

AVANTPROJECTE DE LLEI DE MESURES EN MATÈRIA D'OCUPACIÓ PÚBLICA

GENER 2009

Versió 3

INDEX

PREAMBUL

TÍTOL I DISPOSICIONS GENERALS

- Article 1 Objecte
- Article 2 Àmbit d'aplicació
- Article 3 Personal amb legislació específica

TÍTOL II MESURES EN MATÈRIA D'ORDENACIÓ I ESTRUCTURA DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA

Capítol I ELEMENTS COMUNS DE L'ORDENACIÓ DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA

- Article 4 El lloc de treball
- Article 5 Dret a l'ocupació efectiva d'un lloc de treball
- Article 6 Agrupació de llocs de treball en àmbits funcionals
- Article 7 Relacions de llocs de treball
- Article 8 Instruments de gestió de llocs de treball
- Article 9 Plantilles pressupostàries

Capítol II INSTRUMENTS PER A LA PLANIFICACIÓ I ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS

- Article 10 Planificació dels recursos humans
- Article 11 Oferta d'ocupació pública
- Article 12 Registres de personal

Capítol III ESTRUCTURA DE LA FUNCIÓ PÚBLICA CATALANA

- Article 13 Cossos i Escales
- Article 14 Cossos d'Administració General i Cossos d'Administració Especial
- Article 15 Cossos d'Administració General de les administracions públiques catalanes
- Article 16 Cossos d'Administració Especial de l'Administració de la Generalitat de Catalunya
- Article 17 Creació d'Escales
- Article 18 Agrupacions de funcionaris

TÍTOL III MESURES EN MATÈRIA DE RECLUTAMENT I SELECCIÓ D'EMPLEATS PÚBLICS

Capítol I PRINCIPIS I REQUISITS D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA

- Article 19 Principis que informen els processos selectius de l'ocupació pública catalana
- Article 20 Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana
- Article 21 Accés a l'ocupació pública catalana i requisit de nacionalitat
- Article 22 Accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat
- Article 23 Mesures de discriminació positiva en l'accés a l'ocupació pública catalana

Capítol II RECLUTAMENT I SELECCIÓ D'EMPLEATS PÚBLICS

- Article 24 Reclutament d'empleats públics i provisió d'ocupacions temporals
- Article 25 Processos selectius i instruments de selecció
- Article 26 Període de prova i formació selectiva
- Article 27 Bases de convocatòria
- Article 28 Sistemes de selecció
- Article 29 Selecció d'empleats públics i mobilitat interadministrativa

Capítol III ÒRGANS DE SELECCIÓ I RECLUTAMENT

- Article 30 Composició dels òrgans de selecció i reclutament
- Article 31 Principis d'actuació i funcionament dels òrgans de selecció i reclutament

TÍTOL IV FLEXIBILITAT I CONCILIACIÓ

Capítol I DISPOSICIONS GENERALS

- Article 32 Polítiques de conciliació i flexibilitat en la gestió del temps de treball.
- Article 33 Situacions assimilades i aplicació al personal interí i eventual

Capítol II EXCEDÈNCIES

- Article 34 Condicions generals d'exercici
- Article 35 Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla

- Article 36 Excedència voluntària per a tenir cura de familiars
Article 37 Excedència voluntària per al manteniment de la convivència
Article 38 Excedència voluntària per violència masclista

Capítol III PERMISOS

- Article 39 Condicions d'exercici
Article 40 Permis per matrimoni o convivència
Article 41 Permis per matrimoni d'un o d'una familiar
Article 42 Permis per maternitat
Article 43 Permis per atendre filles o fills prematurs
Article 44 Permis per naixement, adopció o acolliment
Article 45 Permis per paternitat
Article 46 Permis per lactància
Article 47 Permis per a atendre filles o fills discapacitats
Article 48 Permis prenatal
Article 49 Permis per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau
Article 50 Permis sense retribució per a atendre un familiar
Article 51 Permisos per situacions de violència masclista
Article 52 Permisos de flexibilitat horària recuperable
Article 53 Permis per trasllat de domicili
Article 54 Permis per a examens finals en centres oficials
Article 55 Permis per a deures inexcusables de caràcter públic o personal
Article 56 Permis per a assumptes personals
Article 57 Permis d'estudis
Article 58 Permis per a assumptes propis sense retribució
Article 59 Permis per raó de malaltia
Article 60 Permis per exercir funcions sindicals

Capítol IV REDUCCIONS DE JORNADA

- Article 61 Requisits de concessió
Article 62 Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució per cura d'un fill o filla
Article 63 Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda
Article 64 Reduccions de jornada bonificades
Article 65 Reducció de jornada per guarda legal

Capítol V MESURES EN CAS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA I ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE O D'ORIENTACIÓ SEXUAL

Article 66	Disposicions generals
Article 67	Mesures de protecció de dones que es troben en situació de violència masclista
Article 68	Mesures de prevenció i actuació en cas d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe o orientació sexual

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera	Estructures corporatives i integracions
Segona	Ordenació corporativa a l'Administració de la Generalitat de Catalunya
Tercera	Particularitats dels municipis de dimensions reduïdes
Quarta	Mesures en matèria de conciliació
Cinquena	Regulació de la modalitat del teletreball
Sisena	Flexibilitat horària a l'Administració de la Generalitat
Setena	Mobilitat interadministrativa
Vuitena	Competències en matèria d'ordenació a l'Administració de la Generalitat de Catalunya
Novena	Plans d'igualtat
Desena	Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública
Onzena	Assistència tècnica i cooperació als ens locals
Dotzena	Creació d'un òrgan de mediació per a la solució extrajudicial dels conflictes

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera	Relacions de llocs de treball
Segona	Obertura gradual de la mobilitat a les relacions de llocs de treball
Tercera	Exempció del requisit de la nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari
Quarta	Persones amb discapacitat: percentatge d'efectius sobre el total
Cinquena	Gaudiment a temps parcial del permís per paternitat

DISPOSICIÓ DEROGATÒRIA ÚNICA

DISPOSICIONS MODIFICATIVES

Primera	Modificació del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, en matèria de funció pública
Segona	Modificació del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya

DISPOSICIONS FINALS

- Primera Entrada en vigor dels sistemes d'acreditació de l'Escola
 d'Administració Pública de Catalunya
- Segona Habilitació per al desplegament

AVANTPROJECTE

Preàmbul

Amb aquesta Llei de mesures es pretén començar a assentar les bases del procés de modernització de l'ocupació pública catalana mitjançant l'elaboració d'un nou model que, adaptat als requeriments i exigències de l'actual entorn socioeconòmic català, sigui capaç de garantir, en termes d'eficàcia i eficiència, la prestació dels millors serveis públics a la ciutadania del nostre país.

La presència d'un nou marc normatiu en matèria d'ocupació pública, tant a nivell autonòmic com estatal, permet disposar d'un escenari molt més favorable per a la construcció d'un model homogeni i integrat d'ocupació pública per a la totalitat de les administracions públiques catalanes, que és un dels objectius primordials d'aquesta Llei en consonància amb el mandat contingut a la disposició final, apartat dos, del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals a Catalunya en matèria de funció pública.

L'article 136 de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya atribueix a la Generalitat la competència exclusiva en matèria de règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques catalanes i sobre l'ordenació i l'organització de la funció pública, sens perjudici de la competència compartida que es predica d'alguns dels aspectes d'aquest règim estatutari com el desenvolupament dels principis ordenadors, l'adquisició i pèrdua de la condició de funcionari, les situacions administratives i els drets, els deures i les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques. En aquest sentit, s'observa que el marc estatutari de referència ha modificat substancialment el règim competencial en matèria d'ocupació pública, atorgant un major marge de configuració normativa al legislador català.

Així mateix, també s'ha produït un canvi d'importància en la normativa bàsica reguladora de l'ocupació pública. La Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, ha incorporat innovacions de notable profunditat i complexitat i, en gran part dels seus passatges, ha deixat oberta la possibilitat de configurar polítiques pròpies de personal, ampliant els espais a l'autonomia organitzativa de les administracions públiques, principalment en aspectes que afecten elements estructurals i d'ordenació, així com els que s'ocupen de la carrera professional i el sistema retributiu. D'especial interès resulta la disposició addicional segona de l'esmentat Estatut bàsic que garanteix expressament les posicions singulars reconegudes estatutàriament en matèria de sistema institucional, competències exclusives i compartides sobre funció pública i autoorganització, posicions singulars que en el cas de Catalunya són especialment significatives a l'empara de l'Estatut d'Autonomia la qual cosa fa que els seus títols competencials operin amb molta més intensitat davant algunes de les previsions de la normativa bàsica estatal.

