

*Grau en Relacions Laborals*

Treball de fi de Grau

Curs acadèmic 2020-2021

**ESTUDI I PROPOSTA D'ADEQUACIÓ DEL SISTEMA  
D'ACCÉS AL COS DE FUNCIONARIS DE LA  
GENERALITAT DE CATALUNYA  
(ALTERNATIVA AL SISTEMA D'ACCÉS ACTUAL)**

Alba Salgado i Burruezo

206695

Tutor del treball:

Hèctor López Bofill



**Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

**DECLARACIÓ D'AUTORIA I ORIGINALITAT**

Jo, ALBA SALGADO I BURRUEZO, certifico que el present treball no ha estat presentat per a l'avaluació de cap altra assignatura, ja sigui en part o en la seva totalitat. Certifico també que el seu contingut és original i que en soc l'única autora, no incloent cap material anteriorment publicat o escrit per altres persones llevat d'aquells casos indicats al llarg del text.

Com a autora de la memòria original d'aquest Treball Fi de Grau autoritzo la UPF a dipositar-la i publicar-la a l'e-Repository: Repositori Digital de la UPF, <http://repositori.upf.edu>, o en qualsevol altra plataforma digital creada per o participada per la Universitat, d'accés obert per Internet. Aquesta autorització té caràcter indefinit, gratuït i no exclusiu, és a dir, soc lliure de publicar-la en qualsevol altre lloc.

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement No comercial. Se'n permet la reproducció, distribució i comunicació pública sempre que se'n citi l'autor i no se'n faci un ús comercial.

Alba Salgado i Burruezo  
Barcelona, a 28 de maig de 2021

# **Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

## **RESUM**

La dificultat en la captació del talent és l'assignatura pendent de l'actual sistema d'accés a la funció pública i es necessita, a la meua manera de veure-ho, un canvi que porti a actualitzar un procés de selecció obsolet que no s'adequa a les necessitats reals de la Generalitat de Catalunya.

L'objectiu d'aquest treball, és estudiar les competències actuals de les que disposa la Generalitat per a articular el seu propi model de selecció de funcionaris públics, o si més no, quin és el marge del que gaudeix per tal de poder actualitzar el procés en funció dels seus interessos i de les seves especificitats.

El cos del treball està estructurat en tres blocs. Un primer bloc relatiu al marge competencial de la Generalitat en matèria d'ocupació pública. En segon lloc, una sèrie de propostes de reforma del procediment de selecció actual i per últim, quin és l'impacte i adequació normativa de la proposta de modificació sobre el sistema de selecció.

*Paraules clau: ocupació pública, selecció, reforma de l'Administració, captació de talent*

## **ABSTRACT**

The difficulty in attracting talent is the pending subject of the current system of access to the public service and it is necessary, in my view, a change that leads to updating an obsolete selection process that does not it adapts to the real needs of the Generalitat de Catalunya.

The aim of this work is to study the current competencies of the Generalitat to articulate its own model of selection of public servants, or at least, what is the margin of what it enjoys in order to update the process based on their interests and specificities.

The body of the work is structured in three sections. A first section on the margin of competence of the Generalitat in matters of public employment. Secondly, a series of proposals to reform the current selection procedure and lastly, what is the impact and regulatory adequacy of the proposed amendment on the selection system.

*Keywords: public employment, selection, administration reform, talent recruitment.*

# Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

## ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ .....	5
BLOC 1: ESTUDI COMPARAT: COMPETÈNCIES ESTATALS I AUTONÒMIQUES..	8
1.1. Marc competencial des de la perspectiva estatal.....	8
1.2. Interpretació del Tribunal Constitucional.....	11
1.3. Marc competencial des de la perspectiva autonòmica .....	11
1.4 L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic .....	14
BLOC 2: CAP A UN SISTEMA MÉS EFICIENT I ADEQUAT A LA REALITAT ACTUAL DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ PÚBLICA: ALTERNATIVES PER A LA SEVA REFORMA .....	17
2.1: Reforçar les garanties de compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a través de proves pràctiques.....	17
2.2. Reformular les proves del sistema d'oposició.....	19
2.2.1 Proposta de modificació .....	21
2.2.1.1. Primera prova: .....	21
2.2.1.2 Substitució del psicotècnic per l'entrevista personal remota enregistrada.....	22
2.2.1.3 Assignació temporal del lloc de treball (acompanyament amb mentoring).....	23
2.3 Creació d'òrgans especialitzats per a donar suport a aquestes propostes.....	24
BLOC 3: IMPACTE I ADEQUACIÓ NORMATIVA DE LA PROPOSTA DE MODIFICACIÓ SOBRE EL SISTEMA DE SELECCIÓ .....	25
4. CONCLUSIONS FINALS .....	31
5. BIBLIOGRAFIA.....	33
ANNEX 1: Informe Valoratiu d'Entrevista Remota.....	36
ANNEX 2: Proposta d'avaluació del període probatori orientat al mentoring .....	37
ANNEX 3: Esquema visual de la proposta modificativa del procés de selecció de l'Administració Pública de la Generalitat de Catalunya .....	39
ANNEX 4: Escrit de defensa.....	40

## **1. INTRODUCCIÓ**

L'elecció d'orientar aquest treball cap a una proposta d'anàlisi del sistema d'accés al cos de funcionaris de l'Administració Pública de la Generalitat de Catalunya com a alternativa al sistema d'oposició actual, ve motivada per la idea de poder prestar els meus serveis professionals dins d'aquesta institució com a una possible sortida laboral.

Com a estudiant de Relacions Laborals i Dret a la Universitat Pompeu Fabra, havent-hi cursat assignatures referents a la gestió dels Recursos Humans i en concret, a la selecció i gestió del personal en l'àmbit del sector privat, no he tingut l'oportunitat de rebre formació en allò que fa referència al sector públic. Per aquest motiu, l'orientació d'aquest TFG, fer una immersió sobre els processos de gestió de l'accés del personal funcionari, en concret en els processos de selecció: quins criteris s'han de complir per a poder accedir-hi, quina és la millor manera de preparar-se, entre d'altres qüestions que se'm plantejaven per a poder estar ben informada en el cas de tenir l'oportunitat de poder oposar en un futur.

Un altre factor que predomina en aquest interès per analitzar el sistema, és que sempre que he expressat aquest desig a la gent del meu voltant (amics, família, altres estudiants, etc.) m'he trobat majoritàriament amb reaccions contràries a aquesta idea, moltes vegades des d'una connotació negativa en relació a aquesta possibilitat laboral.

Els motius argumentats? La falta d'un projecte atractiu, processos de selecció llargs i pesats basats en habilitats més memorístiques que no orientades a la captació de talent i coneixement, fet que comporta una pèrdua de valor del capital humà, la influència de factors aliens al mèrit i la capacitat en la cobertura de llocs de treball, especialment en matèria de processos de promoció, així com una valoració negativa del rendiment de l'administració a nivell general, entre d'altres.

En definitiva, tot un seguit d'arguments que posen de relleu una concepció molt negativa del sector públic molt allunyada d'una altre visió contraposada molt més favorable basada en l'interès general, sobre les oportunitats del sector privat, que inicialment ofereix millors expectatives a l'hora d'accedir al mercat laboral i també al foment de les carreres professionals, ja sigui a nivell retributiu o de formació continua.

## **Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

El sistema d'organització actual de l'Administració de la Generalitat de Catalunya es remunta a l'etapa preautonòmica del 1977-1980 i tot i que el pas del temps ha portat a la institució a una adequació continua dels serveis prestats i a l'assumpció progressiva de noves competències, la gestió dels recursos humans i concretament, la selecció del personal dels cossos generals de funcionaris continua essent tributària d'aquell moment temporal, ni ha estat adaptada a la nova realitat competencial, tampoc tecnològica, ni a les necessitats d'uns ciutadans cada vegada més exigents en relació amb els serveis que els hi presten les administracions públiques.

Soc de l'opinió que prestar serveis a l'administració pública hauria de comportar un plus, una càrrega de compromís addicional, l'interès públic o general, el fet de treballar per a tots i pensant en tots, i això implica i hauria de suposar, un conjunt de responsabilitats respecte la ciutadania diferents a les que es podrien assumir en un lloc de treball en el sector privat.

És evident aleshores, que el règim d'accés a la funció pública ha d'incorporar certes especialitats en relació al model emprat en el sector privat, que implica una quasi total llibertat en els processos de contractació, però això no implica que no sigui un sistema que s'hagi d'anar actualitzant i adaptant en el temps, gaudint de mecanismes equivalents als que es podrien utilitzar en el sector privat.

No és un tema pacífic, i tot i que molts autors consideren que únicament les clàssiques proves selectives de tipus memorístic són les adequades constitucionalment per a l'ingrés als cossos de la funció pública, cal qüestionar-se el sistema, plantejant si realment aquest tipus de procés, sumats al mèrit i a la capacitació són el més eficient per a dur a terme els processos públics de selecció actualment.

Soc del parer que els sistemes de selecció actuals mitjançant els quals s'accedeix a l'Administració Pública de la Generalitat de Catalunya podrien tenir en compte un nou enfocament, un projecte de futur donant importància a les facultats positives inherents al capital humà, una modificació encaminada a captar i no perdre el talent, introduint elements de modernització i innovació de l'accés.

## **Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

En definitiva, una adequació del sistema actual enfocat a la captació del talent, encaminat a excel·lir en la prestació dels serveis públics, sense que això impliqui una inversió inicial de molts anys de preparació en estudi de matèries de vegades massa generalistes i amb poc retorn en el dia a dia que acostumen a ser una barrera que dificulta l'opció del sector públic com alternativa laboral i apostar per desenvolupar un concepte nou, alternatiu a la rigidesa que caracteritza el model d'accés tradicional, basat en l'especialització del personal i en la seva formació contínua en el temps paral·lela a una carrera professional dins de la funció pública.

Aquest plantejament, serviria per trencar els estereotips, els prejudicis i la percepció negativa sobre l'accés a la funció pública. L'administració hauria de disposar d'una estratègia de comunicació orientada a fer arribar al públic en general que és una sortida laboral més, ja fos en fòrums formatius especialitzats com en altres esdeveniments que ajudin a l'orientació laboral i a la recerca de feina.

