboral, OPO: oposición de estabilización.

En la revisión de las resoluciones de nombramiento y de declaración de superación del proceso selectivo del personal del sector de administración y servicios de la AGC se ha observado lo siguiente:

- De las 11.776 plazas incluidas en la OEP, 54 no habían sido convocadas, un 0,46%.
- Todas las resoluciones de nombramiento o de superación del proceso selectivo del personal de administración y servicios afectado por los procesos de estabilización fueron anteriores al 31 de diciembre de 2024, como estipula el artículo 2.2 de la Ley 20/2021.
- De las 11.732 plazas convocadas de los procesos de estabilización, 11.716, el 99,86%, tenían hecho el nombramiento o estaban adjudicadas a 31 de diciembre de 2024 y 16 habían quedado desiertas.

4.2.3.2. Resoluciones de los procesos selectivos de estabilización del personal docente no universitario

Las resoluciones por las que se hacen públicas las listas de personas aspirantes seleccionadas en el concurso excepcional de méritos y en el concurso-oposición para el ingreso en la función pública docente y las resoluciones por las que se declaran las personas que han superado los procesos de estabilización del personal laboral docente no universitario se detallan a continuación:

Cuadro 4. Resoluciones del personal docente no universitario seleccionado

Proceso de selección	Resolución convocatoria	Plazas convocadas	Resolución personal seleccionado	Número de personas seleccionadas
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
Total		27.433		26.482

Fuente: elaboración propia.

Clave: F: funcionario, L: laboral.

El Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, a propuesta del Departamento de Educación y Formación Profesional, el 12 de julio de 2025 nombró con efectos de 1 de septiembre de 2023 a 12.839 funcionarios de carrera de los seleccionados en la convocatoria de concurso de méritos aprobada por la Resolución EDU/2563/2022. La diferencia de 19 personas respecto a las seleccionadas inicialmente, 12.858, corresponde a diversas incidencias, tales como fallecimiento, renuncia o incapacidad permanente revisable.

Respecto a la convocatoria de personal funcionario por concurso-oposición aprobada por la Resolución EDU/4037/2022, las 13.428 personas seleccionadas debían participar en el procedimiento de adjudicación de destinos provisionales para el curso 2023-2024 para conocer su destino y superar una fase de prácticas. El Departamento de Educación y Formación Profesional previó enviar antes de finalizar el ejercicio 2025 una propuesta de nombramiento al Ministerio de Educación, Formación Profesional y Deportes, con efectos administrativos de 1 de septiembre de 2024, de 13.058 aspirantes que superaron la fase de prácticas. El resto, 370, estaban pendientes de realizar la fase de prácticas en el curso 2025-2026, o ya la habían realizado y no habían sido consideradas aptas y pueden repetirla una vez más.

En la revisión de las resoluciones de nombramiento y de declaración de superación del proceso selectivo del personal docente no universitario se ha observado lo siguiente:

- Todas las resoluciones de nombramiento o de superación del proceso selectivo del personal docente no universitario afectado por los procesos de estabilización fueron anteriores, o tenían efectos administrativos anteriores, al 31 de diciembre de 2024, como estipula el artículo 2.2 de la Ley 20/2021.
- En la fecha de finalización del trabajo de campo, de las 27.433 plazas ofertadas y convocadas de los procesos de estabilización, 26.093, el 95,12%, tenían hecho el nombramiento correspondiente o habían sido adjudicadas con efectos administrativos anteriores al 31 de diciembre de 2024.

4.2.3.3. **Resoluciones de los procesos selectivos de estabilización del personal estatutario de los servicios de salud del Instituto Catalán de la Salud**

El detalle de las resoluciones de adjudicación de plazas básicas de diversas categorías de personal estatutario del ICS y de plazas de facultativos especialistas de los servicios jerarquizados de los hospitales gestionados por el ICS relativas a los procesos selectivos de estabilización se presenta en el siguiente cuadro:

Cuadro 5. Resoluciones de adjudicación de plazas básicas y de facultativos especialistas del ICS

Proceso de selección	Resolución de convocatoria	Plazas convocadas	Resolución de adjudicación de plazas	Plazas adjudicadas
CME	SLT/4154/2022 modificada por la SLT/185/2023	4.969	(a)	4.968
CME	(b)	376	(c)	375
COE	SLT/4154/2022 modificada por la SLT/185/2023	1.966	(a)	1.785
COE	(b)	325	(c)	324
Total		7.636		7.452

Fuente: elaboración propia.

Notas:

- (a) Véase la relación de resoluciones de adjudicaciones de plazas básicas de diversas categorías de personal estatutario mediante los sistemas de concurso de méritos excepcional y de concurso-oposición de estabilización del ICS en el anexo 6.2.
- (b) Véase la relación de resoluciones de convocatorias de los concursos de méritos excepcionales y de los concursos-oposición de estabilización de los hospitales gestionados por el ICS en el anexo 6.1.
- (c) Véase la relación de resoluciones de adjudicaciones de las convocatorias de los procesos selectivos de estabilización para proveer varias plazas de los hospitales gestionados por el ICS en el anexo 6.3.

En la revisión de las resoluciones de adjudicación de plazas básicas de diversas categorías de personal estatutario del ICS y de plazas de facultativos especialistas de los servicios jerarquizados de los hospitales gestionados por el ICS se ha observado lo siguiente:

- Todas las resoluciones de adjudicación de plazas del personal estatutario del ICS afectado por los procesos de estabilización fueron anteriores al 31 de diciembre de 2024 como estipula el artículo 2.2 de la Ley 20/2021, excepto 5 resoluciones del COE, que fueron resueltas y publicadas en el DOGC al inicio del ejercicio 2025 y que afectaban a 4 plazas básicas y 20 plazas de facultativos especialistas de los servicios jerarquizados de alguno de los hospitales gestionados por el ICS.
- De las 7.636 plazas convocadas de los procesos de estabilización, 5.538 (4.968 plazas básicas y 570 plazas de facultativos), el 72,52%, estaban adjudicadas y se había tomado posesión antes del 31 de diciembre de 2024.

- Del resto de plazas adjudicadas a 31 de diciembre de 2024 mediante COE, 1.890 (1.781 plazas básicas y 109 plazas de facultativos) no se había tomado posesión del destino adjudicado en 2024, puesto que no había finalizado el plazo de un mes, a partir del día siguiente al de la publicación de la Resolución en el DOGC.
- De las plazas convocadas, 2 del CME y 1 del COE eran plazas a extinguir y habían quedado desiertas, y la adjudicación de 181 plazas del COE estaba pendiente de resolver a 31 de diciembre de 2024.

4.2.4. Muestra fiscalizada de expedientes

En los apartados 4.2.1, 4.2.2 y 4.2.3 se muestran los resultados de la revisión del cumplimiento de la legalidad de los procedimientos generales empleados en la tramitación de la OEP, de las convocatorias de los procesos selectivos y de las resoluciones de estos procesos selectivos de estabilización del empleo temporal del personal de administración y servicios de la AGC, del personal docente no universitario del Departamento de Educación y del personal estatutario de los servicios de salud del ICS.

En este apartado se fiscaliza el cumplimiento de la legalidad del procedimiento empleado en la tramitación individual de expedientes de personal por una muestra de expedientes seleccionados de las solicitudes presentadas por los aspirantes a los procesos selectivos del personal de administración y servicios de la AGC de las convocatorias con números de referencia 300, 400, 600 y 700, competencia de la DGFP.

A continuación se muestra el detalle del universo objeto de fiscalización, 41.765 solicitudes, clasificado por convocatoria y sistema selectivo:

Cuadro 6. Número de solicitudes de los procesos selectivos del personal de administración y servicios de la AGC

Convocatoria	Sistema selectivo	Plazas convocadas	Número de solicitudes	Porcentaje solicitudes
300	Concurso de méritos personal funcionario	6.717	20.772	49,74
400	Concurso de méritos personal laboral	2.861	9.715	23,26
Total concurso de méritos		9.578	30.487	73,00
600	Concurso-oposición personal funcionario	1.344	9.885	23,67
700	Concurso-oposición personal laboral	115	1.393	3,34
Total concurso-oposición		1.459	11.278	27,00
Total solicitudes		11.037	41.765	100,00

Fuente: elaboración propia.

La Sindicatura ha revisado una muestra de 176 expedientes seleccionados por muestreo estadístico¹⁶ del total de solicitudes presentadas a los procesos selectivos indicados y 10 expedientes adicionales a criterio del auditor, con la siguiente casuística:

Cuadro 7. Muestra de expedientes de los procesos selectivos del personal de administración y servicios

Concepto	Referencia de la convocatoria				
	300	400	600	700	Total
Nombramiento con adjudicación directa	31	13	6	5	55
Nombramiento con elección de puesto	6	-	-	-	6
Aprobados sin plaza	51	31	19	4	105
Suspendidos	-	-	8	1	9
No presentados	-	-	9	2	11
Total muestra	88	44	42	12	186
Total solicitudes	20.772	9.715	9.885	1.393	41.765
Total nombramientos	6.717	2.861	1.344	114	11.036

Fuente: elaboración propia.

La Sindicatura ha revisado todo el procedimiento individual de cada expediente de la muestra, desde la presentación de la solicitud por parte del aspirante y el cumplimiento de los requisitos para participar con la comprobación de los méritos valorados reportados por los aspirantes, hasta el nombramiento o la adjudicación de la plaza, en su caso.

En la revisión de los expedientes no se ha detectado ninguna incidencia significativa.

El destino del personal funcionario nombrado en puestos de trabajo base que tienen una descripción genérica de la finalidad y funciones esenciales del puesto era provisional, por lo tanto era necesario convocar un concurso general de méritos y capacidades para tener un destino definitivo.

La Ley 8/2023, de 12 de mayo, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad, de fomento de la promoción interna y de agilización de la cobertura de puestos de trabajo con funcionarios de carrera establecía, en la disposición transitoria primera, que la primera convocatoria de concurso general de méritos y capacidades de la AGC posterior a los procesos selectivos de estabilización ejecutados al amparo de la ley 20/2021 debía disponer la adjudicación de puestos de trabajo en 2 fases. En la primera se adjudicaban los puestos de trabajo a los funcionarios de carrera de los cuerpos, escalas o especialidades de la AGC

16. Muestra seleccionada mediante el software específico con un nivel de confianza del 90%, un error tolerable de un $\pm 3\%$ y un error esperado de un $\pm 1\%$. Las actuaciones de revisión de la muestra finalizaron en diciembre de 2024.

que disponían de esta condición con anterioridad a la fecha de resolución del concurso de méritos de estabilización, y en la segunda fase debían adjudicarse los puestos de trabajo al resto de concursantes.

El 29 de mayo y el 1 de octubre de 2024 se publicaron en el DOGC las convocatorias de concurso general de méritos y capacidades de la escala superior de administración general del cuerpo superior de administración y de la escala administrativa del cuerpo administrativo de la Generalitat de Catalunya,¹⁷ respectivamente.

El 11 de marzo de 2025 se publicó la valoración provisional de méritos y la adjudicación provisional de destinos y, por lo tanto, se incumplió el plazo de 1 mes prorrogable a otro mes desde el día siguiente al de la finalización del plazo de presentación de solicitudes establecido en el artículo 70 del Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la AGC.

En julio de 2024, uno de los participantes en la convocatoria de provisión del cuerpo superior de administración presentó un recurso contencioso-administrativo, por la vía de derechos fundamentales, contra las bases de la convocatoria, en relación con la valoración del mérito del trabajo desarrollado por los servicios prestados como personal funcionario interino.

El 14 de marzo de 2025 fue notificada la sentencia del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo número 12 de Barcelona que implicaba una modificación de las bases de la convocatoria y que podía determinar que el mérito de trabajo desarrollado por personal funcionario interino tuviera una mayor valoración que el del personal funcionario de carrera. La AGC no compartió esta interpretación e interpuso recurso de apelación ante la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJC. El recurrente también presentó alegaciones contra la interposición del recurso de apelación de la AGC.