El repte d'afrontar la reforma de l'ocupació pública en les administracions catalanes requereix d'una visió estratègica de futur i d'una certa progressivitat en la implementació dels canvis de tal forma que prèviament es pugui consolidar un escenari estable capaç d'assumir les conseqüències que implica una reforma d'aquest abast de la manera el

menys traumàtica possible. És per aquest motiu que esdevé inajornable disposar d'un seguit de mesures que incideixin sobre l'actual sistema d'ocupació pública que manifestin clarament que el procés de modernització en la nostra ocupació pública, si bé de manera progressiva, s'està començant a produir. En conseqüència, aquesta llei de mesures, si bé desplega alguns dels àmbits de la normativa bàsica, no pretén consolidar definitivament el nou model català d'ocupació pública sinó que tracta d'incorporar determinades mesures que esdevindran crucials en aquest procés de reforma, d'una banda, conformaran els pilars necessaris sobre els qual s'assentaran gran part dels elements substantius del nou model d'ocupació pública -ordenació i estructura-, d'altra banda, són matèries sobre les quals calia intervenir amb certa immediatesa -selecció i reclutament- i, finalment, alguns aspectes requerien ésser objecte de clarificació davant les dificultats interpretatives que s'han suscitat i les noves necessitats de flexibilització que demanda la nostra ocupació pública -flexibilitat i conciliació-. En síntesi, les mesures que s'incorporen tenen caràcter parcial però faciliten el transit entre el sistema fins ara vigent i el que ha d'impulsar el Govern de la Generalitat mitjançant l'aprovació d'una llei integral reguladora de l'ocupació pública catalana que substitueixi en la seva totalitat l'actual marc normatiu.

En aquest procés gradual de canvi, la present llei incideix principalment sobre tres grans camps de l'ocupació pública: els instruments d'ordenació i estructura, el reclutament i la selecció de les empleades i empleats públics i la flexibilitat i conciliació. Així mateix, també incorpora mesures relatives a un àmbit transversal com és el de la mobilitat interadministrativa de les administracions públiques catalanes.

El Títol I de la Llei tracta el seu objecte i l'àmbit d'aplicació. L'àmbit d'aplicació pretén ser, d'acord amb l'actual marc estatutari, el més exhaustiu possible en consonància amb les competències que atribueix el vigent Estatut d'Autonomia. En aquest sentit, és destacable el fet que les competències estatutàries s'estenguin a qualsevol tipus de vincle, ja sigui funcionari, estatutari i laboral, si bé amb certes modulacions. La intervenció normativa en matèria de personal laboral respon a l'exercici de la competència d'execució de la legislació laboral i opera sobre la dimensió més organitzativa de l'ocupació pública amb la finalitat de cohesionar el model atès que el personal laboral és també un empleat públic de les nostres administracions.

De conformitat amb la competència atribuïda per l'Estatut d'Autonomia, la Llei és d'aplicació a totes les administracions públiques catalanes -Administració de la Generalitat, administracions locals catalanes i universitats públiques de Catalunya- i, en aquest sentit, cal destacar que les competències s'exerciten amb respecte absolut per l'autonomia local i universitària constitucionalment garantides, la qual cosa no és obstacle per que la Llei ofereixi un marc normatiu dotat d'uns mínims d'homogeneïtat dirigit principalment a procurar la millora del funcionament de les nostres administracions sota pautes comunes d'actuació. El text també comprèn totes les entitats de dret públic dependents o vinculades amb les administracions de referència així com els consorcis interadministratius.

Atesa la dificultat d'homogeneïtzar en un espai comú realitats tan diverses, en funció de la matèria l'àmbit d'aplicació és objecte de modulació, així les mesures estrictament referides a l'estructura corporativa es circumscriuen al personal funcionari, amb exclusió del personal estatutari i docent no universitari, mentre que en matèria d'elements comuns d'ordenació de l'ocupació pública, principis i requisits d'accés i conciliació de la vida personal i laboral, l'àmbit d'aplicació de la norma s'estén a la totalitat del sector públic, la qual cosa representa un avenç substancial en el procés d'establiment de regles comunes per a tot el sector públic català.

Per òbvies qüestions competencials es compta amb especificitats respecte dels col·lectius de personal que compten amb legislació sectorial específica, sense perdre de vista la vocació integradora de la Llei. Així, al personal docent no universitari i al personal estatutari de l'Institut Català de la Salut li és d'aplicació la Llei, llevat dels aspectes referits a la mobilitat interadministrativa, conjuntament amb la legislació específica que li és pròpia. Al personal del Cos de Mossos d'Esquadra i al personal acadèmic de les universitats públiques la Llei li és d'aplicació supletòria, en defecte de regulació específica, mentre que al personal al servei del Parlament de Catalunya i al personal que presta serveis en òrgans estatutaris la Llei només és d'aplicació directa en cas de remissió expressa per part de la seva pròpia normativa.

Pel que fa al Títol dedicat a l'ordenació i l'estructura de l'ocupació pública, s'ha de destacar que en aquesta matèria el legislador català compta amb un ampli marge de configuració normativa tant pel que fa als instruments d'ordenació de l'ocupació pública com a la regulació dels cossos, escales o estructures similars de la funció pública pròpiament dita. És precís assenyalar, així mateix, que el desenvolupament de l'ordenació i l'estructura constitueix el fonament imprescindible sobre el qual s'assenten els elements essencials que han de conduir a la transformació de la nostra ocupació pública, entre d'altres, la selecció, l'avaluació de l'acompliment, la mobilitat i la carrera professional.

El lloc de treball, que es configura com a unitat elemental de l'estructura organitzativa, esdevé l'eix vertebral del model que s'implanta. Es fa un esforç en definir el lloc de treball amb la màxima precisió possible sense oblidar que ha de ser suficientment flexible per facilitar la seva extensió a la totalitat de les administracions públiques catalanes. Així mateix, es consagra legalment una classificació de llocs de treball la qual, sense ser del tot innovadora, facilita considerablement el procés d'homologació de l'ordenació de l'ocupació pública de les nostres administracions. En aquesta línia, es consolida el dret del personal a l'ocupació efectiva d'un lloc de treball i es delimita convenientment aquest element d'enorme flexibilitat que suposa la facultat d'assignar temporalment funcions i/o tasques diferents a les pròpies del lloc que s'ocupa i que deriva de l'article 73.2 de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Si el lloc de treball ha de ser la unitat bàsica estructural de l'ocupació pública, l'agrupació de llocs de treball ha de ser l'instrument clau de la seva racionalització. Amb la consagració a nivell legal de l'agrupació de llocs de treball en àmbits funcionals s'aposta decididament en avançar cap a la millor adaptació del personal a les exigències derivades

del lloc de treball que s'ha d'ocupar. Certament, la legislació bàsica ha facilitat que sigui possible institucionalitzar la figura dels àmbits funcionals com agrupació de llocs de treball, ara es tracta d'atorgar-li el protagonisme necessari per a què esdevingui una eina clau en la selecció, la formació, la mobilitat, la provisió i la carrera professional del personal al servei de les nostres administracions. Tot i així, aquest sistema de racionalització es presenta com a voluntari per a les administracions públiques i té com a un dels valors més destacables la seva flexibilitat atès que, contràriament a les agrupacions de personal funcionari en estructures corporatives, la seva implementació no està reservada a la llei i permet, conseqüentment, una reacció molt més àgil davant les necessàries adequacions dels llocs de treball i les persones que els ocupen al mapa canviant dels requeriments en la prestació de serveis.

Seguint les valoracions doctrinals més esteses es simplifica el contingut mínim de les relacions de llocs de treball amb la idea que totes les administracions públiques catalanes disposin d'aquest instrument global d'ordenació i gestió dels seus recursos humans en un termini raonable. Paral·lelament i de forma complementària a les relacions de llocs de treball, es facultava les administracions per a què puguin elaborar instruments de gestió dels llocs de treballs dirigits principalment a flexibilitzar el sistema de gestió i adaptar-lo amb molta més facilitat a les seves necessitats organitzatives. Aquests instruments de gestió de llocs de treball es subjecten a les garanties de publicitat necessàries i, a més, en el cas que les administracions optin per no elaborar-los atès el seu caràcter facultatiu, s'imposa que determinades característiques dels llocs de treball, sens dubte essencials, passin a ser exigides a la relació de llocs de treball, la qual cosa permet assegurar tant la dimensió garantista del sistema com la flexibilitat d'aquests instruments d'ordenació.