En paraules del polític valencià Jordi Sevilla, no és fàcil dissenyar un sistema objectiu d'avaluació dins l'administració pública que garanteixi en termes eficients aquest canvi, i és per això que tampoc pretenc, ni com a estudiant tampoc podria assolir, presentar un projecte d'aquesta dimensió. Tot i així, la meua intenció i entusiasme em porten a voler endinsar-me en allò que m'agrada i informar-me de manera més concreta sobre el que vull que sigui el meu futur professional.

Trobo doncs, que el treball de fi de grau pot ser una bona eina per a poder analitzar, des d'una vessant pràctica, aquestes inquietuds i comprendre alhora, quina és l'estructura actual del procés de selecció i fer una proposta de millora alternativa.

## **BLOC 1: ESTUDI COMPARAT: COMPETÈNCIES ESTATALS I AUTONÒMIQUES**

Per a adaptar un model alternatiu al sistema d'accés actual de l'Administració de la Generalitat de Catalunya cal **abandonar el model tradicional d'ordenació i gestió del personal** de la dècada dels vuitanta per a permetre l'entrada d'una nova organització que faciliti el procés de transformació d'un Estat amb competències centralitzades a una alternativa basada en la cogovernança que permeti l'adaptació territorial de la funció pública fent-los disposar de la capacitat necessària per a dissenyar un model de gestió adaptat als seus interessos i finalitats.

L'objectiu d'aquest primer bloc és poder **determinar quin és el marge del que disposa la Generalitat de Catalunya** per a poder establir el seu propi règim de selecció dins la funció pública o si més no, la possibilitat de la que disposa aquesta institució per a poder adaptar i assolir noves metodologies actualitzades dins la funció pública per a la selecció dels seus cossos i escales de funcionaris. L'estudi d'aquest bloc, se centra en recavar informació sobre la selecció pública dins els preceptes constitucionals, la doctrina jurisprudencial, així com, extreure'n punts rellevants de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya i l'Estatut bàsic de l'Empleat Públic.

### **1.1. Marc competencial des de la perspectiva estatal**

La funció pública és una **competència d'àmbit compartit entre l'Estat i les Comunitats Autònomes**. Tot i així, hi ha alguns aspectes que pertanyen a l'Estat amb caràcter exclusiu donant la possibilitat de desenvolupament legislatiu a les autonomies.

Pel que fa a la **Constitució Espanyola** (en endavant CE), ens hem de remetre a dos preceptes amb una gran incidència en la funció pública; d'una banda l'article 149.1.18 en relació al règim jurídic de les administracions públiques, i de l'altra, la coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica que esmenta l'article 149.1.13. Existeixen però, altres títols que tenen repercussió en aquesta matèria com l'article 149.1.7 que atribueix competències exclusives a l'Estat en matèria de legislació laboral o fins i tot l'article 149.1.30 sobre l'obtenció, expedició i homologació dels títols acadèmics i/o professionals.



## **Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

En primer lloc, la previsió recollida a l'article 149.1.18 **reserva a l'Estat la competència exclusiva** sobre les bases del règim jurídic de les administracions públiques i del règim estatutari de les seves funcions. Aquest precepte és traduït per la doctrina constitucional en una **dobla competència de l'Estat** per a regular d'una banda, els aspectes bàsics de la relació de serveis dels funcionaris públics i la seva situació personal com a contingut indispensable del règim estatutari (drets i deures, relació funcional, carrera administrativa,...) i de l'altra, la relació orgànica de gestió i organització dels aspectes essencials de les administracions públiques (provisió dels llocs de treball, formació,...)<sup>1</sup>. Ambdues competències hauran d'estar emmarcades en la **reserva de llei** sense que aquest àmbit i el de la competència bàsica estatal hagin de coincidir necessàriament i emparant-se aquesta competència en les decisions bàsiques del model de funció pública però sense perjudici del que pugui establir cada administració pública pel que fa a la relació orgànica i garantint alhora, la **intercomunicació entre els diferents nivells territorials de l'Estat i els principis de coordinació i col·laboració**.

D'aquesta manera, la Comunitat Autònoma pot satisfer la reserva que esmenta la Constitució Espanyola més enllà dels continguts bàsics que es troben dins els límits reservats a la llei, en el sentit d'una efectiva **participació i desenvolupament legislatiu** i la legislació bàsica, vindrà determinada per l'Estat per a tenir unes pautes i criteris generals comuns per a totes les Comunitats.

Dins d'aquestes **bases estatals de "legislació bàsica"** hi considerarem els nivells de titulació exigits per a l'ingrés als diversos cossos de funcionaris així com les equivalències de titulacions que se'n puguin derivar, les vies d'accés per accedir a aquests cossos, la forma en que s'hauran de publicar (sense perjudici de que cada CCAA ho publiqui al seu bolletí corresponent i a través de l'instrument que convingui)<sup>2</sup>, com s'hauran de regir i compondre els òrgans de selecció, entre d'altres.

---

<sup>1</sup> Sentència del Tribunal Constitucional 76/1983, del 5 d'agost que qüestiona la constitucionalitat del text definitiu del projecte de Llei Orgànica d'Harmonització del Procés Autonòmic.

<sup>2</sup> D'acord amb l'article 70 del TRLEBEP, l'oferta s'haurà d'executar en un termini màxim de tres anys comptats a partir de la publicació en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i finalitzarà amb la resolució dels processos selectius de la convocatòria concreta. Els acords de Govern, aprovaran les ofertes d'ocupació pública per als diversos cossos desglossant la relació d'ofertes per any, amb les places ofertes i l'estat de la convocatòria.

D'altra banda, trobem les línies de l'article 149.1.13 de la CE en el sentit d'establir les bases de coordinació de la planificació de l'activitat econòmica general de l'Estat que, acompanyada pel límit a l'autonomia financera consistent en el principi de coordinació de l'article 156.1 de la mateixa llei, justifiquen les imposicions de límits màxims a les polítiques retributives de les Comunitats Autònomes.

Paral·lelament, l'article 103.3 de la CE delimita l'**àmbit competencial** de l'estat mitjançant el **concepte del règim estatutari dels funcionaris públics**. En conseqüència, la competència de l'Estat en matèria de funció pública depèn de les bases d'aquest règim reservant a la llei la regulació de l'estatut dels funcionaris públics entre d'altres matèries com l'accés a la funció pública en base als **principis d'igualtat, mèrit i capacitat, les garanties d'imparcialitat i el sistema de comptabilitats, així com les peculiaritats del dret a sindicació dels funcionaris**. D'aquesta manera, el personal funcional es troba sotmès a les condicions laborals que determinin les lleis i els reglaments i el seu contingut, ve determinat per l'article 103.3 de la CE.

Per a un accés a la funció pública en **condicions d'igualtat** tal i com determina l'article 23.3 de la mateixa llei aplicable a la relació de la carrera professional dels funcionaris, aquest contingut haurà d'estar desenvolupat per **normes amb rang de llei**<sup>3</sup> que garanteixin els requisits d'accés en condicions d'igualtat i uns procediments acompanyats d'un sistema basat en la capacitat i el mèrit. Tot i així, aquest precepte implica una graduació d'intensitat diferent dels principis de mèrit i capacitat en funció tant si estem davant de personal funcional com d'aquells qui volen assolir aquesta condició, acceptant-se en la provisió de llocs de treball la valoració de criteris subjectius com els coneixements concrets d'una matèria o l'experiència prèvia en relacions de treball similars.

Tots aquests preceptes, se seguiran pel marge proporcionat pel **principi d'eficàcia** que permet determinar a legislador en funció del sistema de provisió de llocs les mesures o alternatives més

---

L'aprovació i publicació de l'oferta pública és un pas necessari i previ a l'aprovació de la convocatòria d'un procés selectiu.

<sup>3</sup> Quedaran reservades també a la llei les relacions de manteniment i pèrdua de la condició de funcional.

adequades en funció del lloc de treball i amb l'objectiu de poder respondre amb la major eficàcia possible les necessitats que puguin tenir cadascuna de les administracions públiques.

En definitiva, la competència bàsica estatal en matèria d'ocupació pública comprèn les **bases del règim estatutari dels funcionaris públics** (requisits del sistema selectiu i mèrits professionals per a la provisió de llocs de treball, i el règim estatutari definit legal i reglamentàriament de manera objectiva), el **règim jurídic de les administracions públiques** (distinció del personal, mobilitat i incompatibilitats) i **la base i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica d'aquestes.**

## **1.2. Interpretació del Tribunal Constitucional**

Des del punt de vista de la interpretació del Tribunal Constitucional (en endavant TC), el contingut funcional d'aquesta competència bàsica estatal s'ha entès des de diverses perspectives seguint sempre com a fil conductor **la concepció de contingut central** incloent en l'àmbit estatal la regulació del sistema de selecció en els àmbits de: titulació exigida, formes d'accedir a la funció pública, òrgans de selecció i la seva composició.

No obstant, aquesta interpretació del TC no aborda la possible consideració de competència bàsica a l'accés a la funció pública en règim de provisionalitat. Tot i així, el Tribunal Suprem sí que ha considerat com a matèria bàsica l'ocupació pública en format d'interinatge considerant nul·la la regulació del sistema general d'accés que puguin fer-ne les autonomies.

El Tribunal Constitucional, també es pronuncia en referència a les normes relatives a la provisió de llocs de treball que són de gran interès per aquest estudi. D'aquesta manera, considera que seran de competència bàsica estatal els termes generals d'aquesta provisió i la relació amb el mèrit professional (capacitats, aptituds i habilitats generals i abstractes requerides) en la línia de salvaguardar el principi d'igualtat i no ho seran, les situacions de permanència i estabilitat corresponents al lloc de treball donada la varietat d'administracions públiques que existeixen i la multitud de tasques diferenciades que hi podem trobar a cadascuna.<sup>4</sup>

## **1.3. Marc competencial des de la perspectiva autonòmica**

---

<sup>4</sup> Sentència del Tribunal Constitucional núm. 293/1993 del 18 d'octubre.

## **Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

A la llum de l'esmentat anteriorment, a les Comunitats Autònomes els hi correspon, respecte del servei del funcionari públic a nivell general, el desenvolupament legislatiu i l'execució normativa. A més, també són competents per a la regulació del personal de les administracions locals on les autonomies han anat assumint cada vegada més competències específiques i de desenvolupament en aquest règim.