La AGC presentó ante el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo un escrito de suspensión de los efectos de la sentencia para poder continuar con los trámites de las convocatorias de provisión y selección, que fue concedida. Durante el mes de septiembre de 2025 se resolvieron los 2 concursos generales de méritos y capacidades para proveer dichos puestos de trabajo.

17. Durante el ejercicio 2025 se convocaron los concursos generales de méritos y capacidades de la escala auxiliar administrativa del cuerpo auxiliar de administración (grupo C, subgrupo C2) y de la escala de gestión de administración general del cuerpo de gestión de administración de la Generalitat de Catalunya (grupo A, subgrupo A2). En cuanto al concurso de cambio de destino para proveer puestos de trabajo de personal laboral fijo, se publicó la convocatoria en mayo de 2025 y en la fecha de finalización del trabajo de campo todavía no se había resuelto el concurso.

En la fecha de finalización del trabajo de campo el TSJC no se había pronunciado sobre el recurso de apelación y las alegaciones formuladas.

La Sindicatura también ha revisado la existencia de plazas ocupadas temporalmente, por un período superior a 3 años, por personal funcionario interino o personal laboral temporal sujeto al régimen jurídico anterior a la aprobación de la Ley 20/2021. En la lista facilitada el 11 de diciembre de 2025 se observa que había 319 puestos de trabajo –144 ocupados por personal funcionario interino y 175 ocupados por personal laboral temporal– por un período superior a 3 años. De estos 319 puestos de trabajo, 275 habían sido convocados durante el ejercicio 2025 pero estaban pendientes de resolver y 44 estaban pendientes de convocar –4 de personal funcionario interino y 40 de personal laboral temporal–. De estos 44 puestos de trabajo, 6 estaban ocupados por personal temporal desde antes de 2018 y no habían sido ofrecidos para su adjudicación en el proceso de estabilización.

4.3. COMPENSACIONES ECONÓMICAS

El artículo 2.6 de la Ley 20/2021 dispone que al personal funcionario interino y al personal laboral temporal en activo que vea finalizada su relación con la Administración por la no superación del proceso selectivo de estabilización le corresponderá una compensación económica. La no participación en el proceso selectivo de estabilización de la persona cesada no da derecho a compensación económica.

La compensación económica sería equivalente a 20 días de retribuciones fijas por año de servicio, y los períodos de tiempo inferiores a 1 año, hasta un máximo de doce mensualidades, serían prorrateados.

El 22 de febrero de 2024 la DGFP aprobó unos criterios en relación con el cese de personal temporal y la compensación económica por la no superación de los procesos selectivos de estabilización que derivaban de la Ley 20/2021 e interpretó que no era incompatible la percepción de la compensación económica con una nueva prestación de servicios y que, por lo tanto, el hecho de obtener un nuevo nombramiento o contrato laboral, una vez cesado, no era impedimento para que fuese abonada la compensación económica.

Por lo tanto, la persona que recibía la compensación económica debía haber participado en el proceso selectivo de estabilización, no haber obtenido plaza como resultado del proceso y haber sido cesada de una plaza afectada en el proceso de estabilización.

La DGFP informó de que el personal de administración y servicios de la AGC que tenía derecho a recibir la compensación económica establecida en el artículo 2.6 de la Ley 20/2021 la había recibido.

Las compensaciones al personal docente no universitario del Departamento de Educación no se han hecho efectivas, ya que por la complejidad y funcionamiento¹⁸ de este colectivo se está analizando en coordinación con el Ministerio de Educación y el resto de comunidades autónomas. En la fecha de finalización del trabajo de campo se desconoce el importe de las posibles compensaciones económicas de este personal.

Respecto del personal estatutario del ICS, este comunicó que no había habido ceses¹⁹ como consecuencia de los procesos de estabilización y, por lo tanto, no se pagaron compensaciones económicas.

La DGFP facilitó una lista de todas las personas que habían participado en los procesos selectivos del personal de administración y servicios de la AGC y habían recibido una compensación económica derivada de la aplicación del artículo 2.6 de la Ley 20/2021. De acuerdo con los datos facilitados, 456 personas recibieron una compensación económica por 4,21 M€ con el siguiente detalle:

Cuadro 8. Detalle de las compensaciones económicas del personal de administración y servicios de la Administración de la Generalitat de Catalunya

Antigüedad (intervalo)	Número de personas	Importe
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
Total	456	4.212.913

Importes en euros.

Fuente: elaboración propia.

La Sindicatura ha realizado pruebas globales de cruce del fichero de compensaciones económicas con el fichero de nombramientos y con el fichero de temporalidad a 31 de diciembre de 2024 del personal de administración y servicios de la AGC. Adicionalmente ha realizado pruebas individuales para una muestra de 10 personas, elegidas a criterio del auditor, de la muestra de 186 expedientes individuales fiscalizados incluidos en el apartado 4.2.3 del informe y ha comprobado la adecuación del importe de la compensación económica en caso de que tuvieran derecho a recibirla.

18. Los puestos de trabajo del personal docente no universitario pueden ser ocupados por varias personas con diferentes jornadas y diferentes vinculaciones (interinos y funcionarios, por ejemplo).

19. El sistema de provisión de puestos de trabajo del personal estatutario del ICS es diferente al del personal de la AGC, ya que no está ligado a un código de puesto. El personal estatutario puede cambiar de región y mantener el mismo contrato.

De las pruebas realizadas se ha observado lo siguiente:

- De las 456 personas que recibieron compensaciones, 441, el 96,71%, llevaban más de 4 años en la Administración y 9 de ellas habían estado más de 20 años ocupando 1 o más plazas temporalmente en la Administración.
- De las 456 personas que recibieron una compensación económica, 326, un 71,49%, reingresaron posteriormente en la Administración. Las compensaciones económicas recibidas por estos trabajadores fueron de 2,93 M€, un 69,66% del total.
- De las 326 personas que reingresaron en la Administración, 19 lo hicieron porque superaron un proceso selectivo y ocuparon provisionalmente una plaza (18 funcionarios y 1 laboral indefinido). De estas 19, más de la mitad consiguieron la plaza mediante la promoción interna especial establecida en la Ley 8/2023, de 12 de mayo.
- Una de las personas que recibió compensación económica reingresó 3 meses más tarde en la misma plaza que ocupaba en el momento del cese. Ni la Ley 20/2021 ni los criterios aprobados por la DGFP limitan la percepción de la compensación a la posterior reincorporación del trabajador.
- Si se tiene en cuenta la fecha de la convocatoria del concurso de méritos o del concurso-oposición de estabilización, 135 personas que recibieron una compensación económica por 687.145,63 € no tenían una antigüedad superior a 3 años en el momento de la convocatoria.

La finalidad de la norma era estabilizar las plazas que cumplían los requisitos fijados por la Ley 20/2021 y no a las personas que las ocupaban, como era el espíritu del Acuerdo Marco. Las convocatorias de estos procesos de selección no hacían referencia a puestos de trabajo específicamente identificados, sino exclusivamente al número de plazas convocadas de los correspondientes cuerpos, escalas o especialidades.

El que una plaza fuera computada como plaza a estabilizar en la OEP no significaba que necesariamente esa plaza concreta fuera provista como plaza de nuevo ingreso para quienes superaban el proceso de estabilización, ya que esas plazas se podían cubrir en un procedimiento de promoción o movilidad interna paralelo al de estabilización, en procedimientos de estabilización anteriores en curso o en procesos ordinarios, dada la compatibilidad de los diferentes sistemas prevista en la Ley 20/2021.

Con la finalización de los procesos se concretaron los puestos de trabajo estabilizados, por lo tanto, se compensó económicamente al trabajador que estaba contratado interina o temporalmente en el puesto de trabajo estabilizado, se había presentado al proceso selectivo y, finalmente, no superaba el proceso, y veía finalizada su relación con la Administración. La dicotomía entre plazas ofertadas y puestos de trabajo finalmente estabilizados supuso que algunas de las personas que recibieron compensaciones económicas tuvieran una antigüedad inferior a los 3 años en el momento de la convocatoria de los procesos de estabilización.

La simultaneidad de múltiples procesos selectivos de plazas con funciones análogas o del mismo ámbito de actuación, la adjudicación provisional de algunos puestos de trabajo convocados, las renunciaciones posteriores de personal que acababa de ocupar un puesto de trabajo por haber obtenido plaza en otros procesos selectivos, produjo una situación jurídica de incertidumbre para el personal interino o laboral temporal respecto a su continuidad o desplazamiento, con la posible afectación de la prestación de los servicios públicos.

4.4. MEDIDAS ADOPTADAS PARA MEJORAR LA EFICIENCIA DE LOS RECURSOS HUMANOS Y FOMENTAR LA CULTURA DE PLANIFICACIÓN

El Acuerdo GOV/217/2024 impulsó la elaboración de una estrategia de transformación y mejora de los servicios públicos en el ámbito de la AGC y aprobó un plan de choque.

Este plan de choque incluye un conjunto de medidas de aplicación urgente para reformar la AGC en un plazo de cumplimiento definido y orientadas a impulsar la reforma de la AGC con el objetivo de presentar propuestas inmediatas para conceptualizar la estrategia de transformación y mejora de los servicios públicos. Estas propuestas afectan tanto a la función pública como a la innovación tecnológica, la organización de la AGC i el sector público institucional.

El Acuerdo creó la Comisión de expertos para la definición de la estrategia de transformación de la Administración de la Generalitat de Catalunya y la mejora de los servicios públicos (CETRA) y la Comisión Interdepartamental para la Implementación de Medidas de Transformación de la Administración (CIMTA), integrada dentro del Departamento de la Presidencia.

Las actuaciones a realizar por la CETRA y la CIMTA y las medidas incluidas en el plan de choque del Acuerdo GOV/217/2024 relacionadas con el ámbito de la función pública, y su grado de desempeño se presentan en el siguiente cuadro:

Cuadro 9. Estrategia de transformación y mejora de los servicios públicos en el ámbito de la Administración de la Generalitat de Catalunya y plan de choque con medidas de aplicación urgente

N.	Medidas	Actuaciones	Plazo	Situación en octubre 2025	Grado de cumplimiento
1	Creación de la Comisión de expertos para la definición de la estrategia de transformación de la Administración de la Generalitat de Catalunya y la mejora de los servicios públicos (CETRA).		n/a	La CETRA fue creada por el Acuerdo GOV/217/2024. Se reunió por primera vez el 7 de diciembre de 2024. Creación del Consejo de Dirección de la Estrategia de Transformación y Mejora de los Servicios Públicos por Acuerdo GOV/234/2025, de 5 de noviembre, para impulsar y realizar el seguimiento de los trabajos de CETRA y CIMTA.	
1.1		CETRA debe plantear propuestas concretas y ejecutivas para la transformación de la Administración y la mejora de los servicios públicos, analizar el impacto de las medidas propuestas en relación con la viabilidad de su implementación y proponer la planificación y el calendario para su implementación.	No indicado	En mayo de 2025 la CETRA presentó una primera decena de propuestas para sacar adelante la estrategia de transformación de la Administración y el sector público.	
1.2		La CETRA debe presentar a la CIMTA un informe final derivado de sus funciones y que abarque los ámbitos a los que se refiere el punto 2.1.	Agosto 2025	El informe final fue presentado en noviembre de 2025 con una lista de 50 propuestas.	
2	Creación de la Comisión Interdepartamental para la Implementación de Medidas de Transformación de la Administración (CIMTA), integrada dentro del Departamento de la Presidencia.		n/a	La CIMTA fue creada por el Acuerdo GOV/217/2024.	
2.1		La CIMTA debe emitir un informe único, en vista del informe final de propuesta de medidas de la CETRA.	Marzo 2026	Pendiente.	