El Capítol segon ve referit als instruments de planificació de recursos humans com eines decisives per a l'optimització i racionalització de la nostra ocupació pública per la qual cosa s'ha cregut necessari instaurar l'obligatorietat d'elaborar plans estratègics de recursos humans en totes les administracions públiques, llevat d'aquelles que per les seves pròpies dimensions no resulta necessari. L'aposta per la planificació és absoluta perquè normalitzar aquesta funció en la pràctica habitual administrativa suposa un avenç substancial en la gestió estratègica del personal. Així, la Llei estableix el contingut obligatori d'aquests plans i preveu la possibilitat d'incorporar un seguit de mesures les quals, en la línia dels plans d'ocupació, pretenen ajustar-se de la manera més precisa possible a les necessitats i a la realitat de les nostres administracions. Per la seva banda, les novetats de la Llei en matèria de plantilles pressupostàries no són materialment significatives, no obstant, s'ha entès necessari la flexibilitzar la seva aprovació i es permet que en municipis de reduïda dimensió pugui suplir-se per la pròpia relació de llocs de treball.

Pel que fa a l'oferta d'ocupació pública, la norma projectada no incorpora novetats substantives, no obstant, preveu un termini màxim de tres anys per a la seva execució i les conseqüències que ha de representar l'incompliment d'aquest termini. Es recull igualment la necessitat de centralitzar la informació de les ofertes d'ocupació pública per tal que, des d'una única instància, es faci publicitat conjunta a tot el territori català. En matèria de

registres de personal es procura integrar tot el col·lectiu de personal que presta serveis en el sector públic i es realitza un esforç de coordinació en el sentit d'impulsar la determinació de continguts mínims i comuns dels registres, circumstància que ha de facilitar sens dubte la mobilitat interadministrativa, i es crea un Registre General Electrònic de l'Ocupació Pública Catalana amb finalitats exclusivament estadístiques i informatives.

La regulació de l'estructura que incorpora la Llei certament pot ser qualificada d'innovadora. Atès que les competències de la Generalitat de Catalunya en aquest àmbit són de naturalesa exclusiva i en atenció a la necessitat d'establir una normativa d'aplicació comuna, aquesta Llei obre un camí en el procés d'articulació d'un sistema de funció pública basat sobre pautes d'homogeneïtat amb la finalitat d'anar fent efectiu gradualment aquest procés de convergència dels grans subsistemes de funció pública que actuen a Catalunya. A aquest efecte, la Llei preveu que el personal funcionari s'agrupi en Cossos, els quals es classifiquen en Cossos d'Administració General i Cossos d'Administració Especial i, dins d'aquests i en atenció a l'especialització de les funcions atribuïdes, poden agrupar-se en Escales, ambdós estructures es creen, modifiquen o suprimeixen per llei del Parlament. Al personal funcionari dels cossos d'administració general li correspon la realització de funcions comunes a l'exercici de l'activitat administrativa, i al personal funcionari dels cossos d'administració especial la realització de funcions pròpies d'una professió determinada o d'una titulació específica.

La Llei crea quatre grans cossos d'administració general de les administracions públiques catalanes en els quals s'integren els cossos generals actualment existents a l'Administració de la Generalitat, les diferents subescales de l'escala d'administració general de les administracions locals i les diferents escales d'administració i serveis de les Universitats Públiques catalanes. Amb la creació d'aquestes estructures es pretén, d'una banda, racionalitzar el mapa de cossos que serveixen a l'exercici de funcions comunes a l'activitat pròpiament administrativa i, d'altra banda, s'establir el marc general per a la convergència dels actuals subsistemes estructurals que operen a Catalunya en un sistema de funció pública homologable mitjançant les corresponents integracions. Com a garantia en aquest procés d'homologació corporativa es faculta el Govern de la Generalitat per establir el quadre de competències mínimes exigibles per a l'ingrés als cossos d'administració general. Evidentment aquest procés de convergència estructural es duu a terme amb garantia de l'autonomia local i universitària, ja que respectant aquestes línies d'estructura comunes i genèriques, cada administració podrà fer ús de les especialitats o estructures similars. Es regulen també els cossos especials de l'Administració de la Generalitat, no obstant, es deixen al marge els processos de convergència estructural en l'àmbit dels cossos i escales d'Administració Especial, mesura que requereix d'un anàlisi més exhaustiu per dur-se a la pràctica sense disfuncions.

Amb la institucionalització de la figura de les agrupacions de llocs de treball, s'entén que ja no es necessari superposar un nou enquadrament en el marc dels cossos generals per la qual cosa en l'Administració de la Generalitat no es preveu la possibilitat de crear escales dins els cossos generals. La Llei també preveu la possibilitat excepcional que les

administracions puguin crear agrupacions de funcionaris per a l'ingrés als quals no s'exigeixi estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu. Amb la finalitat d'adaptar el sistema estructural a les noves realitats, en l'àmbit de la Generalitat s'opta per declarar a extingir l'agrupació de funcionaris de suport administratiu, els quals constituïen el Cos subaltern d'Administració de la Generalitat.

El Títol III de la Llei té per objecte la selecció i el reclutament de personal, una de les matèries nuclears de qualsevol política de personal. L'esmentat títol s'estructura en tres capítols, el primer s'ocupa dels principis i requisits d'accés a l'ocupació pública catalana, el segon regula el reclutament i la selecció d'empleats públics, i el tercer els òrgans de reclutament i selecció. La principal finalitat és la d'articular de forma equilibrada el principi de mèrit, que garanteix l'accés dels millors, i la flexibilitat, que tracta de eliminar tota aquella rigidesa perjudicial per a l'eficàcia i l'eficiència dels processos.

Pel que fa als principis d'accés cal assenyalar que s'estenen a tot el personal del sector públic català i en destaquen, a més dels constitucionalment reconeguts, el caràcter obert dels processos, la garantia de la lliure concurrència, l'especialització i professionalització dels membres dels òrgans de selecció i reclutament, l'agilitat, la publicitat i la proporcionalitat en la valoració dels mèrits. Quant als requisits d'accés s'ha de destacar l'acreditació del coneixement de la llengua catalana en el grau adequat a les funcions pròpies del lloc objecte de la convocatòria.

Pel que fa a l'accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat, a més de la reserva d'una quota no inferior al 5% de les vacants, es preveu que les places reservades no cobertes puguin acumular-se a la següent oferta pública. S'estableix, així mateix, la necessitat que les administracions públiques incentivin la participació de les persones d'aquest col·lectiu. S'adopten igualment una sèrie de mesures de discriminació positiva en l'accés adreçada a persones amb dificultat d'inserció laboral i amb especials dificultats d'accés al mercat de treball.

Cal destacar que es preveu per primera vegada la possibilitat que les administracions públiques catalanes utilitzin un sistema de reclutament per poder captar candidats a l'ocupació pública amb perfils d'excel·lència i poder igualment satisfer de manera òptima i àgil les necessitats de personal temporal mitjançant la constitució de relacions de reserves de personal. En aquests processos de reclutament s'estableix l'obligatorietat de realitzar, com a mínim, proves de coneixements o bé proves pràctiques d'avaluació de competències a fi de preservar el rigor en ordre al reclutament de candidats. Així mateix, cal destacar especialment que la superació d'un procés de reclutament pot ésser objecte de valoració com a mèrit en la fase de concurs dels processos selectius d'accés al cos, escala o categoria corresponent i, així mateix, podrà comportar l'exempció de determinades proves selectives, amb determinades condicions. És facultat l'Escola d'Administració Pública de Catalunya per dur a terme convocatòries periòdiques de processos de reclutament, prèvia subscripció del corresponent conveni, de totes les administracions públiques catalanes i entitats del sector públic autonòmic i local de Catalunya. Ara bé, també es deixa oberta la possibilitat que les administracions públiques catalanes puguin establir els seus propis

processos de reclutament, comptant sempre amb la presència d'un membre acreditat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya com a garantia d'un reclutament realitzat sota pautes de professionalitat.

Es posen a disposició de les administracions un seguit d'instruments de selecció per tal que els gestors de personal puguin emprar aquells que millor s'ajusten al perfil del lloc de treball a cobrir i permetin predir una més precisa idoneïtat dels futurs ocupants.