D'aquesta manera, els estatuts d'autonomia de les comunitats autònomes també contenen previsions en matèria de funció pública que s'articulen en diferents formats en funció del territori al que ens referim. En el cas de Catalunya, existeix un anàlisi inicial i previ, que es remunta a la Llei Orgànica 4/1979, de 18 de desembre, de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya que esdevenia com a una normativa institucional bàsica de Catalunya definint les seves institucions i relacions amb l'Estat en un marc de lliure solidaritat. Aquesta, establia en el seu article 10 una **competència compartida (i no exclusiva) de desenvolupament legislatiu i d'execució en el marc de la legislació bàsica de l'Estat i on el règim estatutari dels funcionaris públics era una matèria compartida.**

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya formava part de les legislacions autònomes amb competències de desenvolupament legislatiu sense tenir una potestat de regulació exclusiva a diferència d'altres estatuts com per exemple el del **País Basc que assenyala la competència exclusiva<sup>5</sup> de la comunitat en el desenvolupament de l'estatut dels funcionaris bascs** sense perjudici de l'establert a l'article 149.1.18 de la Constitució.

Això comporta, que comunitats com el País Basc tinguin una major capacitat d'enquadrament de les seves competències amb una llibertat de desenvolupament legislatiu superior a comunitats autònomes com Catalunya que presenten majors dificultats en el reconeixement de la competència autonòmica. Tot i així, podríem dir que aquesta competència de desenvolupament no pot ser privada en cap cas ja que és reconeguda a totes les comunitats autònomes podent anar més enllà del nivell de desenvolupament legislatiu sempre condicionada pel que estableixi la legislació bàsica.

---

<sup>5</sup> Article 10.4 Llei Orgànica 3/1979, de 18 de desembre de l'Estatut d'Autonomia per al País Basc.

## **Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

En conseqüència, l'activitat normativa de les Comunitats Autònomes s'ha vist limitada pels articles de la CE nomenats anteriorment, a la tasca d'exercir l'aplicació de l'ordenament jurídic i el desenvolupament de potestats normatives de naturalesa reglamentària i d'autoorganització. Existeix una legislació molt extensa però alhora dispersa amb diversos nivells sectorials amb normativa bàsica estatal a nivell general i d'altres bases específiques per a determinades tipologies de personal.

Amb l'aprovació de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya del 2006 que es tramita en paral·lel al primer avantprojecte de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, el marge de configuració normativa de la Generalitat de Catalunya en matèria d'ocupació pública pren com a base d'aquesta reforma l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Foral de Navarra<sup>6</sup> que és considerada la regulació més avançada en el sentit d'unes competències autonòmiques només limitades per la regulació estatal de drets i deures i amb una competència exclusiva en la resta de qüestions.

Cal analitzar l'article 136 sobre "*la funció pública i el personal al servei de les Administracions públiques catalanes*" de la Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya que atribueix tres nivells de competències diferenciades:

- En primer lloc, una **competència a les Administracions públiques catalanes a títol exclusiu** en relació amb el règim estatutari del seu personal que es tradueix en l'**exclusivitat en l'ordenació i organització de la funció pública**. Aquesta, permetrà a la Generalitat la creació de cossos i escales dins la funció pública així com la regulació dels instruments de planificació i l'oferta pública.
- En segon lloc, s'exceptua la **competència compartida en el desenvolupament dels principis ordenadors de la funció pública** (adquisició i pèrdua, drets i deures<sup>7</sup>, incompatibilitats i situació administrativa).

---

<sup>6</sup> Es preval de la disposició adicional primera de la CE: La Constitució ampara i respecta els drets històrics dels territoris forals. La actualització general d'aquest règim foral es durà a terme, en el seu cas, en el marc de la Constitució i dels Estatuts d'Autonomia.

<sup>7</sup> Els drets i deures es correspondran amb el Títol III de l'EBEP i l'adquisició i pèrdua així com les situacions administratives, amb el Títol IV i VI de la mateixa llei.

- Per últim, s'atorga la **competència exclusiva en l'administració del personal laboral**, fet que constata la llibertat de la Generalitat de Catalunya alhora d'adaptar a les seves necessitats la relació de llocs de treball.

#### **1.4 L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic**

L'aprovació del Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (en endavant, EBEP) va suposar una nova **proposta legislativa** referida als aspectes essencials i estructurals del sistema d'ocupació pública de les administracions públiques com a conjunt i atorgant a la legislació estatal i autonòmica el desenvolupament de les provisions nomenades en l'EBEP amb l'objectiu de promocionar possibles reformes en el règim legal d'accés a l'ocupació pública. Aquest text per tant, **obra camí al desplegament dels legisladors autonòmics** amb un marge ampli d'actuació en els sistemes, procediments i proves de selecció ja que a partir d'ara el sistema d'ocupació pública de cada autonomia no estarà constret per un abast excessiu de la legislació bàsica estatal i permetrà que la competència autonòmica pugui, en certa mesura, fer front a les seves especificitats.

Pel que fa a la selecció de personal, l'EBEP recull al seu article 55 quins seran els **principis rectors d'aquest procés de selecció** al que tots els ciutadans tindran dret a participar segons els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat però també, tal i com esmenta aquest precepte, mitjançant uns procediments transparents, amb òrgans imparcials, professionals, independents, discrecionals i assegurant **l'adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions futures a desenvolupar**. Aquests criteris, també són aplicables a la selecció de personal interí i temporal.

El text **manté els sistemes selectius tradicionals** (oposició, concurs i concurs oposició) però facilita, mitjançant regles i provisions, la possibilitat de que el legislador que hagi de protagonitzar un procés de selecció pugui adoptar un model propi ajustat a aquestes disposicions. És per això, que aquesta llei estableix una sèrie de possibilitats en relació als sistemes i procediments de selecció a la llum del seu article 61 constituint **principis bàsics de caràcter obligatori i d'altres normes de caràcter obert** que veurem a continuació.

### Principis bàsics de caràcter obligatori

- **Tots els processos selectius tindran caràcter obert** garantint així, la lliure concurrència. S'exceptuen els processos de promoció interna<sup>8</sup> i els supòsits de discriminació positiva<sup>9</sup> on ambdós grups gaudiran de places específiques i reservades dins la convocatòria, que normalment serà la mateixa que la de torn lliure.
- Les administracions **només podran optar, amb caràcter excepcional, pel sistema de concurs de valoració de mèrits** que serà bàsicament utilitzat per la provisió de llocs de treball temporal. En conseqüència, els sistemes selectius ordinaris seran el concurs-oposició i l'oposició, amb una sèrie de proves determinants de les capacitats dels aspirants. Aquesta decisió ve determinada per la creença de la tradició històrica de que la garantia del principi d'igualtat en l'accés ve determinada per la demostració de capacitats per mitjà d'un examen competitiu.

### Normes de caràcter obert

- L'article 61.2 admet en el seu segon paràgraf, una sèrie de possibilitats pel que fa al **mesurament de les capacitats a les proves selectives**. Concreta que aquestes proves podran consistir en la comprovació dels coneixements dels candidats i la seva capacitat analítica a través de proves orals o escrites, proves pràctiques de demostració d'habilitats i destresa laboral i personal, el domini de llengües estrangeres i/o la superació de proves físiques. Aquestes proves podran ésser combinades formant un conjunt d'exercicis, i estar desenvolupades en diverses fases escollint la possibilitat eliminatòria a cada una d'elles.
- L'apartat cinquè del mateix article, estableix que per assegurar l'objectivitat i la racionalitat dels processos selectius, aquests es podran completar amb la superació de cursos, **períodes de pràctiques**, psicotècnics, realització d'entrevistes, reconeixements mèdics (avui dia, en el cas, per exemple, dels cossos de policia) i/o la valoració de l'exposició curricular dels candidats.

---

<sup>8</sup> Disposició transitòria segona EBEP: El personal laboral fix podrà participar en els processos de selecció de promoció interna convocats pel sistema de concurs-oposició, de manera independent o conjunta amb els processos selectius de lliure concurrència. Aquest supòsit només s'admetrà amb caràcter transitori.

<sup>9</sup> Art. 59 Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic

## **Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

- Recordar, que la possibilitat de realització d'entrevistes ha estat molt discutida per la doctrina en el sentit de la seva utilitat metodològica considerats els riscos de falta d'arbitrarietat o favoritisme. Es considera necessari, que les entrevistes les hagin de dur a terme experts en selecció de personal, adoptant mesures de transparència i no atorgant a la decisió final conseqüència de l'entrevista un pes decisiu.

L'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, també tracta la **temporalitat laboral dins l'Administració Pública**. La disposició transitòria quarta de l'EBEP preveu la possibilitat de que les administracions públiques convocants aprovin **convocatòries de consolidació d'ocupació temporal amb un procediment no restringit**<sup>10</sup> valorant tant els serveis prestats en aquests així com l'experiència relacionada amb el lloc de treball a ocupar segons l'objecte de la convocatòria consistint això en una avantatge per aquells interessats en presentar-s'hi. Cal esmentar, que aquesta possibilitat, només beneficiaria al personal laboral no fix que hagués prestat serveis públics abans de l'1 de gener de 2005 pel que les autonomies no poden ampliar-ho i exercir aquesta possibilitat per a considerar feines temporals posteriors a aquesta data.

És important comentar també, el paper dels **òrgans de selecció en seu d'imparcialitat i independència** i en consonància amb la potestat establerta a l'article 61.4 de l'EBEP. Aquest article, atorga la possibilitat a les Administracions Públiques de crear òrgans especialitzats i permanents per a l'organització de processos selectius admetent-se a més, la possibilitat d'encomanar aquestes funcions als Instituts o Escoles d'Administració Pública en el sentit d'obtenir una **comissió d'experts**. Aquesta segona opció, no és una condició necessària i obligatòria sinó que es pot tractar d'un òrgan independent ad hoc, o estimar la concessió d'aquest procés a una agència o autoritat independent.

---

<sup>10</sup> Només es poden sotmetre a procediment restringit els processos adreçats a les persones incloses a l'article 61.1 de l'EBEP.