N.	Medidas	Actuaciones	Plazo	Situación en octubre 2025	Grado de cumplimiento
3	Medidas en el ámbito de la función pública				
3.1	Implementar medidas para simplificar y agilizar los procesos de selección y provisión de puestos de trabajo.	Modificar el Decreto 28/1986, de 30 de enero, del Reglamento de selección de personal de la AGC; el Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la AGC, y el Decreto 65/1987, de 15 de enero, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo, de promoción profesional y de promoción interna de los funcionarios de la AGC.	Julio 2025	Decreto 254/2025, de 25 de noviembre, de agilización y simplificación de los procesos selectivos de acceso al empleo público de la Administración de la Generalitat, y Decreto 255/2025, de 25 de noviembre, de agilización y adecuación de los procesos de provisión de puestos en el ámbito de la Administración de la Generalitat de Catalunya.	
3.2	Habilitar el desarrollo normativo de la dirección pública profesional en el ámbito de la Administración de la Generalitat y su sector público.	Incorporar el anteproyecto de ley de medidas para 2025 para que se aprueben y, posteriormente, se desarrollen.	Diciembre 2024	No ha habido aprobación de la Ley de presupuestos de 2025. El 22 de julio de 2025 el Gobierno aprobó la Memoria preliminar del anteproyecto de Ley de regulación de la dirección pública profesional de la AGC y de su sector público institucional.	
3.3	Crear un programa de nuevas vocaciones profesionales en el servicio público con 2.000 prácticas profesionales remuneradas.	Sistematizar un programa que facilite y fomente la realización regular de prácticas remuneradas de estudiantes universitarios y de formación profesional en todos los departamentos y entidades de la AGC, y suscribir los convenios preceptivos con las universidades y los centros docentes.	Abril 2025	Formalización en julio de 2025 del convenio de colaboración entre el Gobierno de la Generalitat y las 7 universidades públicas catalanas para atraer talento universitario y de formación profesional, fomentar la vocación de servicio público y promover la incorporación de nuevos perfiles profesionales en la AGC.	

N.	Medidas	Actuaciones	Plazo	Situación en octubre 2025	Grado de cumplimiento
3.4	Disponer de un sistema de ayudas, a través de una convocatoria pública para jóvenes estudiantes de oposiciones con el objetivo de rejuvenecer las plantillas.	Formalizar una convocatoria pública de ayudas para jóvenes estudiantes de oposiciones para contribuir a sufragar los gastos ocasionados por la preparación de los procesos selectivos de los cuerpos y escalas de administración y servicios de la AGC, después de haber revisado la Orden PRE/142/2024 para la ampliación del ámbito subjetivo de aplicación.	Abril 2025	Publicación de 2 convocatorias en julio de 2025 para conceder ayudas económicas para promover la preparación y participación en el proceso selectivo de la escala administrativa y de la escala superior de la AGC.	
3.5	Incorporar las directrices para el impulso de la planificación estratégica en materia de recursos humanos y definir un plan general de ordenación y de gestión de los recursos humanos de la Generalitat de Catalunya y de los planes de actuación departamentales.	Aprobar un acuerdo del Gobierno de la Generalitat que establezca las directrices generales para la elaboración del Plan general de ordenación y gestión de recursos humanos (POGREH), y que permita a los departamentos elaborar planes de actuación departamentales en la materia (PARH) y, así, impulsar la planificación estratégica en el ámbito de la AGC.	Abril 2025	Acuerdo GOV/112/2025, de 29 de abril, por el que se establecen las directrices de la planificación estratégica de los recursos humanos en la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos y determina: • Elaborar el POGREH en el último trimestre de 2025. • Elaborar el PARH durante el primer trimestre de 2026.	
3.6	Impulsar un nuevo sistema de información de los recursos humanos de acuerdo con la tecnología actual.	Aprobación de un acuerdo del Gobierno de impulso de la transformación tecnológica de los sistemas de recursos humanos e implementación posterior. Finalización proyecto tecnológico.	Enero 2025 Enero 2028	Acuerdo GOV/18/2025, de 28 de enero, de impulso de la transformación tecnológica de los sistemas de recursos humanos de la Administración de la Generalitat de Catalunya.*	

N.	Medidas	Actuaciones	Plazo	Situación en octubre 2025	Grado de cumplimiento
3.7	Rediseñar el papel de la Escuela de Administración Pública de Cataluña.	Modificar el Decreto de reestructuración del Departamento de la Presidencia. La EAPC debe impulsar las políticas de captación, formación y retención de talento, con especial atención a la selección por competencias; la formación directiva y el establecimiento de itinerarios formativos para los empleados públicos vinculados a la carrera profesional; el fomento del aprendizaje continuo con la promoción de un cambio cultural que priorice la generación de valor público.	Julio 2025	Decreto 105/2025, de 27 de mayo, de reestructuración del Departamento de la Presidencia. Este Decreto crea el Área de Estrategia y Coordinación para detectar oportunidades de mejora y proponer acciones de innovación y uso eficiente de recursos en la AGC y su sector público. No alcanza el objetivo de rediseñar la EAPC.	
3.8	Instrumentar actuaciones para garantizar un empleo público de calidad, estable y dimensionado.	Aprobar un acuerdo del Gobierno de la Generalitat de la oferta pública para 2025 que incluya las plazas ocupadas de forma temporal, las plazas necesarias para garantizar el relevo generacional y las nuevas necesidades que establece la Ley de presupuestos de la Generalitat de Catalunya para 2025, y convocar los procesos selectivos correspondientes en el mismo ejercicio presupuestario.	Abril 2025	Acuerdo GOV/101/2025, de 15 de abril, por el que se aprueba la oferta de empleo público de la Generalitat de Catalunya para 2025. Previsión de publicación de convocatorias en el último trimestre de 2025.	

Fuente: elaboración propia.

* Incluye una serie de actuaciones y plazos fuera del alcance temporal de este informe.

Los plazos marcados en verde, rojo o negro hacen referencia a si se ha alcanzado el objetivo en plazo, fuera de plazo o aún no ha finalizado el plazo, respectivamente.

El grado de cumplimiento verde o naranja hace referencia a si se ha conseguido o está pendiente de alcanzar.

En el ámbito de la temporalidad en el empleo público, diversas medidas del plan de choque, la 3.1, la 3.5, la 3.6 y la 3.8, inciden en diferentes aspectos que deben facilitar un mayor conocimiento y herramientas para poder controlar la temporalidad estructural.

La AGC está trabajando en la implementación de estas medidas con la aprobación de diferentes acuerdos de Gobierno durante el ejercicio 2025 relativos a la fijación de las directrices de la planificación estratégica de los recursos humanos, al impulso de la transformación tecnológica de los sistemas de recursos humanos, y la posibilidad de incluir en las OEP las plazas necesarias para garantizar el relevo generacional y las nuevas necesidades de la AGC y sus organismos autónomos.

Se observa un cierto retraso en la implementación de la actuación 3.2, que preveía habilitar el desarrollo normativo de la dirección pública profesional en diciembre de 2024. El anteproyecto de Ley de regulación de la dirección pública profesional de la AGC y de su sector público institucional estaba pendiente de aprobación en la fecha de finalización del trabajo de campo.

Las actuaciones 1.2, 3.1, 3.3 y 3.4 han sido alcanzadas, pero con posterioridad al plazo establecido en el Acuerdo GOV/217/2024.

La actuación 3.7, aunque ha cumplido el plazo de una de las líneas de actuación, concretamente la de modificar el Decreto de reestructuración del Departamento de la Presidencia, no ha alcanzado el objetivo de rediseñar el papel de la Escuela de Administración Pública de Cataluña.

4.5. IMPACTO DE LAS SENTENCIAS DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA DE LA UNIÓN EUROPEA EN LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL

El TJUE, en diversas sentencias interpretativas²⁰ de la Directiva y de la cláusula 5.2 del Acuerdo Marco anteriores a la aprobación de la Ley 20/2021, dictaminó que había abuso en los nombramientos temporales que se mantenían o reiteraban a lo largo de los años para ejercer funciones en el mismo puesto de trabajo sin que se hiciese la convocatoria para su provisión definitiva, o en los de concatenación de sucesivos nombramientos para el mismo puesto de trabajo o para distintos puestos de contenido similar.

El número de años de prestación de servicio no es requisito suficiente para determinar automáticamente la situación de abuso de temporalidad. El TJUE fijó una serie de parámetros a valorar en cada caso concreto, tales como el número de años consecutivos prestando servicios en la Administración realizando tareas propias de la actividad normal del personal fijo, la inexistencia real de límites máximos de duración de los contratos temporales

20. Sentencias del TJUE de 14 de septiembre de 2016 y de 19 de marzo de 2020.

o el incumplimiento, por parte de la Administración, de proveer las plazas de forma definitiva convocando los correspondientes procesos selectivos. Por lo tanto, la determinación del abuso requiere que se examinen individualmente las circunstancias singulares para concluir si, efectivamente, se ha utilizado de forma reiterada personal temporal para atender necesidades permanentes.

El propio Tribunal insistió en que la determinación del abuso de nombramientos temporales correspondía a los jueces nacionales y que las soluciones disuasivas dependían del derecho nacional, e instó a las autoridades nacionales a adoptar medidas efectivas y adecuadas para prevenir, en su caso, y sancionar un eventual uso abusivo de la temporalidad.

La Sentencia del TJUE de 13 de junio de 2024 concluye que tanto la Ley 20/2021 como la jurisprudencia del Tribunal Supremo incumplían la cláusula 5.2 del Acuerdo Marco, ya que no aseguraban la estabilidad del personal que había sufrido abuso de temporalidad y no había superado los procesos selectivos, y no preveía medidas disuasivas para que no se repitiera, ni corregía ni reparaba adecuadamente los abusos producidos.

Según el TJUE, las compensaciones económicas previstas en la Ley 20/2021 no sancionan debidamente el abuso de temporalidad, puesto que los procesos de estabilización están abiertos a cualquier persona. Tampoco satisfacen la reparación íntegra de los daños causados por los abusos porque, por un lado, solo está previsto para los casos en los que habiendo sufrido abuso de temporalidad no han superado el proceso selectivo convocado y han sido cesados; y porque las indemnizaciones previstas están doblemente limitadas (20 días por año de servicio y un máximo de 12 mensualidades).

La Sentencia de 2024 insta a España a adoptar medidas correctoras para prevenir y sancionar las situaciones de temporalidad abusiva del empleo público pero no le exige que convierta las relaciones funcionariales o laborales de los trabajadores que han sufrido abuso de temporalidad en relaciones de carácter fijo. Insta al Estado a modificar tanto la normativa como la jurisprudencia a fin de adecuarla a la cláusula 5.^a del Acuerdo Marco sobre las relaciones de trabajo de duración determinada, tanto para el personal funcionario como para el personal laboral.

En julio de 2025, la Comisión Europea comunicó que estaba revaluando la adaptación del hito 144 del PRTR, ya que consideraba que España todavía no había aprobado una legislación que cumpliera lo establecido en la cláusula 5.2 del Acuerdo Marco en cuanto a la temporalidad y retuvo 626 M€ del 5.º desembolso de fondos europeos a la espera de que el Gobierno de España corrigiera la situación antes de finalizar el año 2025.

En conclusión, la Sentencia del TJUE de 13 de junio de 2024 no especifica que las convocatorias iniciadas al amparo de la Ley 20/2021 sean nulas por no respetar la normativa europea, pero sí insta al Estado español a modificar tanto la normativa como la jurisprudencia para adecuarla a la cláusula 5.^a del Acuerdo Marco en las relaciones de trabajo de duración determinada.

En mayo de 2024 la Sala 4.^a del Tribunal Supremo presentó ante el TJUE una cuestión prejudicial para preguntar si la jurisprudencia española es conforme al derecho de la Unión Europea, ya que niega el reconocimiento de la condición de trabajadores fijos del sector público a aquellos que no han superado un proceso de selección y consulta si la indemnización de 20 días por año trabajado es adecuada o no, a efectos de reparo. En la fecha de finalización del trabajo de campo esta cuestión no había sido resuelta.