S'institucionalitza, així mateix, un període de prova, d'una durada mínima de tres mesos, el qual serà d'obligat compliment un cop superades les diferents fases del procés selectiu i consistirà en desenvolupar funcions pròpies del lloc de treball adjudicat sota la supervisió d'una persona acreditada a l'efecte per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. Aquest període de prova s'instaura amb el propòsit de facilitar la detecció d'aquells supòsits on s'adverteix amb absoluta claredat que l'aspirant no s'adapta al lloc o a la pròpia organització. La formació selectiva es reforça i s'exigeix per a l'accés als cossos i escales dels grups superiors de titulació.

S'estableixen com a sistemes selectius, tant per a personal funcionari com per a personal laboral fix, els d'oposició i de concurs-oposició, essent aquest darrer el sistema normal d'accés. El sistema de concurs esdevé excepcional per a l'accés a la condició de personal laboral mentre que en el sistema de concurs-oposició es fa especial èmfasi en la proporcionalitat en ordre a la valoració dels mèrits i s'estableixen d'altres garanties amb la finalitat última de preservar el principi d'igualtat en l'accés. S'ha d'ésser conscient que el sistema selectiu de concurs no sempre ofereix les garanties d'igualtat necessàries atès que la simple valoració de mèrits acreditats en relació a un barem determinat sovint ha estat utilitzat en la pràctica per a la consolidació d'ocupacions temporals sense subjecció a un rigorós sistema competitiu, per tant, res aconsella el manteniment d'aquest sistema de selecció llevat de determinats supòsits excepcionals. En aquesta línia i d'acord amb una doctrina jurisprudencial consolidada a l'efecte, la pròpia Llei instaura una sèrie de garanties per tal reduir als seus termes més justos la valoració dels mèrits pels serveis prestats en els processos selectius del sistema de concurs-oposició.

Pel que fa a la composició dels òrgans de reclutament i selecció, s'està en la línia de garantir al màxim la imparcialitat i l'objectivitat en l'acompliment de les seves funcions i apostar decididament per la seva professionalització i especialització. Així, es clarifiquen els membres que poden constituir-los, incidint especialment que no en pot formar part el personal eventual, interí, laboral indefinit no fix o temporal, d'elecció o designació política, els òrgans unitàris de representació del personal així com els representants de sindicats, d'associacions de funcionaris o de col·legis professionals que actuïn en representació o per compte d'aquestes organitzacions o entitats. Per tal de garantir la professionalitat, es preveu que dos tercers parts dels membres de qualsevol òrgan de selecció hagi de recaure en persones acreditades a l'efecte per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya i es faculta les administracions per configurar òrgans de selecció i reclutament de caràcter permanent, amb la possibilitat d'atribuir als seus membres l'exercici exclusiu d'aquestes responsabilitats.

D'acord amb l'anterior es pot concloure que s'ha reforçat notablement el paper de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya en diferents àmbits de la selecció: en el reclutament, en el període de prova, en la selecció oberta a mobilitat i en l'acreditació dels membres que han de formar part dels diferents òrgans de selecció. Finalment, cal indicar que també s'ha incidit en aconseguir una millor difusió de la informació relativa als processos de reclutament i selecció de l'àmbit de totes les administracions públiques catalanes, per tal de facilitar a totes les persones que puguin estar interessades un ràpid accés al ventall de processos que es convoquin o als processos de reclutament previstos.

El Títol IV regula un nou marc normatiu de la conciliació entre la vida personal i la professional dels empleats públics que substitueix el fins ara vigent recollit a la Llei 8/2006. La legislació catalana fins ara vigent va representar sens dubte un avanç inestimable en el procés de conciliació entre la vida personal i familiar i l'activitat professional del personal al servei de les administracions públiques catalanes. D'ençà l'entrada en vigor de la Llei 8/2006 s'han produït diversos canvis en el marc normatiu que requereixen d'una adaptació legislativa, també amb l'objectiu de garantir la seguretat jurídica, però amb la finalitat afegida de no perjudicar els drets dels empleats públics al servei de les administracions catalanes. En aquest sentit s'ha de reconèixer que les mesures recollides no són sinó una sistematització i actualització del marc jurídic vigent en aquesta matèria i en cap s'ha pretès eixamplar la tipologia de permisos i llicències ja previstos. Per tant, la Llei tracta d'incidir en una triple vessant: adaptar les previsions de la llei als preceptes de la normativa bàsica, millorar i facilitar la gestió dels diferents drets que es preveuen i recollir, en la mesura que sigui possible, algunes propostes adreçades a vetllar per incrementar la flexibilitat, procurar un model de conciliació propi basat en els principis de corresponsabilitat entre els homes i les dones, la no discriminació per raó de sexe, i l'especial protecció dels col·lectius que requereixen major atenció, com ara les persones amb discapacitat, les persones amb situació de guarda legal i les dones en situació de violència masclista.

També s'ha considerat oportú apostar per les tècniques de reordenació del temps de treball connectades a les disponibilitats organitzatives i a la necessària adaptabilitat del sistema a les transformacions tecnològiques i socials en l'àmbit de les relacions laborals. En aquest sentit es reconeix expressament la figura del teletreball i es dona un nou impuls a la flexibilitat horària.

S'ha de significar que el llindar de drets que tenen els empleats públics de les administracions públiques catalanes ja ha assolit un límit que cal conjugar raonablement amb la posada en marxa d'altres mesures, com ara la reorganització del temps de treball o les que es puguin imposar en el seu moment en l'àmbit de la productivitat. Es pot dir que amb aquesta legislació s'ha arribat a un punt en el qual els drets dels empleats públics estan fortament garantits, però aquest reconeixement de drets haurà d'adaptar-se a les exigències d'una correcta prestació dels serveis públics, doncs l'atenció als ciutadans és la primera missió que han de tenir les nostres administracions públiques. Així, s'han introduït, entre d'altres, millores i regulacions noves en àmbits com ara el permís de maternitat, el permís de paternitat o el permís de lactància, incorporant-se també els nous

drets que han estat recollits en la normativa bàsica, com ara els dies addicionals al complir un determinat període d'antiguitat. És oportú igualment la clarificació que s'ha dut a terme a nivell terminològic atès que s'han suprimit les referències a les llicències per passar a regular únicament permisos. S'incorporen, així mateix, les previsions legals de les darreres normes generals d'aquesta matèria d'aplicació a totes les administracions catalanes, ja que concreten supòsits com l'abast del dret de les dones a la mobilitat per motius de violència masclista o regulen la necessitat de disposar de protocols o normes per evitar qualsevol tipus d'assetjament, ja sigui laboral, sexual, per raó de sexe o orientació sexual. Així mateix les disposicions addicionals posen al dia la normativa catalana sobre faltes per incorporar i tipificar aquestes conductes com a faltes molt greus i greus.

Una de les matèries importants de la nova regulació és la referida a la mobilitat interadministrativa la qual s'impulsa decididament en coherència amb el sistema integrat d'ocupació pública que es preveu. En aquest sentit, es defineixen els elements de l'ordenació i de l'estructura de l'ocupació pública amb la finalitat de procurar facilitar la mobilitat interadministrativa en l'àmbit català. La Llei preveu que les administracions públiques catalanes disposin de, com a mínim, un vint per cent de llocs de treball oberts a la mobilitat en les seves relacions de llocs de treball, amb un mínim d'un 5% per grup de classificació o categoria professional. Aquesta obertura ha de produir-se de forma gradual de tal manera que pugui assolir-se en el termini de quatre anys a partir de l'entrada en vigor de la llei. Igualment, es faculta l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, prèvia subscripció del corresponent conveni, a dur a terme convocatòries d'accés a l'ocupació pública, la qual cosa comporta que les persones que superin aquests processos selectius disposin, un cop transcorreguts quatre anys, de mobilitat oberta en relació al seu cos, escala o categoria, per tant, podran participar en els processos de provisió corresponents amb independència que les relacions de llocs de treball restin obertes a la participació de personal d'altres administracions però sempre condicionada a la subscripció del corresponent conveni.

Les disposicions addicionals del text contenen un seguit de previsions en torn al nou marc estructural i les respectives integracions, garantint a l'efecte la funcionalitat dels títols universitaris vigents i algunes equivalències que s'ha entès necessari conservar. Es destacable la voluntat d'extingir les agrupacions de suport administratiu a la Generalitat - antic Cos Subaltern - en consonància amb la realitat social, les actuals necessitats de les administracions i el caràcter de les funcions que tenen atribuïdes. També es reconeixen específicament les singularitats dels municipis de petites dimensions amb la finalitat d'excloure'ls de determinades obligacions legals sens dubte exorbitants en el particular context en què es mouen.