## **BLOC 2: CAP A UN SISTEMA MÉS EFICIENT I ADEQUAT A LA REALITAT ACTUAL DELS PROCESSOS DE SELECCIÓ PÚBLICA: ALTERNATIVES PER A LA SEVA REFORMA**

La selecció a l'ocupació pública té una **transcendència cabdal** en la gestió de persones a les Administracions Públiques. Tant és així que un error de l'organització en el procés, podrà comportar la incorporació de persones amb dèficits de coneixements, aptituds i competències i a més, comportar una **contaminació organitzativa** en el sentit d'incorporar funcionaris que no desenvolupin de manera eficaç i eficient la seva tasca o que disposin d'escassa polivalència i versatilitat. En conseqüència, una mala decisió selectiva a diferència del que normalment succeeix al sector privat, podrà comportar conseqüències negatives i elevats costos directes i indirectes per a l'organització durant tota la vida laboral d'aquella persona i quedaran plasmades també en el futur servei que s'ofereixi a la ciutadania.

Com exposava en les raons que em portaven a realitzar aquest estudi, la **selecció actual està basada en patrons memorístics** (alguns, segons el meu punt de vista, obsolets) i no enfocats en les competències dels candidats ni en la captació del talent per a incorporar **perfils innovadors o tecnològics** que integraran els futurs cossos de funcionaris.

Donat que la taxa de reposició ha estat a zero durant un gran període de temps, és el moment oportú per a replantejar-se el procés. Al llarg dels propers anys, la selecció del personal públic serà tant intensa com extensa, amb molta més oferta de llocs de treball i alhora, perfils totalment nous. És per això que aquest bloc, seguint la línia de l'exposat, és un intent de reinventar i articular, en la mesura del possible, el model de selecció dels cossos generals de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per tal d'incorporar iniciatives actuals i adaptades a les necessitats vigents de l'Administració i el seu personal.

### **2.1: Reforçar les garanties de compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a través de proves pràctiques**

Segons Rafael Jiménez Asensio, *“La interinitat no està configurada ni legal ni conceptualment com a un estadi previ a l'adquisició de la condició de funcionari de carrera sinó com a un mitjà de cobrir temporalment una necessitat objectiva de l'Administració. L'accés a la condició de funcionari de carrera només es pot fer, prèvia acreditació efectiva (no formal) de competències*

# Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

*professionals en processos competitiu i oberts que salvaguardin de manera efectiva els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat".<sup>11</sup>*

Els **principis d'igualtat, mèrit i capacitat** sostenen la selecció del personal al servei de les Administracions públiques, es recullen a l'article 55 de l'EBEP d'acord amb el dret fonamental d'accés a les funcions públiques en aquestes condicions. L'article 23.2 CE constitueix, una especificació del principi d'igualtat davant la llei formulada per l'article 14 CE, en quant suposa una aplicació d'aquest principi a l'àmbit en el que s'ha de produir l'accés dels ciutadans a les funcions i càrrecs públics.<sup>12</sup>

Aquests principis s'han vist relaxats en els últims anys per la **progressiva incorporació definitiva de funcionaris interins** donant un pes determinant a la fase de concurs i estovant la fase d'oposició, i per la funcionarització de personal laboral així com pels opacs processos de promoció interna configurats com a proves tancades o restringides. Es penalitza així, el coneixement competitiu, les destreses efectives o les aptituds especials menyspreant el talent d'aquells qui no han tingut aquesta oportunitat.

Dins la fase de concurs, i tal i com s'exposa en les bases de cada convocatòria es poden **atribuir punts** (amb un màxim de puntuació diferent en funció del que indiqui cada convocatòria) **en la valoració de mèrits pels serveis prestats a l'Administració Pública en l'escala/cos objecte de la convocatòria**. Per exemple, a l'última resolució convocada per al cos superior d'administració<sup>13</sup>, s'estipula per al torn de lliure accés la valoració dels serveis prestats en qualsevol administració pública amb vinculació, respecte del subgrup de titulació A1<sup>14</sup> amb un **màxim de 53,33 punts**. Alhora, també es premien als que han assistit a cursos formatius

---

<sup>11</sup> Jiménez Asensio, R. (2017) Doce tesis y seis hipótesis sobre la selección de empleados públicos. Pàg. 14

<sup>12</sup> Tribunal Suprem, Sala Tercera, del Contenciós-administratiu, Secció 7ª, Sentència de 23 de setembre del 2002, Rec. 2738/1998, fonament de Dret Quart, paràgraf segon.

<sup>13</sup> RESOLUCIÓ PDA/2907/2019, de 7 de novembre, per la qual es convoca el procés de selecció per proveir 760 places de l'escala superior d'administració general del cos superior d'administració (grup A, subgrup A1), de la Generalitat de Catalunya (núm. de registre de la convocatòria 242)

<sup>14</sup> Es valora la relació de lloc de treball en qualitat de funcionari de carrera, de personal estatutari de gestió i serveis, en virtut d'un nomenament d'interinatge, d'un contracte de naturalesa laboral, d'un contracte administratiu transitori o d'un contracte d'administratiu de col·laboració temporal.

convocats per l'administració de la que era interí penalitzant el coneixement competitiu o les aptituds especials que destaquin davant dels altres (tornem a trobar-nos davant la pèrdua de talent).

Aquest avantatge, ja que no tothom parteix d'aquesta gran quantitat de punts en fase de concurs, ens afirma que el fet d'assolir la posició d'interinitat obre una àmplia porta d'expectatives d'incorporar-se a la plantilla de per vida i de manera preferent alimentades per un sindicalisme del sector públic que protegeix als interins davant la resta de la ciutadania menyspreant els principis constitucionals d'accés a la funció pública, i sobretot el propi principi d'igualtat.

En conseqüència, una solució com a punt de partida seria limitar aquesta acumulació de mèrits, sense haver de deixar de computar els serveis prestats en condició d'interinatge **però amb un màxim de 3 punts** (com ja s'ha fet en algunes ocasions<sup>15</sup>) com a criteri general per a totes les bases generals de cada convocatòries per tal d'evitar que aquest còmput sigui un factor determinant a l'hora de l'obtenció de la plaça. A més, existiria l'opció que limitant-ho també a aquest màxim de puntuació, **el tribunal valorés l'experiència similar o anàloga al lloc de treball per tasques realitzades a l'empresa privada.**

S'han de seguir tenint en compte mèrits com els idiomes, nivells més elevats de català del demanat com a requisit a la convocatòria, d'aquelles titulacions que puguin ser interessants per al lloc de treball o la competència digital però no es pot seguir donant tant pes a una situació que cada vegada és mes exagerada.

## **2.2. Reformular les proves del sistema d'oposició**

La cobertura de la places vacants com a conseqüència de les jubilacions massives així com l'impacte de la revolució tecnològica a l'Administració obliguen a fer un **replantejament radical de la forma de seleccionar treballadors públics**. A més, l'oposició entesa actualment com a una successió de proves de coneixement essencialment memorístiques és superada per entre un 80 i 90% dels aspirants donant-se així un major pes a la posterior fase de concurs. És

---

<sup>15</sup> Resolució GAP/2048/2008, de 25 de juny, de convocatòria del procés selectiu per proveir 557 places de l'escala administrativa del cos administratiu (subgrup C1) de la Generalitat de Catalunya (núm. de registre de la convocatòria 160). (Correcció d'errades en el DOGC núm. 5179, pàg. 57696, de 23.7.2008).

## Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

així, que em plantejo la possibilitat de poder fer un **procés de selecció més assequible en quant a temari però més exigent en quant a resultats** partint de que les competències i capacitats que s'hauran d'exigir en un futur (de fet, és la necessitat actual) quasi bé immediat hauran de tenir a veure amb coneixements digitals o tecnològics i altres tipus d'habilitats com la capacitat d'adaptació, creativitat, innovació, empatia,... més enllà de les capacitats memorístiques sobre les quals es basa actualment el procés.

Alhora, el temari de les oposicions és diferent per a cada cos o escala, augmentant la quantitat de temes en funció d'aquest i abastint matèries d'àmbit divers<sup>16</sup>; com bon govern i transparència, organització del sector públic, finances públiques, entre d'altres.

Cada convocatòria estipularà el nombre de proves a dur a terme així com els requisits de cadascuna. A nivells generals, la prova acostuma a constar de **tres proves amb diversos exercicis**. Per exemple, a l'escala superior d'administració del cos superior d'administració<sup>17</sup> la primera prova consta de:

- Un exercici obligatori i eliminatori de 60 preguntes tipus test amb una qualificació de 0 a 20 i un mínim de 10 punts per a superar-lo.
- Un exercici obligatori i eliminatori amb preguntes de resposta breu, una hora i una qualificació de 0 a 10 punts amb un mínim de 5 punts (temes del 1 al 60)
- I un últim exercici basat en un test de competències professionals mitjançant el plantejament de situacions laborals obligatori i no eliminatori en temps d'hora i 15 minuts.

La segona prova és específica per a cada opció amb un test de coneixements específics i un supòsit pràctic obligatoris i eliminatoris a més d'una tercera, per aquells qui no hagin acreditat el nivell requerit en llengua catalana i castellana, en el cas dels no nacionals.

Vist l'anterior, cal realment preguntar-se: és necessari avaluar el mateix temari en diversos exercicis utilitzant quasi bé la mateixa metodologia? On es troba l'avaluació prèvia de que

---

<sup>16</sup> Resolució PDA/2821/2019, de 31 d'octubre de 2019

<sup>17</sup> Resolució PDA/2907/2019, de 7 de novembre, per la qual es convoca el procés de selecció per proveir 760 places de l'escala superior d'administració general del cos superior d'administració (grup A, subgrup A1) de la Generalitat de Catalunya (núm. de registre de la convocatòria 242)

aquell candidat, més enllà de saber-se el temari que se'l requereix, és la persona adient per a ocupar el lloc de treball determinat? Com avaluem les competències intrínseques inherents a la persona, al seu talent? Hem d'incentivar els processos que vagin més enllà de validar que una persona se sap un temari i abordar la valoració de la capacitat del candidat per aprendre i renovar a mesura que passa el temps les seves competències.

### **2.2.1 Proposta de modificació**

Aquesta proposta està orientada a incentivar els processos que requereixen competències més enllà del entrenament de la memòria i alhora, adaptar el sistema per a adquirir la competència d'ajustar-se a la captació de talent necessària per a **redefinir els processos de selecció de personal**.