La cuestión relativa a la conversión de los funcionarios interinos y personal laboral temporal en personal fijo y la cuestión respecto a las compensaciones económicas es todavía un tema complejo, no pacífico, ni cerrado. El legislador debe precisar el régimen jurídico aplicable, de modo que pueda conjugarse adecuadamente dicha directiva con el aseguramiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad en el acceso al empleo público, lo que genera incertidumbres e inseguridad jurídica respecto a lo que pueden suponer estas modificaciones para la Administración.

4.6. TEMPORALIDAD DEL PERSONAL ESTRUCTURAL

La aprobación de la Ley 20/2021 supuso la adopción de medidas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos, reducir el nivel de temporalidad y flexibilizar la gestión de los recursos humanos en las administraciones públicas. El objetivo de la reforma fue situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8% en el conjunto de las administraciones públicas a 31 de diciembre de 2024, la validación de este objetivo conjunto no ha sido objeto de este informe porque está fuera de su alcance.

Sin embargo, en el ámbito autonómico catalán, una vez finalizados la mayoría de procesos de estabilización del empleo temporal, la SAFP hizo una estimación de la temporalidad del personal estructural del sector público incluido en el RGPGC²¹ según el recuento de plazas estructurales a 31 de diciembre de 2024.

Es personal estructural el que ocupa puestos de trabajo que responden a necesidades permanentes de la organización, y personal coyuntural el que ocupa puestos que responden a necesidades temporales de la organización, ya sea para gestionar programas temporales o para absorber puntas de trabajo muy focalizadas en el tiempo o el que realiza sustituciones para cubrir la baja o ausencia de una persona.

21. El RGPGC incluye el personal de los departamentos, de sus entidades autónomas, de otros entes públicos (la Comisión Jurídica Asesora, la Agencia Tributaria de Cataluña y el Servicio Catalán de la Salud) y de la entidad de derecho público Instituto Catalán de la Salud.

Para efectuar este cálculo la SAFP consideró que la temporalidad estructural comprende todos los puestos de trabajo estructurales presupuestados, ocupados por personal interino o laboral temporal, que no están reservados a personal funcionario de carrera o laboral fijo y que no están convocados en procesos de selección en curso derivados de las ofertas de empleo público.²²

Por lo tanto, quedan excluidos del cálculo de la tasa de temporalidad estructural los puestos coyunturales, los cuales responden a necesidades temporales no permanentes ni estructurales.

Así, la tasa de temporalidad estructural se define como el cociente entre los puestos estructurales ocupados por personal temporal y el total de puestos presupuestados estructurales, expresado en porcentaje, que a 31 de diciembre de 2024 era la siguiente:

Cuadro 10. Tasa de temporalidad estructural a 31 de diciembre de 2024

Concepto	Puestos presupuestados (A)	Puestos presupuestados no ocupados	Puestos ocupados definitivamente	Puestos ocupados por sustitutos	Puestos convocados en proceso selectivo	Puestos ocupados por personal temporal (B)	Tasa temporalidad (%) (B/A)
Administración y otros*	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 docente no universitario	75.356	-	71.371	-	495	3.490	4,63
Personal sanitario del ICS	45.523	2.318	27.596	1.017	7.087	7.505	16,49
Total personal RGPGC	182.815	6.507	147.029	3.542	11.298	14.439	7,90

Fuente: Secretaría de Administración y Función Pública, Departamento de Educación e ICS.

* Incluye personal de administración y técnico, bomberos, servicios penitenciarios, justicia juvenil, agentes rurales, servicios sociales y atención a la infancia y a la gente mayor. No incluye el Servicio Catalán de la Salud.

Los puestos ocupados por sustitutos engloban las plazas ocupadas por personal temporal porque su titular tiene reserva del puesto de trabajo por estar ocupando otro puesto de trabajo, en encargo de funciones, comisión de servicios, servicios especiales u otras formas de empleo provisionales; por lo tanto, no son considerados en el cálculo de la tasa de temporalidad estructural.²³

La SAFP no ha considerado personal temporal, además de los puestos ocupados por sustitutos, los puestos convocados en procesos selectivos que estaban pendientes de resolución a 31 de diciembre de 2024. De acuerdo con este criterio, la tasa de temporalidad estructural del personal incluido en el RGPGC considerada por la SAFP era del 7,90% a 31 de diciembre de 2024.

22. Este párrafo ha sido modificado como consecuencia de las alegaciones presentadas en el apartado 3.

23. Este párrafo ha sido modificado como consecuencia de las alegaciones presentadas en el apartado 3.

Individualmente, la tasa de temporalidad del personal sanitario del ICS a 31 de diciembre de 2024 era del 16,49%, superior al objetivo del 8% establecido en la Ley 20/2021. El ICS prevé reducir la tasa por debajo del 8%, ya que convocó 6.429 plazas básicas de personal estatutario en el ejercicio 2025.

La normativa no define de forma inequívoca los elementos para calcular la tasa de temporalidad estructural y la Sindicatura ha considerado calcular esta tasa en función del total de puestos presupuestados ocupados e incluyendo las plazas convocadas pendientes de resolver a 31 de diciembre de 2024. Con esta metodología, la tasa de temporalidad del personal del RGPGC sería del 14,60%. Individualmente, la tasa de personal docente no universitario y la de los Mossos d'Esquadra sería del 5,29% y el 0,31%, respectivamente, y la del personal de administración y servicios y la del personal sanitario del ICS superarían el objetivo del 8% con unas tasas de temporalidad del 18,20% y el 33,77%, respectivamente.

La Ley 20/2021 indica que la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8% debe obtenerse en el conjunto de las administraciones públicas a 31 de diciembre de 2024. La Sindicatura no dispone de los datos globales del conjunto de administraciones.

Para obtener una tasa de temporalidad aproximada del sector público autonómico catalán, la Sindicatura ha recogido información del BDOP.

El BDOP incluye los datos estadísticos sobre el personal al servicio del sector público autonómico catalán. La información del BDOP incluye el recuento de personal estructural y coyuntural de la AGC y de su sector público extraído del RGPGC y de los datos obtenidos mediante una encuesta anual realizada al resto de entidades del sector público de la AGC no incluidas en el registro. Los datos se refieren al personal en activo a 31 de diciembre del año de referencia y la información se recoge en el primer trimestre del año siguiente.

La temporalidad del personal estructural del resto de entidades del sector público de la Generalitat de Catalunya no incluidas en el RGPGC calculada por la SAFP en función del número de efectivos que constan en el BDOP a 31 de diciembre de 2024, era la siguiente:

Cuadro 11. Tasa de temporalidad estructural resto de entidades del sector público a 31 de diciembre de 2024

Concepto	Puestos totales ocupados (A)	Puestos ocupados definitiva- mente	Puestos ocupados por sustitutos	Puestos convocados en proceso selectivo	Puestos ocupados por personal temporal (B)	Tasa temporalidad (%) (B/A)
Consorcio	32.369	23.614	17	4.154	4.584	14,16
Entidad de derecho público*	19.681	15.410	45	2.344	1.882	9,56
Fundación	6.601	5.566	59	595	381	5,77
Sociedad mercantil	4.575	4.208	3	141	223	4,87
Total resto entidades	63.226	48.798	124	7.234	7.070	11,18

Fuente: elaboración propia con información de la SAFP.

* Incluye el personal del Servicio Catalán de la Salud y no incluye el del ICS que fue incluido en el cálculo de la tasa de temporalidad del personal del RGPGC.

El resto de entidades del sector público dependientes de la AGC tenían una tasa de temporalidad estructural a 31 de diciembre de 2024 del 11,18%. La tasa de temporalidad calculada incluyendo las plazas convocadas pendientes de resolver a 31 de diciembre de 2024 sería 22,62%, en ambos casos superior al 8% establecido en la Ley 20/2021. Por tipo de entidades, las fundaciones y sociedades mercantiles cumplían el objetivo del 8%, pero los consorcios y las entidades de derecho público lo superaban.

En la revisión individual de entidades se ha observado que 42 entidades, el 24,56% de 171 entidades, superaban el objetivo del 8%. Concretamente, 16 consorcios, 13 entidades de derecho público, 7 fundaciones y 6 sociedades mercantiles superaban el 8% establecido en la Ley 20/2021.

Por lo tanto, de las 171 entidades del sector público de la Generalitat de Catalunya, 129 entidades, el 75,44%, cumplían con una tasa de temporalidad del 8%, y, de estas, 63 no disponían de personal temporal en su plantilla a 31 de diciembre de 2024.

El BDOP también proporciona información del personal estructural del sector público autonómico catalán clasificado según sea personal funcionario de carrera o interino, o personal laboral fijo o temporal. El detalle a 31 de diciembre de 2024 es el siguiente:

Cuadro 12. Personal estructural de la Administración de la Generalitat y su sector público. Ejercicio 2024²⁴

Concepto	Personal incluido en el RGPGC		Otras entidades del sector público	Total entidades
	ICS	Resto de entidades*		
Funcionarios de carrera (A)	27.405	120.123	1.874	149.402
Funcionarios interinos (B)	15.578	14.804	612	30.994
Porcentaje de funcionarios interinos (B/(A+B))	36,24	10,97	24,62	17,18
Personal laboral fijo (C)	2.653	6.356	50.587	59.596
Personal laboral temporal (D)	35	2.286	14.451	16.772
Porcentaje de personal laboral temporal (D/(C+D))	1,30	26,45	22,22	21,96
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
Tasa de temporalidad estructural (E)/(F)(en porcentaje)	34,19	11,90	22,31	18,60

Fuente: elaboración propia con información del Banco de datos de empleo público.

* Incluye los departamentos de la AGC, las entidades autónomas administrativas, la entidad autónoma comercial y la Comisión Jurídica Asesora. Se han excluido los altos cargos, personal eventual y personal directivo.

De acuerdo con la información del BDOP, a 31 de diciembre de 2024 la temporalidad estructural de la Generalitat y su sector público era del 18,60%.

24. Este párrafo ha sido modificado como consecuencia de las alegaciones presentadas en el apartado 3.

La temporalidad del personal incluido en el RGPGC, excepto el Servicio Catalán de la Salud, la Agencia Tributaria de Cataluña, y la del personal del ICS, según información extraída del BDOP, a 31 de diciembre de 2024, era del 11,90% y el 34,19%, respectivamente, y la del resto de entidades del sector público era del 22,31%. Individualmente, los Mossos d'Esquadra tenían una temporalidad del 0,35%; el personal docente no universitario, del 5,39%, y el personal de administración y servicios, del 28,33%.²⁵

La tasa de temporalidad estructural calculada por la SAFF, el Departamento de Educación y el ICS (véanse los cuadros 10 y 11) no coincide con la temporalidad calculada según la información extraída del BDOP (véase el cuadro 12) por varios motivos. La primera es una tasa calculada a partir de los puestos de trabajo extraídos del RGPGC y se han excluido los puestos de trabajo ocupados por sustitución y los convocados en procesos de selección pendientes de resolver a 31 de diciembre de 2024. La segunda es un cálculo realizado en función del número de personas que constan en el BDOP, donde no se han excluido los puestos de trabajo ocupados por sustitución ni los convocados en procesos de selección pendientes de resolver a 31 de diciembre de 2024, y en algunas ocasiones pueden existir puestos de trabajo ocupados por más de una persona con jornadas reducidas sobre todo en personal docente no universitario.

Con la información incluida en el BDOP se analiza, en el cuadro y gráfico siguientes, la evolución del personal estructural de la AGC y su sector público en el período 2020-2024, excluidos los altos cargos, el personal eventual y el personal directivo.