La present Llei és conscient del decisiu paper que ha de tenir la cooperació entre administracions públiques per a l'èxit del procés de reforma. La necessitat de coordinació normativa en aspectes comuns de l'ocupació pública catalana ha fet indispensable la creació de la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública que, al marge de les funcions de proposta que li són atribuïdes, ha de configurar-se com a lloc d'intercanvi

Con formato: Numeración y viñetas

d'informacions i experiències amb el propòsit de millorar el sistema i les pràctiques de gestió de personal a totes les administracions públiques catalanes.

La present Llei deroga íntegrament la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes i de modificació dels articles 96 i 97 del Decret Legislatiu 1/1997, així com La Llei 9/1986, de 10 de novembre, de cossos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya. Parcialment també són objecte de derogació determinats preceptes del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública i del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya.

AVANTPROJECTE

TITOL I.

DISPOSICIONS GENERALS.

Article 1.- Objecte.

Aquesta Llei té per objecte l'establiment de determinades mesures sobre l'ocupació pública catalana, les quals es projecten principalment sobre els àmbits següents:

Con formato: Numeración y viñetas

- a) Ordenació i estructura de l'ocupació pública .
- b) Selecció i reclutament d'empleades i empleats públics.
- c) Conciliació entre la vida personal i laboral.

Article 2.- Àmbit d'aplicació.

1. La present Llei és d'aplicació al personal funcionari, estatutari i laboral que presta els seus serveis en les administracions públiques catalanes, de conformitat amb el que disposen els articles següents.
2. Als efectes d'aquesta Llei, s'entenen per administracions públiques catalanes:
 - a) L'Administració de la Generalitat de Catalunya.
 - b) Les Administracions Locals Catalanes.
 - c) Les Universitats Públiques Catalanes.
 - d) Les entitats autònomes i entitats de dret públic de la Generalitat, així com les Agències assimilades a les mateixes, que es regulen pels Capítols II i III del Decret Legislatiu 2/2002, de 24 de desembre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei 4/1985, de 29 de març, de l'Estatut de l'empresa pública catalana.
 - e) Els organismes autònoms i les entitats públiques empresarials de l'àmbit local.
 - f) Les entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia dependents o vinculades a les Universitats Públiques Catalanes.
 - g) Els consorcis interadministratius, llevat que es constitueixin sota d'altres formes jurídiques excloses de l'àmbit d'aplicació de la Llei.
 - h) L'Agència Catalana de Protecció de Dades, l'Oficina Antifrau, la Comissió Jurídica Assessora i el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.

Con formato: Numeración y viñetas

3. Seran d'exclusiva aplicació al personal funcionari, amb exclusió del personal estatutari i docent no universitari, les mesures relatives a cossos, escales i grups o subgrups de classificació a que fa referència el Títol II d'aquesta Llei.
4. Els elements comuns d'ordenació de l'ocupació pública establerts al Títol II així com els principis i requisits d'accés a l'ocupació pública catalana del Capítol I del Títol III d'aquesta Llei són d'aplicació a la resta les entitats del sector públic de la Generalitat de Catalunya, de les entitats locals i, en el seu cas, de les universitats públiques catalanes, sempre que els seus pressupostos es dotin ordinàriament en més d'un 50 per cent amb ingressos procedents d'aquestes.
5. El Títol IV d'aquesta Llei, sobre mesures de conciliació de la vida personal i laboral, també és aplicable:
 - a) Al personal funcionari que presta serveis a les empreses públiques, consorcis interadministratius, fundacions públiques i d'altres ens o entitats amb participació majoritària de les administracions públiques catalanes.
 - b) Al personal laboral de les administracions públiques catalanes d'acord amb el que estableixin els convenis col·lectius d'aplicació.
6. En l'aplicació d'aquesta Llei es podran dictar normes específiques relatives al personal dels cossos de bombers i agents rurals així com al personal dels serveis penitenciaris i investigador. En l'àmbit de les administracions locals, normativament es reconèixeran les peculiaritats dels membres de la policia local i del personal que realitza tasques de caràcter docent, sanitari i sociosanitari.

Article 3.- Personal amb legislació específica.

1. Les disposicions de la present Llei només s'aplicaran directament quan així es prevegi en la seva legislació específica al personal funcionari i laboral al servei del Parlament de Catalunya, Síndic de Greuges, Sindicatura de Comptes, Consell de Garanties Estatutàries i Consell de l'Audiovisual de Catalunya.
2. El personal docent no universitari i el personal estatutari del Institut Català de Salut es regirà per la legislació sectorial dictada per l'Estat i per la Comunitat Autònoma de Catalunya en l'àmbit de les seves respectives competències, així com pel que es preveu en la present Llei, excepte els articles que es refereixen a la mobilitat interadministrativa.
3. Al personal de cos de policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra i al personal acadèmic de les universitats públiques catalanes li és d'aplicació aquesta Llei en tot allò que no sigui expressament regulat a la seva pròpia normativa legal.

TÍTOL II.

MESURES EN MATÈRIA D'ORDENACIÓ I ESTRUCTURA DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA.

CAPÍTOL I. ELEMENTS COMUNS DE L'ORDENACIÓ DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA.

Article 4.- El lloc de treball.

1. El lloc de treball és la unitat elemental de l'estructura organitzativa de l'ocupació pública de les administracions públiques catalanes. No obstant això, poden existir llocs de treball de caràcter conjuntural o temporal que no tenen naturalesa estructural.
2. El lloc de treball es defineix pel conjunt de funcions i tasques que, en un marc organitzatiu concret, condueixen a l'obtenció d'uns resultats.
3. Els llocs de treball de les administracions públiques catalanes es classifiquen en llocs de treball base, singulars i de comandament.
 - a) Són llocs de treball base aquells que no disposen de funcions específiques més enllà de les genèricament atribuïdes al cos, escala o categoria professional al qual s'adscriuen.
 - b) Són llocs de treball singulars els individualitzables de la resta en atenció a les especials característiques del perfil del lloc.
 - c) Són llocs de treball de comandament els que, a més de les funcions que tenen assignades, els correspon la direcció i organització del treball dels diversos llocs que en depenen jeràrquicament.
4. Els llocs de treball de les administracions públiques catalanes no es poden proveir de manera indistinta per personal funcionari i laboral ni tampoc per personal pertanyent a cossos, escales o categories professionals de diferents grups o subgrups de classificació.

Article 5.- Dret a l'ocupació efectiva d'un lloc de treball.

1. El personal al servei de les administracions públiques catalanes té dret a l'ocupació efectiva d'un lloc de treball, en funció de la situació administrativa que correspongui.

2. No obstant l'anterior i quan les necessitats del servei ho justifiquin, les administracions públiques catalanes podran assignar temporalment al seu personal funcions i/o tasques diferents a les corresponents al lloc de treball que ocupin, sempre que resultin adequades a la seva classificació o categoria professional i sense minva en les retribucions. Aquesta assignació de funcions i/o tasques té la limitació temporal d'un any i es circumscriu als centres de treball ubicats en la mateixa comarca.

Article 6.- Agrupació de llocs de treball en àmbits funcionals.

1. Les administracions públiques catalanes poden agrupar els seus llocs de treball en àmbits funcionals amb l'objectiu d'ordenar la selecció, formació, provisió de llocs de treball, carrera professional i mobilitat del personal.
2. Els àmbits funcionals són instruments d'organització dels recursos humans que consisteixen en agrupar llocs de treball amb funcions homogènies per a l'ocupació dels quals es requereix un perfil de competències professionals determinat per un conjunt de coneixements, destreses i actituds comunes.
3. El Govern de la Generalitat, mitjançant Decret i a proposta de la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública de Catalunya, definirà determinades agrupacions de llocs de treball bàsiques o tipus de les administracions locals catalanes, a les quals aquestes podran acollir-se voluntàriament de forma total o parcial a través d'acord plenari i incorporar-les a la seva respectiva organització.

Con formato: Numeración y viñetas

Article 7.- Relacions de llocs de treball.

1. Les relacions de llocs de treball són l'instrument tècnic d'ordenació de la totalitat dels llocs de treball estructurals existents en cada administració pública.
2. Les administracions públiques catalanes són obligades a elaborar les relacions de llocs de treball d'acord amb el que es preveu en la present Llei.
3. Les relacions de llocs de treball contindran, com a mínim, el següents elements respecte de cada lloc de treball:
 - a) Denominació, unitat orgànica d'adscripció i localitat.
 - b) Grup o subgrup de classificació o, en el cas del personal laboral, categoria professional.
 - c) Cos o escala d'adscripció i àmbit funcional, en el seu cas.
 - d) Tipus de lloc, sistema de provisió i, si és el cas, concreció de la mobilitat interadministrativa.