#### **2.2.1.1. Primera prova**

**Una primera prova de caràcter bàsic i de filtratge d'uns mínims coneixements del servei públic sense haver d'abastir coneixements no necessàriament útils per al lloc de treball i obviant aquells que podran ser demostrats en les posteriors proves pràctiques.**

Aquesta prova formaria part d'un "pack genèric" de coneixement necessari per a poder accedir a l'Administració Pública orientada a ser **una prova més assequible en quant a contingut però més exigent en quant a resultats**. En conseqüència, i per tal de fer un cert cribratge de candidats, més enllà d'aprovar de manera obligatòria l'examen, s'haurà de tenir una **nota mínima de "7/10"** en comptes de "5/10". Un únic examen que barrejarà el format de resposta breu amb el format test amb múltiples opcions basat en la següent matèria bàsica:

- Constitució Espanyola
- Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic
- Estatut d'Autonomia de Catalunya
- Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques
- Llei 40/2015, d'1 d'octubre, de Règim Jurídic del Sector Públic

# Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

- Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals (que s'aplica conjuntament amb el Reglament General de Protecció de Dades)<sup>18</sup>.
- Llei 26/2010, de règim jurídic i de procediment de les administracions públiques a Catalunya
- Llei 29/2010, de l'ús dels mitjans electrònics al sector públic

El segon filtre, sí seria una prova concreta de la matèria relativa a cada cos o escala en concret amb els coneixements requerits per a aquell lloc de treball que és el que se sol fer ja habitualment per a les proves específiques del coneixement d'aquell àmbit (qui es presenta per exemple, al Grup A, Subgrup A1, ja disposa d'una part específica segons triï la part de prevenció, la part jurídica,...) i és aquí, on ja es podran demostrar els coneixements del lloc a ocupar.

## **2.2.1.2 Substitució del psicotècnic per l'entrevista personal remota enregistrada**

La digitalització dels processos dins les àrees de talent de les empreses és ja una realitat, donant-se cada vegada més, les entrevistes més personalitzades i adaptades a cada usuari que a banda de valorar el talent i les capacitats socials del candidat permeten estalviar temps i diners ja que es poden veure a qualsevol hora del dia, sense haver de programar una reunió i des de qualsevol dispositiu permetent una preselecció de qualitat. Quan les entrevistes presencials no són possibles, ja sigui per temps, recursos o limitacions geogràfiques, l'entrevista remota enregistrada prèviament, ofereix informació cabdal sobre la personalitat i la motivació de cada candidat. Aquest tipus d'entrevista és un mètode molt atractiu i digitalitzat que té un **discurs fixe i preenregistrat** integrat per dues parts:

1. D'una banda, l'empresa/institució, en aquest cas, l'Administració Pública, dona una visió genèrica del que és la institució. En els processos actuals, la persona "es ven" com a un bon aspirant en base a les seves qualificacions en fase d'oposició i es guanya la plaça però no se'l presenta el que s'hi trobarà, el que li oferirem. Aquest, és un bon punt de partida per a oferir una **imatge atractiva de l'organització**, mostrar la seva missió i

---

<sup>18</sup> Reglament (UE) 2016/679 del Parlament i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades i pel qual es deroga la Directiva 95/46/CE

els seus valors i el compromís, els beneficis de treballar a la institució; ressaltar allò positiu, l'ambient acollidor, la carrera professional, entre d'altres, que donaran valor afegit al lloc de treball i situa el marc vinculat als aspectes i habilitats socials que es desenvoluparan i examinaran a la segona part.

2. En segon lloc, esbrinarem les **habilitats emocionals, analítiques i de resolució de conflictes** en base a preguntes obertes que asseguraran la possibilitat de que el candidat expressi les respostes de manera clara i concisa i alhora, permetrà a l'òrgan especialitzat, l'avaluació de les seves respostes entorn uns criteris valoratius predeterminats. En la **gravació d'aquest vídeo de durada de 3 minuts** es respondran una sèrie de preguntes entorn a tres eixos: l'Eix Analític, l'Eix Proactiu i l'Eix Resolutiu.

**L'Annex 1: Informe Valoratiu d'Entrevista Remota**, inclou el formulari elaborat per tal de poder avaluar aquestes competències extraient de cadascun dels tres eixos una puntuació per cada competència avaluada favorablement assolint com a màxim un total de 18 punts essent una **fase obligatòria i eliminatòria** a realitzar per tots els aspirants que hagin superat la primera prova.

### **2.2.1.3 Assignació temporal del lloc de treball (acompanyament amb mentoring)**

Cal considerar a més, el fet de regular un **període probatori** per als funcionaris com ja existeix en les places per a laborals. És evident, que aquesta mesura no es pot generalitzar, ni l'Administració podria assolir la realització d'aquest procés per a tots els cossos però sí per a determinats processos de selecció com per exemple els cossos de gestió, on cal demostrar aptituds i habilitats concretes del lloc de treball així com l'adaptabilitat a entorns en constant transformació i la capacitat de resoldre problemes complexos. A més, valorar competències de manera pràctica com ho son l'atenció directa, el lideratge executiu cap un terreny tecnològic, la capacitat de treball en equip, de resolució de conflictes complexos, entre d'altres.

Aquesta proposta va ésser recollida per la **Comissió per a l'estudi i la preparació de l'EBEP** com a una prova amb condicions de brevetat i alhora justificada de manera circumstancial en els casos de no superació d'aquest període de prova per tal d'evitar l'arbitrarietat que se'n pugui derivar.

El **mentor en qüestió, que haurà de ser format prèviament per òrgans especialitzats en la matèria**, mesurarà les competències exigides per a les tasques de cada lloc de treball i predirà el bon acompliment de les funcions que no s'hagin pogut avaluar plenament en fases precedents o anteriors.

D'aquesta manera, i a través d'un "full de ruta", tres mentors designats en tres unitats diferents per a garantir l'arbitrarietat i imparcialitat així com una valoració final del tot igualitària per a tots els candidats, valoraran a cadascun dels candidats que se'ls assigni en períodes de dos mesos arribant cada treballador en pràctiques a realitzar una estada total de sis mesos a la institució.

Finalment, tots tres posaran una nota mitjana en **quatre conceptes multidimensionals de competències en bases a quatre S<sup>19</sup>** (Saber ser, Saber, Saber fer i Saber estar) i aquesta resultarà en una ponderació entre les diferents valoracions que facin tots tres mentors obtenint una mitja que ens permetrà classificar els aspirants finalistes d'aquesta prova des del resultat més elevat fins al més baix.

A **l'Annex 2: Proposta d'avaluació del període probatori orientat al mentoring**, es pot veure el que seria un exemple de quadre a seguir per part dels mentors a l'hora d'avaluar aquesta prova. Un període de sis mesos, dos mesos a una unitat concreta relacionada amb el futur lloc de treball a ocupar i en un total de tres unitats en departaments diferents i essent tutoritzats a través d'un mentor diferent en l'estada a cada unitat.

### **2.3 Creació d'òrgans especialitzats per a donar suport a aquestes propostes**

Aquestes propostes de modificació dels processos selecció pública no són possibles sense reforçar prèviament la professionalitat i **l'especialització dels òrgans de selecció**. És cabdal l'existència d'un equip amb la missió fonamental d'organitzar oposicions o concursos generals per al nomenament dels funcionaris.

---

<sup>19</sup> Bizneo (2020) Entrevista por competencias. ¿Qué son y qué tipos existen? ( en línea) Disponible a:

<https://www.bizneo.com/blog/entrevista-por-competencias/>



Un bon exemple seria seguir les línies d'organització del **model de l'EPSO<sup>20</sup> de la Unió Europea**, un òrgan compost per diversos experts en la matèria amb la finalitat principal d'organitzar els processos selectius tant per a entitats concretes vinculades a l'Administració així com per als departaments públics a nivell general. Té un model de caràcter tècnic que actua amb independència i aplicant les disposicions que estableix l'Estatut dels funcionaris de la Unió Europea i seguint els criteris i principis en matèria de contractació i polítiques de selecció fixats de comú acord pels secretaris generals de les institucions i alhora, fa recerca sobre la millora de les pràctiques a establir en la selecció d'acord amb els perfils professionals definits per a les diferents categories de personal i els seus respectius llocs de treball.

L'objectiu d'atorgament de la potestat selectiva a aquest tipus d'òrgans permetria l'existència d'unes **bases generals i específiques en concordança a les necessitats concretes de l'Administració així com a cada lloc de treball**. D'aquesta manera, li correspondria proposar el sistema de selecció concret i el tipus de proves més adequades per a cada convocatòria, així com la designació dels membres oportuns per a cada òrgan de selecció. A més, podria centrar-se en la revisió i modificació dels procediments actuals per tal d'avaluar l'eficàcia i agilitat que s'ha vingut posant en dubte al llarg dels anys.

### **BLOC 3: IMPACTE I ADEQUACIÓ NORMATIVA DE LA PROPOSTA DE MODIFICACIÓ SOBRE EL SISTEMA DE SELECCIÓ**

Una modificació disruptiva del procés de selecció, tal com està configurat a l'EBEP i en el que es basa el procediment actual, no és viable des de la competència autonòmica, en funció del repartiment competencial actual entre Estat i Autonomies. El que sí és possible és introduir una sèrie de modificacions que puguin configurar-lo de manera més eficient en relació a les propostes de millorar que s'han formulat en el present treball, sempre respectant una successió de premisses obligatòries, incloses a l'EBEP, en els articles 55, 61.6 i 76 de l'EBEP.

Pel que fa als **principis rectors de l'article 55**, la selecció del personal funcionari (i la de qualsevol tipus de personal al servei de l'administració) s'ha de realitzar mitjançant procediments que garanteixin els **principis d'igualtat, mèrit i capacitat**. Alhora, el seu apartat

---

<sup>20</sup> EPSO: European Personnel Selection Office of the European Union

## **Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

segon especifica, més enllà de les garanties esmentades, la necessitat de la **publicitat** de les convocatòries i les seves respectives bases, així com la **transparència, imparcialitat, professionalitat i independència** dels òrgans de selecció. Per últim, s'exigeixen a més, el **requisit d'adequació** del contingut inclòs en aquests processos de selecció sense perdre la seva **agilització i objectivitat**.