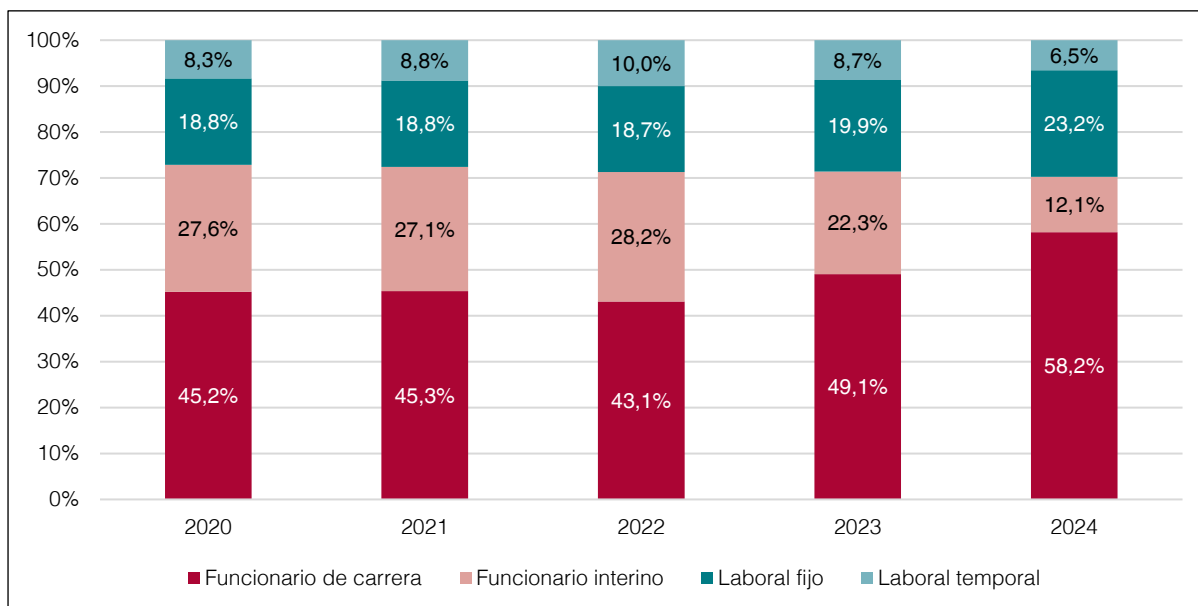
Cuadro 13. Personal estructural de la Administración de la Generalitat y su sector público²⁶

Concepto	2020	2021	2022	2023	2024
Funcionarios de carrera (A)	100.864	103.011	104.608	126.816	149.402
Funcionarios interinos (B)	61.576	61.486	68.470	57.721	30.994
Porcentaje de funcionarios interinos (B/(A+B))	37,91	37,38	39,56	31,28	17,18
Personal laboral fijo (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
Porcentaje de personal laboral temporal (D/(C+D))	30,63	31,86	34,86	30,29	21,96
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
Temporalidad estructural (E/F) (en porcentaje)	35,93	35,86	38,21	31,00	18,60

Fuente: elaboración propia con información del Banco de datos de empleo público.

25. Este porcentaje sería del 24,58% si no se tiene en cuenta al personal de Administración de justicia, donde la AGC no tiene competencias de selección.

26. Este párrafo ha sido modificado como consecuencia de las alegaciones presentadas en el apartado 3.

Gráfico 1. Personal estructural de la Generalitat y su sector público por vinculación

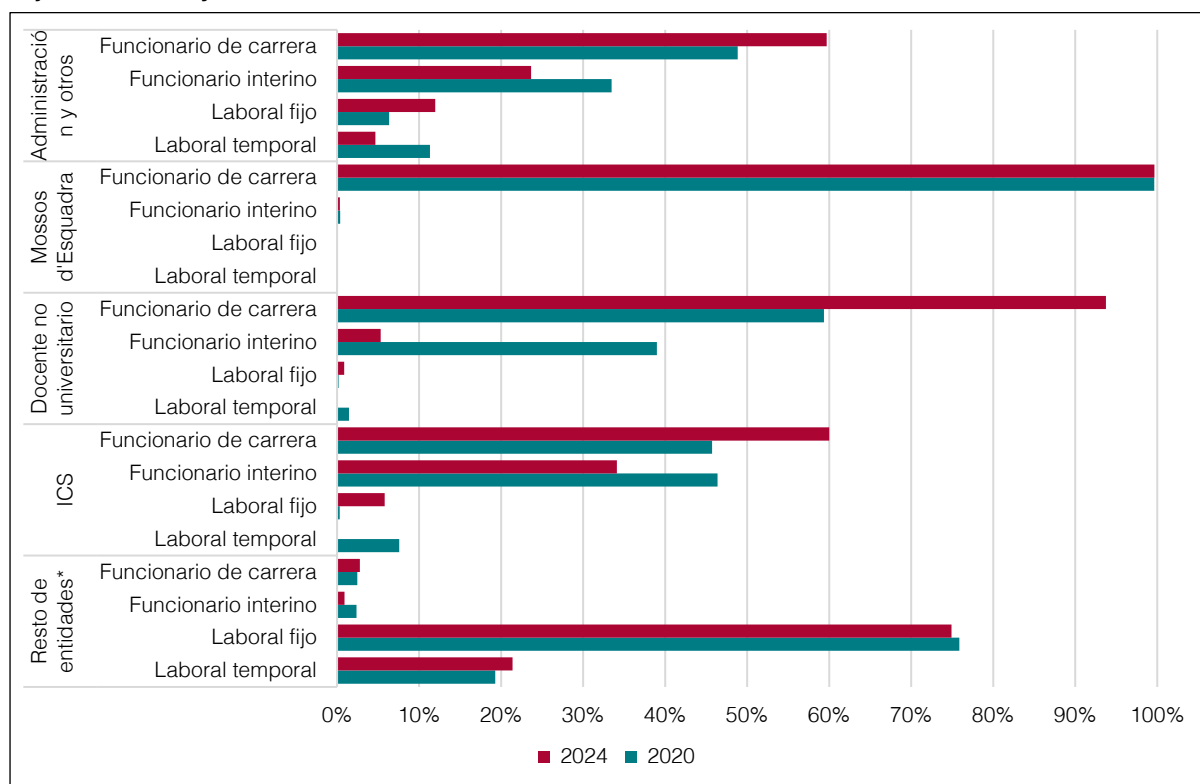
Fuente: elaboración propia con información del Banco de datos de empleo público.

En la fiscalización de los datos anteriores se ha observado lo siguiente:

- La tipología funcionario de carrera es el principal tipo de vinculación del personal estructural, con un porcentaje de representación del 45,24% en el ejercicio 2020 que se incrementa hasta el 58,19% en el ejercicio 2024. Asimismo, el personal funcionario interino disminuye el porcentaje de representación, ya que pasa del 27,62% en el ejercicio 2020 al 12,07% en el ejercicio 2024.
- El personal laboral, que representaba el 29,74% del personal analizado en el ejercicio 2024, se incrementó 2,60 puntos porcentuales en el período 2020-2024 (incremento de 4,38 puntos del personal laboral fijo y disminución de 1,78 puntos del personal laboral temporal).
- En el período 2020-2022 la temporalidad estructural global aumentó del 35,93% del ejercicio 2020 al 38,21% del ejercicio 2022, para después disminuir hasta el 18,60% a 31 de diciembre de 2024, ya que la mayoría de los procesos de estabilización iniciados en 2022 que afectaban a más de 46.845 plazas habían finalizado.
- Por tipología, la temporalidad estructural del personal funcionario interino y del personal laboral temporal también aumentó en el período 2020-2022 y disminuyó en los ejercicios 2023 y 2024. En 2024 la temporalidad del personal laboral, del 21,96%, era superior a la temporalidad del personal funcionario, 17,18%, puesto que el resto de entidades del sector público dependiente de la AGC, con un porcentaje de personal laboral superior al del resto de entidades, no habían finalizado los procesos de estabilización en el ejercicio 2024.

A continuación se muestra la evolución del personal, clasificado según el tipo de colectivo utilizado por la SAFP para calcular la tasa de temporalidad estructural diferenciado entre funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral fijo y personal laboral temporal, en los ejercicios 2020 y 2024.

Gráfico 2. Personal estructural de la Generalitat y su sector público por colectivo y vinculación. Ejercicios 2020 y 2024



Fuente: elaboración propia con información del Banco de datos de empleo público.

* Incluye las entidades dependientes de la AGC que no constan en el RGPGC, la Agencia Tributaria de Cataluña y el Servicio Catalán de la Salud.

En la fiscalización de los datos anteriores se ha observado lo siguiente:

- La temporalidad del personal estructural funcionario y laboral de todos los colectivos disminuyó en el período 2020-2024 salvo el personal laboral temporal del resto de entidades del sector público. A 31 de diciembre de 2024 la temporalidad del personal docente no universitario y de Mossos d'Esquadra era inferior al 8% y la del resto de colectivos era superior. Individualmente, los Mossos d'Esquadra tenían una temporalidad del 0,35%, el personal docente no universitario del 5,39% y el personal de administración y servicios del 28,33%.
- Destaca el aumento de personal funcionario de carrera de la AGC en 6.332 personas, el de personal docente no universitario del Departamento de Educación en 28.105 personas y el de personal estatutario del ICS en 10.925 personas, en el período 2020-2024, con la consiguiente reducción de personal funcionario interino.

- En el ejercicio 2024 la SAFP cambió el criterio de clasificación de los datos recogidos del BDOP respecto del personal médico interno residente, 4.734, ya que pasó a considerarlo personal fijo en lugar de temporal, tal y como hace el Estado.
- La comparación de la temporalidad obtenida de los datos del BDOP con la tasa de temporalidad calculada por la SAFP, el Departamento de Educación y el ICS, pero teniendo en cuenta los puestos de trabajo excluidos, supone que los porcentajes de temporalidad sean prácticamente los mismos salvo el del personal de administración y servicios.

El BDOP incluía dentro del personal de administración y servicios al personal de Administración de justicia, aproximadamente 7.215 personas, de las cuales 3.446 eran funcionarios interinos, que no se incluyeron en el cálculo de la tasa de temporalidad porque la AGC no tiene competencias de selección de ese personal. Tampoco se incluyó en el cálculo de la tasa de temporalidad el personal médico interno residente como personal laboral fijo por 4.374 y el personal en prácticas de los Mossos d'Esquadra, agentes rurales y bomberos, clasificados como funcionarios de carrera en el BDOP por 1.611, 109 y 238 puestos, respectivamente.²⁷

5. RESPONSABILIDADES

5.1. DE LA DIRECCIÓN DE LA ENTIDAD

Los órganos competentes de la Administración de la Generalitat en materia de personal son el Gobierno, el consejero competente en materia de función pública, la Comisión Técnica de la Función Pública, el Consejo Catalán de la Función Pública y la Inspección General de los Servicios de Personal.

El departamento competente en materia de función pública es el Departamento de la Presidencia, que ejerce sus competencias mediante la Secretaría General de Administración y Función Pública.

Los órganos competentes en materia de personal docente no universitario y de personal estatutario de los servicios de salud del ICS eran la Dirección General de Profesorado y Personal de Centros Públicos del Departamento de Educación y el ICS, respectivamente.

Estos órganos deben garantizar que la gestión en materia de función pública se lleva a cabo conforme a las normas aplicables. También son responsables de establecer los sistemas de control interno que consideren necesarios para garantizar que la actividad esté libre de incumplimientos legales.

27. Este párrafo ha sido modificado como consecuencia de las alegaciones presentadas en el apartado 3.

5.2. DE LA SINDICATURA

Los objetivos, el alcance y la metodología utilizada en el trabajo de fiscalización de la Sindicatura, de acuerdo con lo que se expone en el apartado 1.1 de la introducción y en el apartado 4, Resultados de la fiscalización, son obtener una seguridad limitada de que el proceso de estabilización del empleo temporal cumple con la normativa aplicable, utilizando los procedimientos de fiscalización descritos y emitir un informe de fiscalización con conclusiones.

Este grado de seguridad limitada no garantiza que una fiscalización realizada conforme a los principios fundamentales de fiscalización de los órganos de control externo y las normas internacionales de auditoría adaptadas al sector público, detecte siempre un incumplimiento o incorrección material cuando exista. Los incumplimientos y las incorrecciones pueden deberse a carencias en la información facilitada, fraude o error, y se consideran materiales si, individualmente o de forma agregada, se puede prever razonablemente que influyen en las decisiones que los usuarios toman basándose en los datos fiscalizados.