Con formato: Numeración y viñetas

e) Retribucions complementàries, complements salarials o, si s'escau, assignació de mòduls o nivells retributius.

4. La creació, supressió i modificació dels llocs de treball s'ha de fer necessàriament mitjançant la relació de llocs de treball.

Con formato: Numeración y viñetas

5. Les relacions de llocs de treball de les administracions públiques catalanes tindran oberts a la mobilitat interadministrativa un mínim del vint per cent dels llocs de treball relacionats. D'aquest percentatge s'hauran de reservar un mínim del cinc per cent per grup o subgrup de classificació o categoria professional.

6. Les relacions de llocs de treball seran objecte de publicació oficial en el Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya amb caràcter anual, sens perjudici de la publicitat mitjançant la seu electrònica institucional de les successives actualitzacions.

Article 8.- Instruments de gestió dels llocs de treball.

1. Les administracions públiques catalanes podran elaborar, de forma complementària a les relacions de llocs de treball, instruments de gestió dels llocs de treball dirigits a flexibilitzar el sistema de gestió i adaptar-lo a les seves necessitats organitzatives.

2. Els instruments de gestió de llocs de treball contindran, com a mínim i sempre que no formin part del contingut de la relació de llocs de treball, els següents elements respecte de cada lloc de treball:

a) Contingut funcional, llevat dels llocs de treball base.

b) Règim de dedicació o especialitat horària.

c) Requisits exigits per a la seva ocupació, que es derivaran del contingut funcional del lloc de treball i, si escau, del perfil de competències exigít per al seu acompliment.

3. Els llocs de treball de caràcter conjuntural o temporal de les administracions públiques catalanes es relacionaran en l'instrument de gestió de llocs de treball on hi constarà, com a mínim, la seva denominació, durada prevista, enquadrament estructural o classificació professional i els requisits exigits per a l'ocupació.

4. Les administracions públiques catalanes que no elaborin instruments de gestió de llocs de treball incorporaran a la respectiva relació de llocs de treball el contingut establert en l'apartat segon d'aquest article.

5. Els instruments de gestió de llocs de treball seran objecte de publicació en la seu electrònica institucional de l'administració corresponent. Aquesta publicació

Con formato: Numeración y viñetas

esdevé requisit d'eficàcia i validesa de la provisió, definitiva o temporal, del lloc de treball afectat.

Article 9.- Plantilles pressupostàries.

1. Les plantilles, com a instruments tècnics que vinculen la gestió del personal i la pressupostària, relacionen la totalitat de les places dotades pressupostàriament, classificades en grups i subgrups i, dins d'aquests, en cossos, escales o categories professionals, si s'escau.
2. Les plantilles s'han de publicar oficialment i de manera íntegra i es poden aprovar, com annex de personal, juntament amb el pressupost.
3. L'aprovació i publicació de les plantilles pressupostàries no eximeix de l'obligació d'aprovar la relació de llocs de treball ni substitueix la mateixa.

CAPÍTOL II.- INSTRUMENTS PER A LA PLANIFICACIÓ I ORDENACIÓ DELS RECURSOS HUMANS.

Article 10.- Planificació dels recursos humans.

1. La planificació dels recursos humans en les administracions públiques catalanes té per objecte optimitzar i racionalitzar les organitzacions, mitjançant una adequada dimensió i distribució qualitativa i quantitativa d'efectius, amb la finalitat de procurar una més eficaç i eficient prestació dels serveis públics als ciutadans i atendre adequadament els requeriments de la societat catalana.
2. En el marc de la planificació dels recursos humans de cada organització, les administracions públiques catalanes aprovaran, com a mínim cada quatre anys, un pla estratègic de recursos humans. Així mateix i en funció de les necessitats organitzatives, podran aprovar-se plans estratègics sectorials adreçats a col·lectius específics de personal o a àrees o sectors determinats de l'activitat administrativa.
3. Els plans estratègics de recursos humans especificaran el nombre òptim d'efectius per a l'eficaç compliment dels objectius de l'organització, la seva distribució per àmbits sectorials, la identificació d'àrees, sectors i/o perfils deficitaris o excedentaris, si s'escau, i la concreció de les mesures previstes per atendre-les així com la seva estimació en termes cost-benefici.
4. Els plans de recursos humans de les diferents administracions públiques catalanes podran contenir, entre altres, les següents mesures:
 - a) Necessitats i excedents de personal durant el termini de vigència del Pla.
 - b) Identificació de perfils professionals necessaris.

- c) Sistemes d'organització del treball i de distribució del temps de treball.
- d) Formes de cobrir vacants, inclosa la incorporació de recursos humans mitjançant l'oferta d'ocupació pública.
- e) Mesures específiques de promoció interna, promoció professional i formació.
- f) Mesures de foment de contractes de formació en pràctiques, així com incentius a l'excedència voluntària i a la jubilació anticipada o parcial.
- g) Mesures per a la reassignació d'efectius i la mobilitat forçosa així com programes d'ordenació de recursos humans per a la reassignació de personal a altres administracions públiques, d'acord amb els convenis que es subscriuguin a l'efecte.
- h) Mecanismes de promoció de la mobilitat interadministrativa.

Article 11.- Oferta d'ocupació pública.

1. L'oferta d'ocupació pública és l'instrument de planificació i d'ordenació que identifica les necessitats de recursos humans de les administracions públiques catalanes que han de proveir-se per mitjà de la incorporació de personal de nou ingrés a places dotades en els pressupostos.
2. Les administracions públiques catalanes aprovaran anualment la seva oferta pública d'ocupació la qual serà objecte de publicació en el diari oficial corresponent així com en la seva seu electrònica institucional.
3. L'aprovació de l'oferta d'ocupació pública comporta l'obligació de convocar els corresponents processos selectius per cobrir les places previstes, i fins a un deu per cent addicional. Les ofertes d'ocupació pública s'executaran en el termini màxim de tres anys des de la seva publicació i, en el cas que els processos selectius no es convoquin dins d'aquest termini màxim, les places afectades hauran de ser automàticament amortitzades, sense perjudici de les responsabilitats que, en el seu cas, es puguin derivar.
4. En les ofertes d'ocupació pública es fixarà expressament el termini màxim per procedir a la convocatòria dels processos selectius que se'n deriven.
5. Els plans de recursos humans podran contenir previsions sobre l'aprovació d'ofertes d'ocupació pública parcials i les ofertes d'ocupació pública poden preveure mesures per a la planificació dels recursos humans.
6. Les administracions públiques catalanes trametan electrònicament les seves ofertes d'ocupació pública al departament competent en matèria d'ocupació pública de la Generalitat, als efectes exclusivament estadístics i d'informació i

Con formato: Numeración y viñetas

difusió per via electrònica de la totalitat de places vacants ofertades per les diferents administracions públiques catalanes.

Article 12.- Registres de personal.

1. Les administracions públiques catalanes disposaran d'un registre de personal en el qual hauran d'estar inscrites les dades administratives relatives a tot el personal amb independència de la seva relació d'ocupació.
2. Els registres de personal han d'incorporar informació agregada de tot el sector públic, incloses les fundacions públiques i els consorcis interadministratius.
3. A proposta de la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública de Catalunya, el Govern de la Generalitat establirà mitjançant Decret els continguts mínims comuns dels registres de personal així com els criteris o estàndards que han de permetre l'intercanvi homogeni de la informació entre les diferents administracions públiques catalanes.
4. Sens perjudici que cada administració pública disposi del seu propi registre de personal, el departament competent en matèria d'ocupació pública de la Generalitat gestionarà un Registre General Electrònic de l'Ocupació Pública de Catalunya amb finalitats exclusivament estadístiques i informatives sobre l'evolució i les característiques de l'ocupació en el sector públic català. Reglamentàriament es determinarà el contingut i el procediment d'obtenció i difusió de dades estadístiques mitjançant el Registre General Electrònic de l'Ocupació Pública de Catalunya.
5. El personal té dret a accedir lliurement al seu expedient individual i a les dades administratives que consten als Registres de Personal, així com a l'obtenció de les certificacions corresponents. Les administracions públiques catalanes són responsables de l'ús, tractament i manteniment de les dades que consten als Registres de Personal i garantiran l'acompliment de la normativa sobre protecció de dades de caràcter personal.

CAPÍTOL III.- ESTRUCTURA DE LA FUNCIO PÚBLICA CATALANA.

Article 13.- Cossos i Escales.