D'altra banda, l'**article 61.6** indica que els **sistemes selectius** que s'hauran d'utilitzar per l'accés a la administració pública del personal funcionari de carrera seran l'oposició, el concurs-oposició que haurà d'incloure com a mínim una o dues proves per a determinar la capacitat dels aspirants, o el concurs de valoració de mèrits que només es podrà aplicar de manera excepcional i en virtut de llei. Tot això, respectant l'**article 76** en el sentit de complir amb la **divisió en grups de classificació professional del personal funcionari de carrera** d'acord amb la titulació exigida per l'accés als mateixos.

És per aquest motiu, que amb l'objectiu de seguir amb les línies i directius anteriors, el Reial Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública i que té com a objectiu regularitzar i harmonitzar diversos textos legals en matèria de funció pública de l'Administració de la Generalitat, estableix també en el seu article 46 l'accés per mitjà dels procediments d'oposició, concurs-oposició per als cossos i escales de funcionaris però també incloent a les categories laborals. Si s'escau, parla de la possibilitat d'optar a més, per cursos de formació o aquelles proves que determini la convocatòria en qüestió.

D'aquesta manera, i més enllà de l'exposat, el marge és potser ampli i, a continuació, intentaré demostrar com les propostes de reforma proposades en el "*BLOC 2: Cap a un sistema més eficient i actual de selecció pública: possibles reformes*" tenen una efectiva cabuda en la legislació actual sense generar cap conflicte competencial entre diferents administracions. En concret:

- Pel que fa al **reforç de les garanties de compliment dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat en l'accés a través de proves pràctiques**, el citat Decret legislatiu 1/1997, estableix, a l'article 43 quins són els principis que han d'inspirar la selecció del personal tenint en compte l'adequació del sistema al contingut dels llocs de treball que han de ser

# Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

ocupats. A més, cal sumar la finalitat de garantir que aquelles persones que prestin serveis a l'Administració d'aquesta institució obtinguin la preparació necessària per a poder desenvolupar les funcions.

Tot això, s'ha de fer garantint els **principis d'igualtat, mèrit i capacitat** en tots els procediments suprimint així les diferències que puguin implicar el tracte discriminatori envers el personal interí (que accedeix normalment amb més puntuació en fase de concurs com mostra el BLOC 2 fins casos on es pot arribar a assolir un elevat nombre de punts) i la resta d'aspirants que es presenten a la convocatòria en qüestió.

El tracte favorable als interins ha estat motiu de controvèrsia tant a nivell estatal com europeu. De fet, molts interins han presentat demandes en el sentit contrari, demanant que se'ls concedeixi la condició d'empleats públics amb un estatut comparable al d'aquest personal pels anys treballats a l'administració<sup>21</sup> mentre els funcionaris de carrera, per altra banda, consideraven innecessària la seva prolongació donat que no havien passat les proves que ells havien hagut de fer ni el sacrifici i temps que les oposicions els van comportar. El Tribunal Suprem ha donat la raó al personal interí en la majoria d'ocasions però amb certs matisos, considerant com a solució a aquest tipus de casos "*l'aplicació de la mateixa jurisprudència consolidada en l'Ordre Jurisdiccional Social respecte de la utilització abusiva de contractacions temporals de treballadors públics anul·lant l'extinció i considerant la relació com a indefinida no fixa, per tant, **prolongada la mateixa en el temps fins la cobertura reglamentària de la plaça***"<sup>22</sup>.

A la llum del Decret legislatiu 1/1997 i tota la legislació estatal que aplica sobre la matèria, les mesures proposades en el bloc anterior sobre aquest tema, únicament tenen com a objectiu garantir els principis de mèrit, igualtat i capacitat que ja s'haurien de venir complint en la seva totalitat i permetre d'altra banda, que no hi hagi un tracte diferenciat en els casos en els que el personal interí pugui obtenir un percentatge molt més alt de punts degut als

---

<sup>21</sup> Sentència de la Sala contenciós-administrativa del Tribunal Superior de Justícia del País Basc de 12 de desembre de 2016 (rec. 625/2013)

<sup>22</sup> Sentència de la Sala contenciós-administrativa del Tribunal Suprem en dues sentències de 26 de setembre de 2018.

serveis prestats a l'Administració. No és complicat poder reduir la puntuació en aquests barems ja que són les mateixes bases generals i específiques les que modifiquen els criteris de puntuació en funció de la convocatòria. D'aquesta manera, els mateixos òrgans de decisió que estipulen els barems podrien limitar la puntuació per als serveis prestats a 3 punts, per a posar un exemple, per a garantir un procediment just tal i com esmenta l'article 61 de l'EBEP que estableix que la valoració de mèrits només podrà ser atorgada en base a una **puntuació proporcionada que no determinarà, en cap cas, per si mateixa el resultat del procés selectiu**, que és just el que succeeix actualment amb aquestes ponderacions tan altes en algunes bases atorgades en fase de concurs beneficiant d'aquesta manera al personal interí.

- Pel que fa a la **modificació del temari**, l'article 47 del Decret legislatiu 1/1997, estipula que la selecció per oposició consisteix en la realització per l'opositor de les proves que estableixi cada convocatòria en qüestió, orientades a determinar la idoneïtat dels aspirants però no exigeix que aquestes proves hagin de ser, necessàriament, un control sobre la capacitat memorística de l'aspirant. D'aquesta manera, no es pot considerar que hi hagi una prova memorística concreta que sigui obligatòria i indispensable estipulada per la llei, fins i tot el mateix EBEP únicament estableix al seu article 61, que es realitzin en tot cas una o varies proves per a determinar les capacitats dels aspirants.

De fet, s'indica que les proves de selecció s'han d'establir de manera que puguin fer paleses les condicions d'aptitud i de coneixements dels candidats que es considerin necessàries atesa la naturalesa de la funció i del lloc de treball. L'anterior ens dona un gran marge per a poder introduir les modificacions proposades ja que se segueix avaluant a l'aspirant en les condicions legals que es demanen però en un format diferent.

En aquest sentit, s'han vingut proposant molts canvis en relació al temari per la necessitat de la implementació d'un nou model en la selecció del personal potenciant l'avaluació de les capacitats i competències més enllà de les capacitats memorístiques. El mateix ministre de Política Territorial i Funció Pública hauria creat un grup d'experts per a desenvolupar una reforma a l'Administració Pública amb una proposta definitiva per a modificar les

## Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

proves d'accés al funcionariat que es donaria a conèixer al mateix 2021<sup>23</sup>. Aquesta inclouria canvis en el model d'oposicions actuals per a premiar més les aptituds i la pràctica i reduint la memorització dels temaris.

- En quant a la **substitució del psicotècnic per l'entrevista personal remota enregistrada i l'assignació temporal del lloc de treball (acompanyament amb mentoring)**, l'article 43 del Decret Legislatiu 1/1997, estableix que es poden incloure en els procediments selectius valoracions sobre les experiències assolides i els coneixements teòrics, proves mèdiques o físiques, tests psicotècnics o professionals, entrevistes, proves pràctiques i, en general, altres instruments que ajudin a determinar d'una manera objectiva els mèrits, la capacitat i la idoneïtat dels aspirants en relació amb el contingut dels llocs de treball que hagin d'ocupar. A més, també es podran establir proves alternatives dins un mateix cos o una mateixa escala en relació amb les especialitats corresponents dels llocs de treball que s'hagin de proveir.

L'article 47 de la mateix Decret Legislatiu, estableix com a criteri a complir que en el cas de desenvolupar proves de selecció i/o cursos de formació s'ha de fer seguint com a línia general les matèries adients amb el desenvolupament posterior de les tasques futures a complir.

- Pel que fa a la **creació d'òrgans especialitzats per a donar suport a les propostes esmentades**, s'haurien de seguir les línies esmentades de l'Oficina de Selecció de Personal de la Unió Europea. Aquest òrgan fa un tipus d'oposicions en dues fases; una primera, que selecciona en un primer cribratge basat en la qualificació acadèmica i professional a través d'un "**avaluador de competències**", i una segona, on els escollits en la primera participen en un Centre d'avaluació on es desenvolupen diverses proves per a avaluar el raonament de l'aspirant així com d'altres aspectes d'interès.

No és difícil poder seguir aquest model sempre i quan **es respecti el format del concurs oposició** i a més, en la creació d'aquest tipus d'òrgans, l'Administració Pública de la

---

<sup>23</sup> Sastre D. (2021) Oposiciones: Así son los cambios en las pruebas para ser funcionario. El Periódico, 2 de mayo (<https://www.elperiodico.com/es/economia/20210502/oposiciones-cambios-pruebas-funcionario-11696288>)

**Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

Generalitat de Catalunya **tindria una competència a títol exclusiu** en relació a l'**ordenació i organització de la funció pública**.

Al **llibre blanc de la funció pública catalana publicat al 2005** (pàg. 149 - 151) es va preveure expressament aquesta opció de creació d'aquests tipus d'òrgans però no s'ha introduït en cap de les lleis de desplegament de l'EBEP ni tampoc a cap dels avantprojectes més nous que es coneixen a altres comunitats autònomes com ho són la Llei d'ocupació pública d'Aragó o la Llei d'ocupació pública del País Basc, encara que sí que s'entreveia la creació d'òrgans semblants.

#### **4. CONCLUSIONS FINALS**

Les línies que precedeixen aquestes conclusions han estat redactades amb la voluntat de poder aportar, dins els marges que un treball d'aquestes dimensions planteja, una aportació més a la discussió acadèmica tant teòrica com pràctica envers la problemàtica de les necessitats d'actualització dels sistemes selectius de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. D'aquí l'orientació d'aquest treball, basada tant en l'estudi de la normativa i legislació vigent que trobem en relació a la selecció dins la funció pública, com en les causes i problemàtiques plantejades, per arribar, a una proposta de solució així com certes modificacions que puguin ajudar a la seva reforma o millora continua.

L'accés a la funció pública és un dels pilars fonamentals de la gestió de recursos humans de l'Administració pública. Si aquestes volen ser pioneres en termes d'eficàcia i eficiència en els serveis que presta directament a la ciutadania així com a nivell d'organització interna, necessiten de professionals competents i amb talent, voluntat i vocació de servei públic i això comporta tenir en compte un nou enfocament, un projecte de futur donant importància a les facultats positives inherents al capital humà, una modificació encaminada a captar i no perdre el talent, introduint elements de modernització i innovació de l'accés.