6. ANEXOS

6.1. RESOLUCIONES DE CONVOCATORIAS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ESTABILIZACIÓN DE LOS FACULTATIVOS ESPECIALISTAS DE LOS HOSPITALES GESTIONADOS POR EL INSTITUTO CATALÁN DE LA SALUD

Cuadro 14. Resoluciones de convocatorias de los facultativos de los hospitales del ICS

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

Fuente: elaboración propia.

6.2. RESOLUCIONES DE ADJUDICACIÓN DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ESTABILIZACIÓN DE LAS PLAZAS BÁSICAS DE PERSONAL ESTATUTARIO DEL INSTITUTO CATALÁN DE LA SALUD

Cuadro 15. Resoluciones de adjudicaciones de las plazas básicas de personal estatutario del ICS

Resolución
SLT/1418/2024, de 24 de abril, por la que se adjudican plazas básicas de varias categorías de personal estatutario, mediante el sistema de concurso de méritos excepcional, de la convocatoria de los procesos selectivos de estabilización del Instituto Catalán de la Salud
SLT/1847/2024, de 27 de mayo, por la que se adjudican plazas básicas de varias categorías de personal estatutario, mediante el sistema de concurso de méritos excepcional, de la convocatoria de los procesos selectivos de estabilización del Instituto Catalán de la Salud
SLT/2300/2024, de 20 de junio, por la que se adjudican plazas básicas de varias categorías de personal estatutario, mediante el sistema de concurso de méritos excepcional, de la convocatoria de los procesos selectivos de estabilización del Instituto Catalán de la Salud
SLT/2941/2024, de 9 de agosto, por la que se adjudican plazas básicas de varias categorías de personal estatutario, mediante el sistema de concurso de méritos excepcional, de la convocatoria de los procesos selectivos de estabilización del Instituto Catalán de la Salud
Resolución SLT/425/2025, de 11 de febrero, por la que se modifica la Resolución SLT/4765/2024, de 30 de diciembre, por la que se adjudican plazas básicas de varias categorías de personal estatutario, mediante el sistema de concurso-oposición del proceso de estabilización, de la convocatoria de los procesos selectivos de estabilización del Instituto Catalán de la Salud
SLT/1011/2025, de 20 de marzo, por la que se adjudican plazas básicas de la categoría de facultativo/a especialista en farmacia hospitalaria (código 122) de personal estatutario, mediante el sistema de concurso-oposición del proceso de estabilización y del proceso ordinario (tasas de reposición) por el sistema de concurso-oposición, de la convocatoria de los procesos selectivos de estabilización del Instituto Catalán de la Salud

Fuente: elaboración propia.

6.3. RESOLUCIONES DE ADJUDICACIÓN DE LAS CONVOCATORIAS DE LOS PROCESOS SELECTIVOS DE ESTABILIZACIÓN DE LOS FACULTATIVOS ESPECIALISTAS DE LOS HOSPITALES GESTIONADOS POR EL INSTITUTO CATALÁN DE LA SALUD

Cuadro 16. Resoluciones de adjudicaciones de los facultativos de los hospitales del ICS

Hospital	Resolución
Hospital Universitario 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	Resolución
Hospital Universitario 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 Universitario Doctor Josep Trueta de Girona	SLT/931/2024 SLT/1409/2024 SLT/1829/2024 SLT/2297/2024 SLT/2737/2024 SLT/4558/2024
Hospital Universitario 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	Resolución
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 Universitario 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 Universitario 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

Fuente: elaboración propia.

7. TRÁMITE DE ALEGACIONES

De acuerdo con la normativa vigente, el proyecto de informe de fiscalización fue enviado al Departamento de la Presidencia el 11 de febrero de 2026 para cumplir el trámite de alegaciones (registro de salida número S/000206-2026).

7.1. ALEGACIONES RECIBIDAS

El escrito de alegaciones presentado por el Departamento de la Presidencia a la Sindicatura de Cuentas con registro de entrada número E/000538-2026, de 25 de febrero de 2026, se reproduce a continuación:



ALEGACIONES AL PROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN SOBRE EL PROCESO DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL EN LA GENERALITAT DE CATALUNYA (Ref. 50/2024-G)

1. CONSIDERACIONES GENERALES

La Secretaría de Administración y Función Pública (en adelante, SAFP) quiere manifestar su reconocimiento a la labor desarrollada por la Sindicatura de Cuentas de Cataluña en el análisis del proceso de estabilización del empleo temporal, proceso que ha tenido por objeto más de 46.800 plazas de naturaleza estructural y que ha comportado una complejidad técnica, jurídica y operativa sin precedentes.

No obstante, de la revisión del proyecto de informe de fiscalización y de las reuniones técnicas mantenidas, se constata la necesidad de formular las presentes alegaciones, con el fin de precisar aspectos técnicos conceptuales y metodológicos que son de aplicación a este complejo procedimiento y con el ánimo de aportar mayor claridad y evitar interpretaciones descontextualizadas.

Estas alegaciones se formulan con todo el respeto al análisis fiscalizador, con la pretensión de aportar aspectos técnicos e interpretativos de su contenido.

2. ALEGACIONES POR APARTADOS

2.1. Sobre el cálculo de la tasa de temporalidad estructural.

(Apartado 4.6 y Conclusiones 11, 19, 20 y 21 del proyecto de informe de fiscalización)

No existe un criterio unificado ni ninguna definición contenida en la normativa aplicable -Ley 20/2021, de 28 de diciembre- sobre el cálculo de la tasa de temporalidad estructural, ni se ha facilitado por parte de la Administración General del Estado una metodología para el cómputo.

El propio proyecto de informe de fiscalización de la Sindicatura de Cuentas reconoce que no existe ningún criterio unificado ni una definición inequívoca de los elementos que deben integrar el cálculo de la tasa de temporalidad estructural.

En este contexto, por parte de esta Secretaría de Administración y Función Pública se adopta un criterio técnico propio, apoyado en los datos, motivado y alineado con la finalidad de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

A tal fin se determina el criterio que consta en el informe de fiscalización y que contiene los puestos de trabajo estructurales vacantes ocupados por personal interino, que son los que verdaderamente pueden ser incluidos en nuevas convocatorias de selección.

Por lo tanto, no pueden ser objeto del cómputo:

- Puestos ocupados por personal interino o laboral temporal en sustitución transitoria de titulares (con reserva de puesto).
- Puestos convocados en procesos selectivos en curso (pendientes de resolución).
- Puestos presupuestados vacantes (sin ocupante).

Este criterio es coherente con el objeto material de la Ley, que es la estabilización de plazas estructurales, y, por lo tanto, no incluye las situaciones transitorias ni aquellas plazas que ya se encuentran incluidas en procesos de selección para su cobertura definitiva.

La tasa de temporalidad estructural es un dato esencial de la planificación de los recursos humanos que necesariamente debe servir para determinar cuál debe ser la siguiente oferta de empleo público y, por lo tanto, no puede incluir plazas que ya se encuentran convocadas o que no pueden ser objeto de convocatoria, por lo que estas plazas se excluyeron del cómputo de la tasa.

De acuerdo con la nota metodológica de estos datos, la tasa de temporalidad estructural se expresa como el cociente entre los puestos estructurales ocupados por personal temporal estructural y el total de puestos presupuestados, expresado en porcentaje.

*Tasa de temporalidad estructural= (Puestos estructurales ocupados por personal temporal / Total puestos presupuestados)*100*

Asimismo, la temporalidad estructural comprende todos los puestos de trabajo estructurales ocupados por personal interino o laboral temporal que no están reservados a personal funcionario de carrera o laboral fijo.

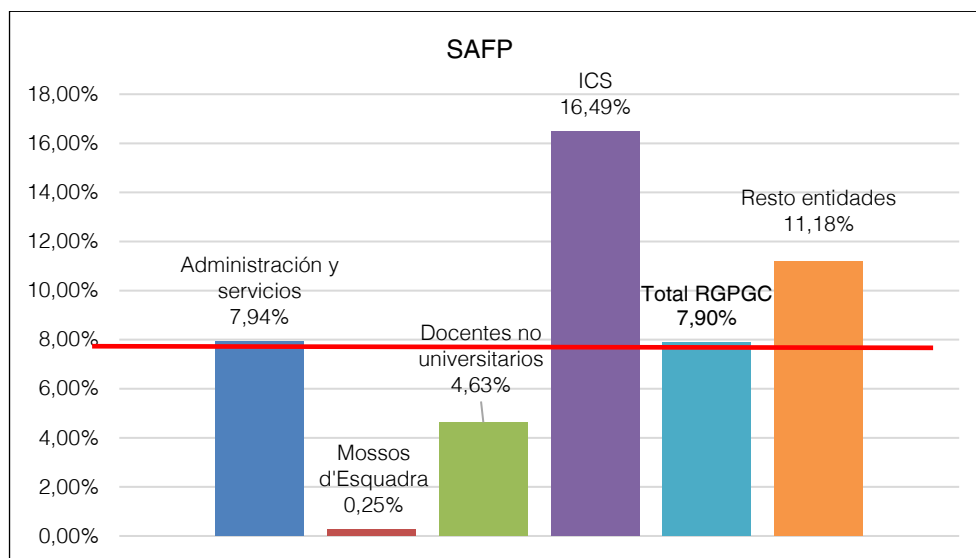
Quedan excluidos los puestos coyunturales, que tienen claramente un carácter temporal, es decir, todos los puestos de trabajo ocupados mediante nombramiento de interinidad o contrato para el exceso o acumulación de tareas; para la ejecución de programas de carácter temporal o puestos de trabajo ocupados en sustitución transi-

toria de sus titulares. También se había dado esta consideración al personal aspirante a funcionario en curso selectivo y funcionarios en prácticas de los cuerpos de seguridad y emergencias.

Aplicando esta metodología, a 31 de diciembre de 2024, la temporalidad estructural del personal incluido en el Registro General de Personal de la Administración de la Generalitat de Catalunya (RGPGC) se sitúa en el **7,90%**.

El RGPGC incluye al personal de los departamentos, las entidades autónomas administrativas y comerciales de la Administración de la Generalitat, la Agencia Tributaria de Cataluña y el Instituto Catalán de la Salud, sin embargo, en ese cálculo no se incluye el personal al servicio de la Administración de Justicia de Cataluña en tanto que la consolidación de la temporalidad corresponde al Ministerio de Justicia.

Para completar la información del conjunto del sector público de la Administración de la Generalitat la SAFP ha recogido, mediante encuesta, información sobre la temporalidad del resto de entidades de su sector público -entes de derecho público sometidos al ordenamiento jurídico privado, sociedades mercantiles, consorcios y fundaciones-, lo que da como resultado en este ámbito una temporalidad del **11,18%**, de acuerdo con los mismos criterios empleados para el personal incluido en el RGPGC.



Se exponen a continuación otros criterios metodológicos observados por diferentes administraciones e instituciones:

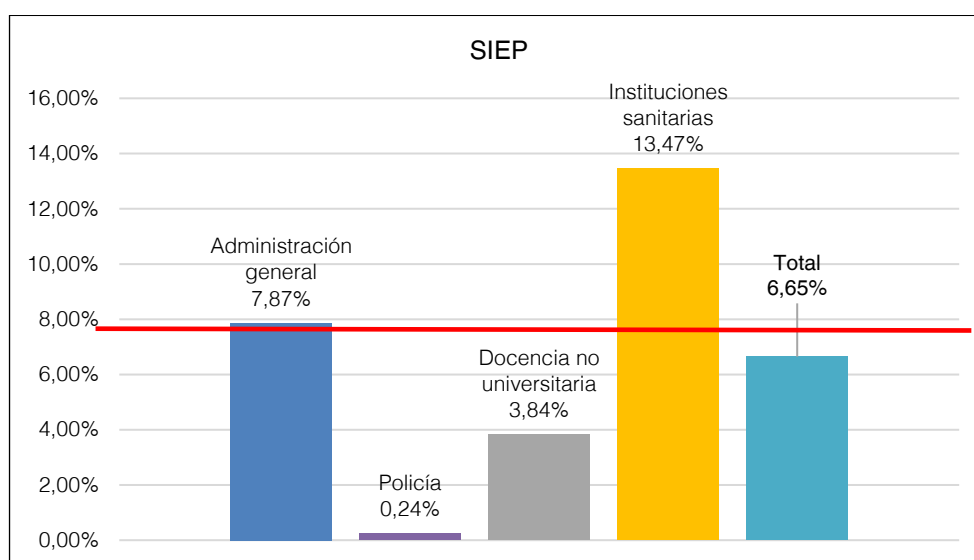
a) La Administración del Estado

Los datos de temporalidad del personal a 31 de diciembre de 2024 fueron remitidos por esta Secretaría de Administración y Función Pública al Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, a través de la plataforma informática de comunicaciones SIEP (Sistema de Información de Estadísticas de Personal).