1. El personal funcionari de les administracions públiques catalanes s'agrupen en cossos per raó de les funcions a desenvolupar les quals determinen un conjunt de coneixements, capacitats i destreses comunes que són acreditades a través d'un procés selectiu. Dins els cossos i en atenció a l'especialització de les funcions atribuïdes, el personal funcionari pot agrupar-se en Escales.

2. Els Cossos i Escales es creen, modifiquen o supimeixen per Llei del Parlament de Catalunya o norma jurídica amb rang i força de Llei.
3. Els Cossos i Escales es classifiquen en els següents grups i subgrups:
 - a) Grup A, subgrups A1 i A2. L'accés a cossos i escales classificats en aquest grup requereix tenir una titulació universitària oficial de grau. Mitjançant Llei o norma amb rang de Llei es podran exigir d'altres titulacions universitàries.
 - b) Grup B. L'accés a cossos i escales classificats en aquest grup requereix tenir el títol de tècnic superior.
 - c) Grup C, subgrups C1 i C2. L'accés a cossos i escales classificats en el subgrup C1 requereix tenir el títol de batxiller, tècnic de grau mig o equivalent i l'accés a cossos i escales classificats en el subgrup C2 requereix tenir el títol de graduat en educació secundària obligatòria o equivalent.

4. Les lleis de creació de Cossos i Escales determinaran:

- a) La seva denominació.
- b) El grup o subgrup de classificació i, en el seu cas, la titulació o titulacions concretes exigides per a ingressar-hi.
- c) Les funcions genèriques atribuïdes, sens perjudici de la seva concreció reglamentària posterior.

Con formato: Numeración y viñetas

Article 14.- Cossos d'Administració General i Cossos d'Administració Especial.

1. Els cossos es classifiquen, d'acord amb les seves funcions, en Cossos d'Administració General i Cossos d'Administració Especial.
2. Correspon al personal funcionari de les administracions públiques catalanes agrupat en els Cossos d'Administració General la realització de funcions comunes a l'exercici de l'activitat administrativa, ja siguin aquestes d'execució, control, gestió, inspecció, tràmit o suport.
3. Correspon al personal funcionari de les administracions públiques catalanes agrupat en Cossos o Escales d'Administració especial l'exercici de funcions objecte d'una professió determinada o l'exercici de funcions per a les quals es requereix la possessió d'una titulació específica.

Article 15.- Cossos d'Administració General de les administracions públiques catalanes.

1. Es creen els següents Cossos d'Administració General de les administracions públiques catalanes:

- a) Cos Superior d'Administració General, grup de Classificació A, subgrup A1. Correspon a aquest cos l'exercici de les funcions de direcció administrativa, gestió, elaboració d'estudis, informes i propostes, control i inspecció, assessorament i representació, i d'altres de superior nivell comunes a l'activitat administrativa.
- b) Cos Superior de Gestió d'Administració General, grup de classificació A, subgrup A2. Correspon a aquest cos l'exercici de les funcions administratives de gestió i execució de normativa i, en general, la col·laboració tècnica relacionada amb les funcions de nivell superior.
- c) Cos de Gestió Administrativa, grup de classificació C, subgrup C1. Correspon a aquest cos l'exercici de les funcions de col·laboració administrativa derivades de la gestió administrativa de nivell superior, tramitació, preparació i comprovació de documentació, tasques ofimàtiques, manuals o de càlcul numèric, informació i atenció al públic i, en general, funcions similars o relacionades amb les anteriors.
- d) Cos de Gestió Auxiliar, grup de classificació C, subgrup C2. Correspon a aquest cos l'exercici de les funcions d'auxili administratiu, arxiu, tasques ofimàtiques, despatx i registre de correspondència, transcripció, classificació i tramitació documental, manipulació bàsica d'equips d'oficina i registre, control d'accés a les oficines públiques així com informació al públic i, en general, funcions similars o relacionades amb les anteriors.

2. El Govern de la Generalitat establirà, mitjançant Decret i a proposta de la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública de Catalunya, les competències mínimes requerides per a l'ingrés en cada cos d'Administració General en funció del grup i subgrup de classificació.

Article 16.- Cossos d'Administració Especial de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

1. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya es creen els següents Cossos Especials:

- a) Cos Superior Facultatiu, grup A, subgrup A1. Correspon a aquest cos l'exercici de les funcions específiques d'activitats professionals que comportin l'acompliment de tasques de caràcter superior de concepció, innovació,

estudi, elaboració d'informes, control i inspecció, sempre que l'exercici d'aquestes funcions i tasques siguin objecte d'una professió determinada o que per al seu exercici es requereix la possessió d'una titulació específica.

- b) Cos Facultatiu, grup A, subgrup A2. Correspon al Cos Facultatiu l'exercici de les funcions de suport i col·laboració al Cos Superior Facultatiu que siguin específiques d'activitats professionals que comportin l'acompliment de tasques de control, execució o inspecció, sempre que aquestes funcions i tasques estiguin vinculades a una o varies professions o titulacions específiques.
 - c) Cos Tècnic Superior, grup B. Correspon al Cos Tècnic Superior l'exercici de les funcions de suport i col·laboració al Cos Facultatiu o, en el seu cas, al Cos Superior Facultatiu, que siguin específiques d'activitats professionals que comportin l'acompliment de tasques de control, inspecció o execució, sempre que aquestes funcions i tasques siguin objecte d'una professió determinada o que per al seu exercici es requereix la possessió d'una titulació específica.
 - d) Cos Tècnic Especialista, Grup C, Subgrup C1. Correspon al Cos Tècnic Especialista l'exercici de les funcions de suport i col·laboració al Cos Tècnic Superior o, en el seu cas, al Cos Superior Facultatiu o al Cos Facultatiu, que siguin específiques d'activitats professionals que comportin l'acompliment de tasques de control, inspecció o execució, sempre que aquestes funcions i tasques siguin objecte d'una professió determinada o que per al seu exercici es requereix la possessió d'una titulació específica..
 - e) Cos Tècnic Auxiliar, grup C, subgrup C2. Correspon al Cos Tècnic Auxiliar l'exercici de les funcions de suport i col·laboració al Cos Tècnic Especialista o, en el seu cas, al Cos Tècnic Superior, que siguin específiques d'activitats professionals que comportin l'acompliment de tasques de control, inspecció o execució, sempre que aquestes funcions i tasques siguin objecte d'una professió determinada o que per al seu exercici es requereix la possessió d'una titulació específica.
2. Així mateix, són Cossos Especials de l'Administració de la Generalitat, el Cos d'Advocacia de la Generalitat, el Cos d'Intervenció de la Generalitat, el Cos Superior d'Inspecció i Tècnica Tributària de la Generalitat, el Cos Tècnic de Valoració Tributària de la Generalitat, el Cos de policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra, el Cos de Bombers de la Generalitat i el Cos d'Agents Rurals. Els grups de classificació i les funcions corresponents són determinades en la seva legislació específica.

Article 17.- Creació d'Escales.

1. En l'Administració de la Generalitat de Catalunya únicament es podran crear Escales dins els Cossos Especials i mitjançant Llei del Parlament de Catalunya o norma jurídica amb rang i força de llei.
2. La creació i supressió de Cossos i Escales de l'Administració Local i Universitària es durà a terme mitjançant Llei del Parlament de Catalunya o norma jurídica amb rang i força de Llei.

Article 18.- Agrupacions de funcionaris.

Les administracions públiques catalanes poden crear excepcionalment agrupacions de funcionaris per a l'ingrés als quals no s'exigeixi estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu. El personal funcionari que pertanyi a aquestes agrupacions, sempre que disposi de la titulació exigida, podrà promocionar d'acord amb el que s'estableix en la normativa vigent.

TÍTOL III.

MESURES EN MATÈRIA DE RECLUTAMENT I SELECCIÓ D'EMPLEATS PÚBLICS.

CAPÍTOL I: PRINCIPIS I REQUISITS D'ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA CATALANA. .

Article 19.- Principis que informen els processos selectius de l'ocupació pública catalana.

1. L'accés a l'ocupació pública es regirà pel ple respecte als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i idoneïtat, d'acord amb allò previst en la present Llei i en les normes que la desenvolupin.
2. Les administracions públiques catalanes, així com totes les entitats i organismes que formin part del sector públic en els termes establerts a l'article 2 de la present Llei, seleccionaran el seu personal, funcionari, estatutari o laboral, mitjançant procediments que garanteixin els següents principis:
 - a) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.