Però a part d'això, val a dir que, la problemàtica fins al dia d'avui ha estat la rigidesa i ortodòxia de les oposicions que enlloc de proposar processos innovadors que permetin i assegurin la captació de talent seguint la missió i valors de la institució i adaptant-se als nous perfils que aquesta demana i necessita, segueix bastant-se en un sistema que no pot demostrar la validesa ni eficàcia dels aspirants ja que està orientat a la valoració de competències, sobretot memorístiques, i de procediment que no permeten avaluar les qualitats que s'exigiran a l'Administració del futur: innovació, digitalització, així com les característiques intrínseques inherents als talent.

Donat que la taxa de reposició ha estat a zero durant un gran període de temps, potser és el moment oportú per a replantejar-se el procés. Al llarg dels propers anys, la selecció del personal públic serà tant intensa com extensa, amb molta més oferta de llocs de treball i alhora, perfils totalment nous. És per això que aquesta memòria, seguint la línia de l'exposat, planteja l'intent de reinventar i articular, en la mesura del possible, el model de selecció dels cossos generals de

## **Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

L'Administració de la Generalitat de Catalunya per tal d'incorporar iniciatives actuals i adaptades a les necessitats vigents de l'Administració i el seu personal.

El disseny de proves d'accés més efectives, ja sigui les proposades en aquest treball o d'unes altres que garanteixin aquesta necessitat d'un nou gir en el model actual de selecció, seran beneficioses tant pels candidats com per a la pròpia Administració. Proves de concursos selectius més àgils que garanteixin destreses bàsiques necessàries per a tots els cossos més enllà de les proves específiques de demostració de les necessitats del lloc en concret a ocupar que es puguin fer amb posterioritat per al grup específic.

L'avaluació d'habilitats, aptituds i actituds serà un repte per al futur de cara a seleccionar persones amb alts nivells de capacitat de resolució de conflictes, intel·ligència emocional, de direcció de projectes, de treball en equip i això es podrà fer barrejant diverses tècniques de selecció que ens permetin avaluar i donar importància a aquestes competències.

L'Administració de la Generalitat de Catalunya, tal i com s'ha estudiat, sí té possibilitats per a regular i canviar molts aspectes dels seus processos, la qüestió és estudiar-ho i posar-ho en pràctica. Dins les possibilitats normatives i de regulació de les que la institució disposa, en major o menor mesura es poden realitzar canvis, que actualment és palpable que són necessaris.

Així, una modificació disruptiva del procés de selecció, tal com està configurat a l'EBEP i en el que es basa el procediment actual, no és viable des de la competència autonòmica, en funció del repartiment competencial actual entre Estat i Autonomies però sí és possible introduir una sèrie de modificacions que puguin configurar-ho de manera més eficient en relació a les propostes de millora que s'han formulat en el present treball, sempre respectant una successió de premisses obligatòries, incloses a l'EBEP, en els articles 55, 61.6 i 76 de l'EBEP.

Degut a la visió crítica i constructiva de diversos autors que creuen que és possible una reconversió de l'Administració per tal de millorar-la tant portes en dins com cap en fora, estem davant la possibilitat d'iniciar un moviment de canvi que marqui un abans i un després en l'Administració del futur.

*“El movimiento se demuestra andando”.*

Diógenes el Cínico



## **5. BIBLIOGRAFIA**

### **Llibres i articles:**

- Lliset i Borrell, F., Tornos i Mas, J., (1986) La funció pública de les Comunitats Autònomes. Generalitat de Catalunya, Escola d'Administració Pública de Catalunya.
- Mauri i Majós, J. (1999) La distribución de competencias en materia de función pública. Barcelona. Autonomies, núm. 24.
- Fuentetaja Pastor, Jesús Ángel (2000) Selección del personal al servicio de las Administraciones Públicas: Perspectivas de una reforma. Boletín de la Facultad de Derecho
- García Rubio F. (2004) Selección de Personal por una Administración Pública Juan Carlos. Actualidad Administrativa, Nº 1, Sección Práctica Profesional, Quincena del 1 al 15 Ene. 2004, pág. 99, tomo 1, Editorial
- Comisión para el estudio y preparación del EBEP (2005) Informe de la comisión para el estudio y preparación del estatuto básico del empleado público.
- Jiménez Asensio, R. (2008) Marco competencial de la generalidad en materia de empleo público y análisis de la estructura y ordenación del empleo público desde la perspectiva local. Federació de Municipis de Catalunya
- Castillo Blanco, F.A. (2012) El Estatuto Básico del Empleado Público: Las competencias autonómicas. Revista Catalana de Dret Públic. Núm. 45.
- Jiménez Asensio, R. (2017) Doce tesis y seis hipótesis sobre la selección de empleados públicos.
- Ramió, C. (2019) Tres propuestas para el nuevo empleo público. El blog de Es público.
- Jiménez Asensio, R (2019) Seis hipótesis sobre la Administración Pública y la selección de empleados públicos en la próxima década. La Administración al Día (INAP)
- Castillo Blanco, F. (2020) Un sistema de empleo público distópico: ¿sería preciso reformar el EBEP? Artículo 1. Pág. 8-33.

### **Legislació i jurisprudència**

- Espanya. Constitució Espanyola. Butlletí Oficial de l'Estat, 29 de desembre de 1978, núm. 311.
- Catalunya. Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública

## **Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

- Catalunya. Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. Butlletí Oficial de l'Estat, 20 de juliol de 2006, núm. 172.
- Espanya. Reial Decret Llei Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic. Butlletí Oficial de l'Estat, 31 d'octubre de 2015, núm. 261.
- RESOLUCIÓ PDA/1805/2018, de 25 de juliol, per la qual s'aprova el temari de les proves selectives per a l'accés a l'escala superior d'administració general del cos superior d'administració de la Generalitat de Catalunya.
- RESOLUCIÓ PDA/2759/2020, de 2 de novembre, per la qual s'aprova el temari de les proves selectives per a l'accés a l'escala auxiliar administrativa del cos auxiliar d'administració de la Generalitat de Catalunya.
- Resolució PDA/2907/2019, de 7 de novembre, per la qual es convoca el procés de selecció per proveir 760 places de l'escala superior d'administració general del cos superior d'administració (grup A, subgrup A1) de la Generalitat de Catalunya (núm. de registre de la convocatòria 242)
- Resolució GAP/2374/2009, de 28 d'agost, de convocatòria del procés selectiu per proveir 220 places de l'escala de gestió d'administració general del cos de gestió d'administració (subgrup A2) de la Generalitat de Catalunya (núm. de registre de la convocatòria 179).
- Resolució GAP/2048/2008, de 25 de juny, de convocatòria del procés selectiu per proveir 557 places de l'escala administrativa del cos administratiu (subgrup C1) de la Generalitat de Catalunya (núm. de registre de la convocatòria 160). (Correcció d'errades en el DOGC núm. 5179, pàg. 57696, de 23.7.2008).
- Tribunal Constitucional. Sentència núm. 76/1983, del 5 d'agost. (BOE núm. 197, de 18 de agosto de 1983)
- Tribunal Constitucional. Sentència núm. 293/1993, del 18 d'octubre. (BOE núm. 268, de 9 de novembre de 1993)
- Tribunal Suprem, Sala Tercera, del Contenciós-administratiu, Secció 7<sup>a</sup>, Sentència de 23 de setembre del 2002, Rec. 2738/1998, fonament de Dret Quart, paràgraf segon.
- Tribunal Superior de Justícia del País Basc (Sala contenciós administratiu) Sentència de 12 de desembre de 2016 (rec. 625/2013)

### **Recursos electrònics**

# Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

- Administración pública (2018) La mejora de los procesos de selección de los empleados públicos (en línea) disponible a: <https://www.administracionpublica.com/la-mejora-de-los-procesos-de-seleccion-de-los-empleados-publicos/>
- Revista de estudios políticos (2018) a Administración pública del futuro (horizonte 2050). Instituciones, política, mercado y sociedad de la innovación (en línea) disponible a: <https://recyt.fecyt.es/index.php/RevEsPol/article/view/66079>
- Hay derecho (2018) La selección de empleados públicos: esbozo de ideas para un necesario debate (en línea) disponible a: <https://hayderecho.expansion.com/2018/07/20/la-seleccion-de-empleados-publicos-esbozo-de-ideas-para-un-necesario-debate/>
- Factor humà (2019) Los procesos de selección memorísticos de la administración no tienen sentido (en línea) disponible a: <https://factorhuma.org/es/actualitat/entrevistas-a-nuestra-red/14389-javier-pascual-los-procesos-de-seleccion-memoristicos-de-la-administracion-no-tienen-sentido>
- Bizneo (2020) Entrevista por competencias. ¿Qué son y qué tipos existen? ( en línea) Disponible a: <https://www.bizneo.com/blog/entrevista-por-competencias/>
- Sastre D. (2021) Oposiciones: Así son los cambios en las pruebas para ser funcionario. El Periódico, 2 de mayo (<https://www.elperiodico.com/es/economia/20210502/oposiciones-cambios-pruebas-funcionario-11696288>)
- Escola d'Administració Pública de Catalunya (2012) Guia d'entrevista de selecció per competències (en línia) disponible a: [http://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/col\\_leccio\\_eines\\_per\\_als\\_recurso\\_humans/09\\_guia\\_entrevista\\_seleccio\\_competencies/guia\\_entrevista\\_seleccio\\_competencies.pdf](http://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/col_leccio_eines_per_als_recurso_humans/09_guia_entrevista_seleccio_competencies/guia_entrevista_seleccio_competencies.pdf)

**ANNEX 1: Informe Valoratiu d'Entrevista Remota.**

L'entrevista preenregistrada o en format diferit comptarà amb un temps determinat per a respondre el test d'aptitud incorporat en una **bateria de preguntes de caràcter específic** per assegurar que l'entrevistat dona una **resposta breu i concisa**. El següent formulari és l'informe a seguir per l'òrgan especialitzat avaluador d'aquesta prova. S'estructura en tres eixos en els que a cadascun, s'avaluen sis competències en base a les preguntes a respondre.