La temporalidad estructural resultante de la metodología estatal que consta en este sistema de información de estadísticas de personal es del **6,65%**.

No se dispone de la metodología utilizada por la Administración del Estado, ni de los criterios utilizados para este cálculo. Del resultado enviado por la AGE se desprende que la tasa de temporalidad difiere de la que había calculado la Secretaría de Administración y Función Pública por la inclusión como personal fijo de los funcionarios que se encuentran en curso selectivo o en formación, así como los funcionarios en prácticas. Asimismo, considera coyuntural al personal temporal que está en sustitución por reserva o en plaza convocada, aunque su plaza sea estructural.

En cualquier caso, el cálculo de la temporal estructural es exigible a la Administración del Estado, dado que el cumplimiento del mismo le es demandado como Estado miembro de acuerdo con lo previsto en el componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia aprobado por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo de 22 de junio de 2021.



b) La Sindicatura de Cuentas

La metodología utilizada empleada en el proyecto de informe de fiscalización por parte de la Sindicatura de Cuentas incluye dos procedimientos de cálculo de la tasa de temporalidad:

b.1) Un primer cálculo se fundamenta en el procedimiento aplicado por la Secretaría de Administración y Función Pública, si bien incorporando en la temporalidad al personal que ocupa puestos de trabajo vinculados a convocatorias en curso y excluyendo las plazas vacantes presupuestadas.

b.2) Un segundo cálculo que incluye la evolución recogida con datos históricos del Banco de Datos de Empleo Público de Cataluña (BDOP), concluyendo unas tasas de temporalidad superiores a las determinadas en las demás metodologías de cálculo.

Cabe aclarar que el BDOP ha sido una herramienta de carácter estadístico que integraba el detalle de las personas al servicio de la Administración y categorizaba al personal en estructural y coyuntural de acuerdo con una metodología de cómputo previa a las exigencias de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Además, incorporaba a colectivos sobre los que la Generalitat no tiene competencias de selección (como la Administración de Justicia y el Consorcio de Educación de Barcelona) y aplicaba criterios temporales diferentes (en número de personas, personal en activo durante algún día del mes).

Por lo tanto, el BDOP no puede constituir una verdadera fuente de datos para calcular la tasa de temporalidad estructural, por su falta de fiabilidad respecto al análisis referenciado con las previsiones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

El BDOP constituye una herramienta obsoleta y en este sentido se está trabajando en su revisión. Igualmente, desde la SAFP se trabaja para la creación del Observatorio de Empleo Público, como instrumento único que centralice los datos, los analice y permita apoyar la toma de decisiones y la planificación estratégica de recursos humanos. Por este motivo, se ha trasladado al IDESCAT que el BDOP, que publicaba la estadística de personal de administración, queda suspendido mientras se revisa la metodología. Así consta en el anexo del Decreto 8/2026, de 20 de enero, por el que se aprueba el Programa anual de actuación estadística para el año 2026.

De acuerdo con lo expuesto, se evidencia que el criterio metodológico del cálculo de la temporalidad estructural de la SAFP resulta adecuado a las previsiones de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

Por lo tanto, se constata la falta de un criterio oficial para el cálculo de la tasa de temporalidad, y en consecuencia, los resultados dependen del perímetro y definiciones adoptados. En este sentido, es imprescindible explicitar el criterio utilizado para evitar comparaciones metodológicamente heterogéneas.

Se debe incidir de nuevo en que es la Administración del Estado la competente para determinar los criterios de cálculo de la tasa de temporalidad, de acuerdo con las exigencias previstas en el Componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia aprobado por la Comisión Europea en la Propuesta de Decisión de Ejecución del Consejo de 22 de junio de 2021. Hay que hacer constar también que es la Administración del Estado la que responde como responsable del desempeño del objetivo 150 de estabilización de las plazas temporales y su relación con el desembolso del PRTR.

Por eso, esta SAFP alega que, para dar fiabilidad metodológica se incluyan en el informe de fiscalización, las siguientes consideraciones:

1. La distinción metodológica explicitada en estas alegaciones, es decir, la distinción de forma expresa y separada de los criterios técnicos de la Secretaría de Administración y Función Pública, la Administración del Estado y de la propia Sindicatura.
2. La indicación de la competencia que corresponde, a tal efecto, a la Administración del Estado, como responsable frente a la UE.
3. En cuanto a los datos del BDOP, dada su obsolescencia y revisión metodológica, no deberían incorporarse al informe, en tanto que no responden al con-

cepto de temporalidad derivado de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre. Por lo tanto, deberían suprimirse las referencias a los porcentajes de temporalidad estructural calculados de acuerdo con estos datos.

4. Una simplificación de las comparativas para que las conclusiones relativas a los distintos sistemas de cálculo sean claras y no puedan llevar a confusiones.

2.2. Sobre los supuestos “incumplimientos” en determinados procesos selectivos

(Apartados 4.2.3 y 4.2.4 y Conclusiones 9, 14 y 15 del proyecto de informe de fiscalización)

2.2.1 Concurso general de provisión de la escala superior de administración general del cuerpo superior de administración (en referencia al artículo 70 del Decreto 123/1997, de 13 de mayo)

El proyecto de informe de fiscalización hace mención expresa al concurso general de provisión de la escala superior de administración general del cuerpo superior de administración, publicado en el DOGC el 29 de mayo de 2024.

Se trata de uno de los concursos generales de provisión en 2 fases de conformidad con la Ley 8/2023, de 12 de mayo, pero no forma parte de los procesos de estabilización derivados de la Ley del Estado 20/2021, de 28 de diciembre, ni tienen impacto en la temporalidad del empleo público.

Estos procesos de provisión en 2 fases solo tienen relación con la provisionalidad del destino adjudicado como personal funcionario de carrera con motivo de la superación de los procesos de estabilización y, por lo tanto, esta provisionalidad no debe confundirse con la temporalidad, porque la persona que ocupa provisionalmente el puesto de trabajo adjudicado ya tiene una vinculación permanente y, por lo tanto, no temporal, con la administración pública.

Así pues, este procedimiento:

- No forma parte del proceso de estabilización.
- No incide en el cálculo de la temporalidad estructural.
- Responde a una dinámica ordinaria de provisión de puestos.

Por lo tanto, no tiene una incidencia en el proceso de estabilización, y por ende no se da una vinculación respecto a dicho proceso, objeto del proyecto de informe de fiscalización.

Por este motivo, la inclusión de la valoración respecto del plazo de resolución previsto en el artículo 70 del Decreto 123/1997, de 13 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento general de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Generalitat de Catalunya, resulta metodológicamente impropio.

Se propone su reubicación o supresión por carencia de conexión directa con el objeto fiscalizado.

2.2.2. Sobre los 319 puestos de trabajo ocupados por un período superior a 3 años por personal temporal y sobre los 6 puestos ocupados temporalmente desde antes de 2018

Tal y como se trasladó, la reforma del artículo 10 del TREBEP operada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, tiene por objeto las vinculaciones temporales de las personas, no de las plazas. Por el contrario, la ocupación temporal de las plazas sí sirvió de parámetro para determinar el número de plazas que debían ser objeto de estabilización.

La limitación temporal de 3 años del artículo 10 del TREBEP es exigible, concretamente, a los nombramientos de personal funcionario interino posteriores a la reforma normativa y, específicamente, de la modalidad de interinidad por vacante, y de conformidad con lo que prevé el propio TREBEP pueden tener una duración superior a 3 años, de forma excepcional, cuando dentro de ese plazo se haya publicado la correspondiente convocatoria de selección, supuesto en el que pueden mantenerse hasta la resolución de la convocatoria.

En coherencia con este cambio normativo que se produjo, en el sistema informático de gestión integrada de personal (GIP-SIP), ya se hicieron las modificaciones oportunas a partir de la entrada en vigor de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de forma que no se pueden informar nuevos nombramientos de personal funcionario interino por vacante de la Administración de la Generalitat de Catalunya que sobrepasen la fecha máxima de 3 años, salvo que se produzca el supuesto excepcional, previsto legalmente, de que el puesto de trabajo esté convocado por selección (en cuyo caso, la limitación temporal queda excepcionada informáticamente hasta la finalización de la convocatoria). Por otra parte, si llegado este plazo máximo no concurre el supuesto excepcional, se produce el cese de la persona nombrada interinamente en esa vacante.

A la vista de todo esto, la totalidad de nombramientos de personal funcionario interino por vacante posteriores al cambio normativo que constan en el sistema informático GIP-SIP tienen una duración máxima de 3 años y solo está excepcionada cuando el puesto de trabajo ocupado interinamente es objeto de una convocatoria de selección.

En este sentido, en cuanto a los 319 puestos de trabajo a los que hace referencia el proyecto de informe de fiscalización ocupados por un período superior a 3 años por personal temporal, esta circunstancia obedece a que sus nombramientos / contrataciones estaban sujetos al régimen jurídico anterior a la reforma del artículo 10 del TREBEP operada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, es decir, cuando no existía una limitación temporal al nombramiento de personal -funcionario interino / contratación de personal temporal- en plaza vacante.

Así pues, esta información actualmente no tiene relevancia jurídica, dado que la ocupación temporal de las plazas solo se tuvo en cuenta, de acuerdo con la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, a efectos de determinar el número de plazas que debían ser objeto de la oferta de empleo público de estabilización, aprobada por el Acuerdo GOV/105/2022, de 24 de mayo.

Una vez finalizados estos procesos de estabilización, y de conformidad con la modificación del artículo 10 del TREBEP operada por la propia Ley 20/2021, de 28 de diciembre, lo que es relevante para el legislador básico estatal y, por lo tanto, supone una exigencia de cumplimiento por parte de las administraciones públicas, es que, desde la entrada en vigor de esta modificación, las personas no pueden ocupar interinamente una plaza vacante estructural por un período superior a 3 años, a excepción de que esté incluida en la convocatoria de un proceso de selección.

Por otra parte, en cuanto a los 6 puestos de trabajo a los que hace referencia el proyecto de informe de fiscalización como ocupados temporalmente desde antes de 2018 y no ofrecidos a adjudicación en el proceso de estabilización, debe tenerse en cuenta que estos puestos:

- Fueron computados en el cálculo del número de plazas objeto de la oferta pública de estabilización de empleo temporal aprobada por el Acuerdo GOV/105/2022, de 24 de mayo.
- No se ofrecieron a adjudicación por las razones expuestas en la Conclusión 9 del propio proyecto de informe de fiscalización, en la que se indica que los requisitos legales de empleo temporal establecidos por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, en cuanto a las plazas que debían ser objeto de estabilización, solo servían para determinar el número de plazas objeto de la oferta de empleo público de estabilización. Por lo tanto, estos requisitos no necesariamente debían cumplirse en relación con los puestos de trabajo (que no plazas) que se adjudicaron a la finalización de los procesos de estabilización. Todo ello, de acuerdo con los propios criterios orientadores de la Secretaría de Estado de Función Pública de 1 de abril de 2022.