	<b>Preguntes a respondre</b>	<b>Competències a valorar</b>
<b>Eix Analític:</b>	Quina és la imatge que tens de l'Administració Pública? Què esperes trobar?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Capacitat d'anàlisi</li> <li>- Sinceritat i honestedat</li> <li>- Implicació i dedicació</li> <li>- Actitud positiva</li> <li>- Interès i desig d'aprendre</li> </ul>
<b>Eix Proactiu:</b>	Que milloraries de l'Administració Pública? Com ho faries?	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Innovació</li> <li>- Iniciativa</li> <li>- Compromís</li> <li>- Responsabilitat</li> <li>- Desenvolupament d'idees</li> <li>- Creativitat</li> </ul>
<b>Eix Resolutiu:</b>	<p>Pregunta adaptada a la secció concreta a la que se sol·licita la plaça:</p> <p>Exemple aplicat als RRHH: <i>Tens un company/a que no està realitzant correctament la seva feina, com gestionaries aquest conflicte?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Identificació i resolució de conflictes</li> <li>- Intel·ligència emocional</li> <li>- Gestió de l'estrès vinculat a la presa de decisions</li> <li>- Treball en equip</li> <li>- Capacitat comunicativa</li> <li>- Adaptabilitat</li> </ul>

En el procediment, cada vídeo enregistrat serà estudiat per 3 persones especialistes en selecció de personal. Aquests avaluaran amb un punt cada competència identificada a la llum de la pregunta resolta. En conseqüència, de la resolució de cada qüestió se'n podran obtenir 6 punts

# Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

fins a un màxim de 18 punts en cas de poder identificar-se totes les competències dels diferents eixos.

Per a garantir el **principi d'igualtat** que regeix els processos de selecció de l'Administració Pública, s'efectuarà una mitjana ponderada de la qualificació final atorgada per cada una de les persones que conformin l'òrgan de selecció, un total de tres.

## **ANNEX 2: Proposta d'avaluació del període probatori orientat al mentoring**

El següent “full de ruta” recull per a cada concepte multidimensional de la metodologia de les “quatre S” quina és la valoració que ha de fer cada mentor en funció de les competències avaluades assolides. Cada concepte recull cinc competències atorgant el compliment de cada una d'elles un punt fins a una totalitat de cinc per a cada “saber” i de vint punts com a màxima puntuació a assolir. Una vegada realitzada la valoració per a cadascun dels tres menors (d'oficines i departaments diferents per a garantir la màxima discrecionalitat, imparcialitat i igualtat possible) s'obtindrà una mitjana de la puntuació final obtinguda dels tres “fulls de ruta”.

<b>Concepte multidimensional</b>	<b>Avaluació competencial</b>
<b>SABER SER</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dimensió personal, actituds i valors de la personalitat que guien el comportament</li><li>- Disposició i motivació</li><li>- Habilitats comunicatives (expressió, to i formalitats) (Comunicació intrapersonal)</li><li>- Empatia i simpatia</li><li>- Tacte i prudència</li></ul>
<b>SABER</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dimensió tècnica</li><li>- Coneixements que posseeix en relació al lloc de treball</li><li>- Adequació a l'organigrama de la institució</li><li>- Capacitat resolutiva</li><li>- Coneixement dels protocols davant situacions de crisi</li></ul>

**Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

<b>SABER FER</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dimensió metodològica</li><li>- Aplicació dels coneixements adquirits</li><li>- Destresa en els procediments</li><li>- Agilitat, rapidesa i organització</li><li>- Gestió del temps</li></ul>
<b>SABER ESTAR</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Dimensió participativa</li><li>- Com es comunica amb la resta dels treballadors (Comunicació interpersonal)</li><li>- Valoració del treball en equip</li><li>- Gestió de la pressió i els riscos</li><li>- Capacitat d'adaptació</li></ul>

De les qualificacions obtingudes, s'ordenaran els candidats de la puntuació més alta a la més baixa, atorgant places fins a ocupar l'últim lloc sempre i quan constin com a aprovats. En el cas d'haver-hi places lliures, es podrà donar l'oportunitat de participar en un període de prova de manera posterior a aquells qui aprovessin les fases anteriors però es quedessin fora de la llista d'admesos al període de prova.

## ANNEX 3: Esquema visual de la proposta modificativa del procés de selecció de l'Administració Pública de la Generalitat de Catalunya

### ESQUEMA VISUAL DE LA PROPOSTA MODIFICATIVA DEL PROCÉS DE SELECCIÓ DE L'ADMINISTRACIÓ PÚBLICA DE LA GENERALITAT DE CATALUNYA

#### **01** PROVA BàSICA DE FILTRATGE

Prova més assequible en quant a contingut però més exigent en quant a resultats ("Nota" mínima de 7/10).

- Constitució Espanyola + (Estatut d'Aut.)
- EBEP
- Llei 39/2015 (Procediment Administratiu)
- Llei 40/2015 (RJSP)
- Llei 3/2018 + (RGPD)
- Llei 26/2010 (Règim jurídic i procediment)
- Llei 29/2010 (Mitjans electrònics)

#### **02** PROVA ESPECÍFICA DEL LLOC DE TREBALL

Prova concreta de la matèria relativa a cada cos o escala en concret amb els coneixements requerits per al lloc.

#### **03** ENTREVISTA PERSONAL REMOTA ENREGISTRADA

**EIX ANALÍTIC**

- Capacitat d'anàlisi
- Sinceritat i honestedat
- Implicació i dedicació
- Actitud positiva
- Interés i desig d'aprendre

 **Generalitat de Catalunya**

Alba Salgado i Burruezo  
Treball de fi de Grau  
Grau en Relacions Laborals

#### **EIX PROACTIU**

- Innovació
- Iniciativa
- Compromís
- Responsabilitat
- Desenvolupament d'idees
- Creativitat

#### **EIX RESOLUTIU**

- Resolució de conflictes
- Intel·ligència emocional
- Gestió de l'estrès
- Treball en equip
- Capacitat comunicativa
- Adaptabilitat

#### **04** PERÍODE PROBATORI ORIENTAT AL MENTORING

**SABER ESTAR**  
Dimensió personal

**SABER**  
Dimensió tècnica

**SABER FER**  
Dimensió metodològica

**SABER SER**  
Dimensió participativa

S'ordenaran els candidats de la puntuació més alta a la més baixa, atorgant places fins a ocupar l'últim lloc sempre i quant constin com a aprovats.

#### **ANNEX 4: Escrit de defensa**

A l'hora de triar aquest estudi com a treball final de Grau en Relacions Laborals, tenia clar que era un gran repte per a mi, ja que m'endinsava en un món quasi bé desconegut, no sabia ni com funcionava una oposició ni per quines normes es regia, però el que sí sabia era que volia indagar, volia aprendre i sobretot, volia trobar-li un sentit a tanta crítica a l'Administració, al seu funcionament, als seus processos de selecció, i a la informació d'articles i diferents notícies i textos que havia llegit i que posaven de manifest la necessitat de realitzar canvis profunds en el seu funcionament. Tot això, amb **l'objectiu final** de preparar-me per al futur laboral a l'Administració pública ja que és el que he volgut des que vaig iniciar l'experiència universitària.

La primordial **metodologia** utilitzada per arribar a assolir els coneixements necessaris per a la redacció d'aquesta memòria ha estat en primer lloc, la lectura de textos, blogs i webs relacionats amb la matèria, de la mà d'autors reconeguts en el sector com Rafael Jiménez Asensio, Carles Ramió, Federico Castillo Blanco, entre d'altres, que han escrit i escriuen opinions i crítiques constructives en la línia de la necessitat d'un canvi tant a l'Administració de la Generalitat de Catalunya com a nivell general a totes les institucions públiques autonòmiques i estatals. Tots amb opinions diverses però molt profitoses a l'hora de que el lector se'n pugui fer una idea general del que tenim, el que volem i el que necessitem que sigui l'Administració tant com a ciutadans així com a treballadors d'alguna d'aquestes institucions públiques per a poder avançar i adaptar-se, per una banda, a la nova era digital i per l'altra, a les exigències que comporta treballar cap a i per a tots els ciutadans adaptada als reptes que planteja el futur immediat.

A més, durant aquest curs acadèmic, he tingut l'oportunitat, gràcies a la Universitat Pompeu Fabra i la Generalitat de Catalunya, de realitzar les meves pràctiques universitàries a la Subdirecció General de Relacions Laborals i Recursos Humans del Departament de la Vicepresidència, Economia i Hisenda de la Generalitat de Catalunya. Aquestes pràctiques formatives m'han brindat l'ocasió perfecte per a veure des de dins de l'Administració, el funcionament, procediments i execució d'aquesta institució i sobretot, la gestió dels processos de selecció dins d'aquesta. És per això, que aquest treball també és fruit d'una visió genèrica de l'après en aquesta experiència laboral així com tota la informació, opinions i pensaments rebuts per part dels treballadors que al cap i a la fi, són qui viuen el dia a dia de l'Administració podent detectar així, tant les seves virtuts com les seves mancances.



## **Estudi i proposta d'adequació del sistema d'accés al cos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya (alternativa al sistema d'accés actual)**

Treball de fi de Grau

Alba Salgado i Burruezo

Curs 2020/2021 – UPF

La selecció a l'ocupació pública té una transcendència cabdal en la gestió de persones a les Administracions Públiques. Tant és així que un error de l'organització en el procés, podria comportar la incorporació de persones amb dèficits de coneixements, aptituds i competències i a més, comportar una contaminació organitzativa en el sentit d'incorporar funcionaris que no desenvolupin de manera eficaç i eficient la seva tasca o que disposin d'escassa polivalència i versatilitat. En conseqüència, una mala decisió selectiva a diferència del que normalment succeeix al sector privat, podrà comportar conseqüències negatives i elevats costos directes i indirectes per a l'organització durant tota la vida laboral d'aquella persona i quedaran plasmades també en el futur servei que s'ofereixi a la ciutadania.

En definitiva, i com a conclusió d'aquesta memòria, existeix entorn a tot l'esmentat i així ha quedat constatat, la possibilitat de regular una adequació del sistema actual de selecció pública per als cossos i escales de la Generalitat de Catalunya enfocat a la captació del talent, encaminat a excel·lir en la prestació dels serveis públics, sense que això impliqui una inversió inicial de molts anys de preparació en estudi de matèries de vegades massa generalistes i amb poc retorn en el dia a dia que acostumen a ser una barrera que dificulta l'opció del sector públic com alternativa laboral i apostar per desenvolupar un concepte nou, alternatiu a la rigidesa que caracteritza el model d'accés tradicional, basat en l'especialització del personal i en la seva formació contínua en el temps paral·lela a una carrera professional dins de la funció pública.