A tal efecto, 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, de 1 de abril de 2022, así lo prevé en sus puntos 1.1 y 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 puedan llevarse a cabo dentro de los límites temporales a que se refiere el apartado 3.1.”

En consecuencia, el hecho de que estos 6 puestos de trabajo no fueran finalmente objeto de adjudicación en los procesos de estabilización es una consecuencia de la propia configuración de estos procesos. Por lo tanto, es conforme con la normativa aplicable y no puede derivarse ninguna calificación de incumplimiento.

En caso de que se considere que es necesario mantener esta observación, no se puede calificar de incumplimiento y debe excluirse del apartado de conclusiones de fiscalización del cumplimiento de la legalidad.

2.3. Sobre las compensaciones económicas

(Apartado 4.3 y Conclusiones 8 y 16 del informe de fiscalización)

2.3.1. Antigüedad inferior a tres años

El abono de compensaciones a personas que tenían una antigüedad inferior a tres años en el momento de la convocatoria se debe a:

- El abono de la compensación toma como referencia la fecha de finalización de la relación temporal de la persona interina, que coincide con la fecha de toma de posesión del nuevo funcionario, y no la fecha de publicación en el DOGC de la convocatoria del proceso de estabilización, de modo que en el momento de su abono se puede haber superado el plazo de antigüedad de 3 años, aunque en el momento de la convocatoria no se superase.
- El hecho de que la plaza estabilizada no coincida exactamente con el puesto de trabajo que concretamente se ha ocupado con anterioridad, de conformidad con lo anteriormente expuesto en relación con la Conclusión 9 del proyecto de informe de fiscalización.

Esto se corrobora con el otro dato estadístico incluido en la Conclusión 8 del propio proyecto de informe de fiscalización, según el cual: “de las 456 personas que recibieron compensaciones, 441, el 96,71%, llevaban más de 4 años en la Administración, en el momento del abono de la compensación.”

Por consiguiente, esta circunstancia no implica ninguna irregularidad en la aplicación de la normativa.

2.3.2. Personal docente no universitario

Dada la singularidad competencial de este colectivo, las compensaciones se están analizando en coordinación con el Ministerio y el resto de comunidades autónomas.

Se solicita, por lo tanto, que esta especificidad competencial quede reflejada en el informe final.

2.4. Sobre la supuesta “incertidumbre jurídica” del personal interino/temporal

(Apartado 4.3 y Conclusión 10 del proyecto de informe de fiscalización)

El informe afirma la existencia de un impacto negativo derivado de la simultaneidad de procesos.

Esta afirmación constituye una valoración subjetiva y no un hecho objetivamente acreditado o cuantificado, por lo que se propone reformular el redactado indicando que se trataba, en su caso, de un riesgo potencial y no de un efecto constatado.

En este sentido, debe ponerse de manifiesto que la incertidumbre inherente a la puesta en marcha de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, que tenían una magnitud sin precedentes, se aclaró con su configuración, que se realizó bajo la premisa de la negociación colectiva y el consenso con la parte social, y a medida que se fueron desarrollando a través de diferentes convocatorias, de forma que esta incertidumbre inicial no puede reputarse como un efecto generalizado, sino que, al contrario, los datos sobre compensaciones económicas permiten afirmar que tuvo un impacto delimitado e ineludible, derivado del principio de libre concurrencia que presidía estos procesos.

2.5. Sobre las medidas adoptadas para mejorar la eficiencia de los recursos humanos y fomentar la cultura de planificación

(Apartado 4.4 del proyecto de informe de fiscalización)

En relación con el Cuadro 9. Estrategia de transformación y mejora de los servicios públicos en el ámbito de la Administración de la Generalitat de Catalunya y plan de choque con medidas de aplicación urgente, es necesario advertir de un error en el plazo y, consiguientemente, la observación del grado de cumplimiento de la medida 2.1, consistente en que la Comisión Interdepartamental para la Implementación de Medidas de Transformación de la Administración (CIMTA) debe emitir un informe único, a la vista del informe final de propuesta de medidas de la CETRA.

En este sentido, debe tenerse en cuenta que el informe final de la CETRA se emitió en el mes de noviembre de 2025, momento a partir del cual la CIMTA dispone de un plazo de cuatro meses para emitir su informe, de conformidad con lo previsto en el punto 3.3 del Acuerdo GOV/217/2024, de 8 de octubre, por el que se impulsa la elaboración de una estrategia de transformación y mejora de los servicios públicos en el ámbito de la Administración de la Generalitat de Catalunya, y se aprueba un plan de choque con medidas de aplicación urgente.

Así pues, la CIMTA entregó el informe definitivo este mes de febrero de 2026 y, por consiguiente, no se produce una situación de retraso en el grado de cumplimiento de esta medida concreta.

2.6. Sobre las recomendaciones

(Apartado 3 del proyecto de informe de fiscalización)

2.6.1 Recomendaciones sobre el BDOP y el sistema de información

La SAFP comparte plenamente las recomendaciones formuladas e informa de que:

- Por el Acuerdo de Gobierno 217/2024, de 8 de octubre, en su punto 4.1.6 se determina el impulso a un nuevo sistema de información de los recursos humanos que permita hacer prospectiva con la estructuración y ordenación de los datos y facilite la gestión estratégica.
- En el año 2025 se ha aprobado el Acuerdo GOV/18/2025, de impulso de la transformación tecnológica de los sistemas de recursos humanos de la Administración de la Generalitat de Catalunya, que aprueba la aplicación del modelo de gobernanza de los datos de recursos humanos de la Generalitat de Catalunya, focalizado en la gestión de los datos de los empleados públicos, de los puestos de trabajo y de las estructuras organizativas, y una de cuyas actuaciones clave es la identificación de datos de referencia y datos maestros para garantizar el uso de valores consistentes y asegurar versiones únicas y autorizadas de la información esencial en toda la organización.
- El BDOP está en revisión estructural.
- Se está trabajando en los requerimientos para un nuevo Observatorio del Empleo Público Catalán para garantizar un sistema robusto y fiable de los datos de empleo público.

2.6.2. Recomendaciones relativas a las compensaciones económicas

(Apartado 3 del proyecto de informe de fiscalización)

Las recomendaciones relativas a las compensaciones económicas deben circunscribirse al ámbito del personal docente no universitario, dada la singularidad competencial expuesta anteriormente y, en todo caso, deben tener como parámetro las previsiones contenidas en la propia Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

3. Correcciones técnicas

Es necesario indicar las siguientes correcciones técnicas en relación con el apartado 4.6 - pág. 53 a 59 del proyecto de informe de fiscalización, relativas a:

- Definiciones de puestos ocupados por sustitución.
- Títulos y notas de los cuadros.
- Clasificación del personal.
- Ajustes terminológicos menores.

Su incorporación íntegra permitiría evitar interpretaciones incorrectas y mejorar la precisión conceptual.

Pág. 53:

Donde dice: *Para efectuar este cálculo, la SAFP consideró que la temporalidad estructural comprende todos los puestos de trabajo estructurales vacantes presupuestados, ocupados por personal interino o laboral temporal que no están reservados a personal funcionario de carrera o laboral fijo y que no están convocados en procesos de selección en curso derivados de las ofertas de empleo público.*

Debería decir: *Para efectuar este cálculo, la SAFP consideró que la temporalidad estructural comprende todos los puestos de trabajo estructurales ~~vacantes presupuestados~~, ocupados por personal interino o laboral temporal que no están reservados a personal funcionario de carrera o laboral fijo y que no están convocados en procesos de selección en curso derivados de las ofertas de empleo público.*

Pág. 54:

Donde dice: *Los puestos ocupados por sustitutos engloba la estimación de plazas ocupadas por personal temporal porque su titular está en situación de incapacidad temporal, encargo de funciones, comisión de servicios o servicios especiales; por lo tanto, no son considerados en el cálculo de la tasa de temporalidad estructural.*

Debería decir: *Los puestos ocupados por sustitutos engloba ~~la estimación de las plazas ocupadas por personal temporal porque su titular~~ **tiene reserva del puesto de trabajo por estar ocupando otro puesto de trabajo** ~~está en situación de incapacidad temporal,~~ **en** encargo de funciones, comisión de servicios, **otras formas de empleo provisional** o servicios especiales; por lo tanto, no son considerados en el cálculo de la tasa de temporalidad estructural, **en tanto que corresponden a personal fijo.***

Pág. 56

Donde dice: *Cuadro 12. Personal temporal estructural de la Generalitat y su sector público. Ejercicio 2024*

Debería decir: *Cuadro 12. Personal ~~temporal~~ estructural **de la Administración** de la Generalitat y su sector público. Ejercicio 2024*

Pág. 57:

Donde dice: *Cuadro 12. Personal temporal estructural de la Generalitat y su sector público.*

Debería decir: *Cuadro 12. Personal ~~temporal~~ estructural **de la Administración** de la Generalitat y su sector público.*

Pág. 59:

Donde dice: *Tampoco se incluyó en el cálculo de la tasa de temporalidad el personal médico interno residente y el personal en prácticas de los Mossos d'Esquadra, agentes*

rurales y bomberos, clasificados como funcionarios de carrera en el BDOP por 1.611, 109 y 238 puestos, respectivamente.

Debería decir: *Tampoco se incluyó en el cálculo de la tasa de temporalidad ~~el personal médico interno residente y el personal en prácticas de los Mossos d'Esquadra, agentes rurales y bomberos, clasificados como funcionarios de carrera en el BDOP por 1.611, 109 y 238 puestos, respectivamente.~~*"

4. CONCLUSIONES

De conformidad con las consideraciones anteriores, la Secretaría de Administración y Función Pública concluye estas alegaciones y solicita lo siguiente:

1. Diferenciar explícitamente los criterios metodológicos utilizados en el cálculo de la temporalidad estructural.
2. Suprimir el uso del BDOP como base para porcentajes de temporalidad.
3. Revisar la calificación de incumplimientos en supuestos que no constituyen infracción material.
4. Incorporar las aclaraciones relativas a compensaciones, competencias y plazas no adjudicadas.
5. Integrar las correcciones técnicas propuestas.

Estas modificaciones contribuirían a reforzar la solidez técnica, la precisión jurídica y la coherencia metodológica del informe definitivo.

Barcelona, 25 de febrero de 2026

Albert Dalmau Miranda
Consejero de la Presidencia

7.2. TRATAMIENTO DE LAS ALEGACIONES

Las alegaciones formuladas han sido analizadas y valoradas por la Sindicatura de Cuentas. Como consecuencia de las alegaciones presentadas, se ha modificado algún párrafo y los cuadros 12 y 13 del apartado 4.6 del proyecto de informe, según se indica en las notas al pie de las páginas correspondientes.

El resto del texto del proyecto de informe no se ha alterado porque se entiende que las alegaciones remitidas son explicaciones que confirman la situación inicialmente descrita o porque no se comparten los juicios que en ellas se exponen.

APROBACIÓN DEL INFORME

Certifico que en Barcelona, el 11 de marzo de 2026, reunido el Pleno de la Sindicatura de Cuentas, presidido por el síndico mayor, Miquel Salazar Canalda, con la asistencia de los síndicos Llum Rodríguez Rodríguez, Maria Àngels Cabasés Piqué, Anna Tarrach Colls, Ferran Roquer Padrosa, Josep Viñas Xifra y Manel Rodríguez Tió, y de la secretaria general de la Sindicatura, Marta Junquera Bernal, actuando como ponente el síndico Miquel Salazar Canalda, previa deliberación se acuerda aprobar el informe de fiscalización 5/2026, Proceso de estabilización del empleo temporal en la Generalitat de Catalunya.

Y, para que así conste y surta los efectos que correspondan, firmo esta certificación, con el visto bueno del síndico mayor.

[Firma digital de Marta Junquera Bernal]

La secretaria general

Visto bueno,

[Firma digital de Llum Rodríguez Rodríguez]

La síndica mayor por suplencia (artículo 30 de la Ley 18/2010)