- b) Caràcter obert dels processos selectius, llevat d'allò previst per a la promoció interna i les mesures de discriminació positiva que es puguin preveure.
- c) Lliure concurrència, d'acord amb els requisits de la convocatòria i els requeriments propis del cos, escala o categoria professional, àmbit funcional d'adscripció, si escau, i perfil del lloc de treball a proveir.
- d) Transparència en la gestió del procés selectiu i en el funcionament dels òrgans de selecció.
- e) Imparcialitat, especialització, professionalitat dels membres dels òrgans de selecció i reclutament, així com independència i discrecionalitat tècnica en la seva actuació.
- f) Fiabilitat i validesa dels instruments utilitzats per a la verificació de la capacitat i idoneïtat dels aspirants, així com de les competències requerides per a l'accés.
- g) Proporcionalitat en la valoració dels mèrits en relació a la valoració de les proves que conformen la fase d'oposició.
- h) Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions i tasques a desenvolupar en els llocs de treball convocats.
- i) Agilitat dels processos de selecció, sense perjudici de l'objectivitat i el respecte de totes les garanties establertes.
- j) Incorporació de la perspectiva de gènere i especial atenció als col·lectius amb dificultats d'inserció laboral.

Con formato: Numeración y viñetas

Article 20.- Requisits per a l'accés a l'ocupació pública catalana.

1. Per participar en els processos selectius d'accés a l'ocupació pública s'han de complir, en la data en què acaba el termini de presentació de sol·licituds, els següents requisits:
 - a) Tenir la nacionalitat d'un Estat membre de la Unió Europea, sens perjudici del que s'estableix a l'article 21. Aquest requisit només podrà ésser eximit mitjançant llei i per raons d'interès general.
 - b) Tenir la capacitat funcional per a l'acompliment de les tasques.
 - c) Tenir complerts els setze anys i no passar de l'edat màxima de jubilació forçosa, llevat que per llei s'estableixi una altra edat màxima a la prevista

per a determinats col·lectius d'empleats públics en funció del sector d'activitat al qual es dediquin i de les tasques a desenvolupar.

- d) Acreditar el coneixement de la llengua catalana en el nivell requerit a les bases específiques i en el grau adequat a les funcions pròpies del lloc de treball objecte de la convocatòria.
 - e) No haver estat separat o acomiadat mitjançant expedient disciplinari del servei de qualsevol de les Administracions Públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris, ni trobar-se en un supòsit d'inhabilitació absoluta o especial per a ocupacions o càrrecs públics per resolució judicial, per accedir al cos o escala de funcionari, o per exercir funcions similars a les que es desenvolupaven en el cas del personal laboral, del qual hagi estat separat o inhabilitat. En el cas de ser nacional d'un altre estat, no trobar-se inhabilitat o en situació equivalent, ni haver estat sotmes a sanció disciplinària o equivalent que impedeixi en el seu estat, en els mateixos termes, l'accés a l'ocupació pública.
 - f) Tenir la titulació exigida o estar en condicions d'obtenir-la.
2. Les bases de la convocatòria de les diferents proves selectives poden incloure altres requisits específics per a l'accés a l'ocupació pública sempre que tinguin relació objectiva i proporcionada amb les funcions que s'hagin de desenvolupar i, en qualsevol cas, aquests requisits s'establiran de manera abstracta i general.

Article 21.- Accés a l'ocupació pública catalana i requisit de nacionalitat.

1. La nacionalitat espanyola únicament serà exigida amb caràcter exclusiu per accedir, com a personal funcionari, als llocs de treball que directament o indirectament impliquin la participació en l'exercici del poder públic o en les funcions de salvaguarda dels interessos generals de les administracions públiques. A aquests efectes, els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes determinaran els llocs de treball o, si s'escau, els àmbits funcionals als quals no poden accedir els nacionals de la resta d'estats membres.
2. Poden accedir a l'ocupació pública com a personal funcionari, amb independència de la seva nacionalitat, el cònjuge dels nacionals de qualsevol estat membre de la Unió Europea, sempre que no estiguin separats de dret, i els seus descendents i els del seu cònjuge, sempre que no estiguin separats de dret, siguin menors de vint-i-un anys o majors d'aquesta edat i dependents.
3. L'accés a l'ocupació pública com a personal funcionari s'estendrà a les persones incloses en l'àmbit d'aplicació dels Tractats Internacionals subscrits per la Unió Europea en els quals sigui d'aplicació la lliure circulació de treballadors i treballadores.

Con formato: Numeración y viñetas

4. Els nacionals a que fan referència els apartats anteriors així com els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol podran accedir a l'ocupació pública laboral.

Article 22.- Accés a l'ocupació pública catalana de les persones amb discapacitat.

1. En les ofertes d'ocupació pública de les administracions públiques catalanes es reservarà una quota no inferior al cinc per cent de les vacants perquè siguin cobertes per persones amb discapacitat acreditada, les quals han de superar els processos selectius i acreditar, abans del començament de les proves selectives, la compatibilitat entre la seva discapacitat i el desenvolupament de les funcions i tasques assignades. Les places reservades que no es cobreixin podran acumular-se a la següent oferta d'ocupació pública.
2. Les persones que accedeixin a l'ocupació pública per la via d'aquesta reserva tenen el dret preferent a escollir les vacants ofertades en el torn respectiu sempre que l'assignació de destinacions es faci per ordre de puntuació obtingut en el sistema selectiu.
3. Les administracions públiques catalanes adoptaran les mesures necessàries per establir les adaptacions i ajustos raonables de temps i mitjans en el desenvolupament dels processos selectius i de reclutament.
4. Les administracions públiques catalanes promouran la participació de les persones amb discapacitat en els processos selectius i de reclutament.
5. Reglamentàriament s'establiran els sistemes d'adaptació dels llocs de treball adjudicats a les condicions de discapacitat mitjançant protocols específics així com els col·lectius que, per les seves especificitats, són exclosos de la reserva de places en les corresponents proves selectives.

Con formato: Numeración y viñetas

Article 23.- Mesures de discriminació positiva en l'accés a l'ocupació pública catalana.

1. Per tal de promoure una política d'inserció social i laboral, els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes establiran plans o programes pilots adreçats a persones amb dificultats d'inserció laboral als efectes que puguin accedir en condicions especials o excepcionals a llocs de treball de caràcter temporal. En qualsevol cas s'han de respectar les condicions generals de titulació i acreditar capacitat suficient per a l'acompliment de les tasques. Amb aquesta finalitat es poden establir convenis de col·laboració amb entitats especialitzades per garantir el suport a la integració d'aquestes persones.
2. Així mateix, les administracions públiques catalanes podran reservar determinats llocs de treball per tal que siguin coberts entre persones amb especials dificultats per l'accés al mercat de treball, les quals hauran d'acreditar tenir la titulació

necessària i condicions d'aptitud i capacitat per a l'exercici de les funcions encomanades que seran seleccionades mitjançant convocatòries específiques.

CAPÍTOL II.- RECLUTAMENT I SELECCIÓ D'EMPLEATS PÚBLICS.

Article 24.- Reclutament d'empleats públics i provisió d'ocupacions temporals.

1. Els processos de reclutament d'empleats públics són eines de planificació de recursos humans adreçades a captar candidats amb perfils competencials adequats per tal que les administracions públiques catalanes puguin disposar d'una reserva ordenada d'efectius per a la provisió, de manera àgil i amb totes les garanties, de les ocupacions temporals. En cap cas es pot accedir a la prestació de serveis temporals sinó és prèvia superació d'un procés de reclutament en els termes establert en aquesta Llei.
2. Els processos de reclutament, que s'ajustaran als principis generals que informen els processos selectius de l'ocupació pública catalana, consistiran en la superació d'una o diverses proves selectives determinades a la convocatòria respectiva. En qualsevol procés de reclutament que convoquin les administracions públiques catalanes s'ha d'emprar algun dels instruments a que fan referència les lletres a) i c) de l'article 25. Així mateix, les convocatòries de processos de reclutament podran preveure un període de prova el qual serà supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona objecte de reclutament.
3. Les persones candidates que superin un procés de reclutament s'inclouran en una relació de reserva, ordenada conforme a la puntuació obtinguda, que tindrà una vigència temporal de, com a màxim, tres anys. En el cas que durant aquest període no s'hagin efectuat convocatòries de processos selectius del cos, escala o categoria professional per al qual hagin estat reclutats tindran dret a romandre en la relació de reserva fins que es resolgui un procés selectiu per a aquest cos, escala o categoria.
4. La superació d'un procés de reclutament podrà ésser objecte de valoració com a mèrit en la fase de concurs dels processos selectius d'accés al cos, escala, àmbit funcional o categoria per al qual hagi estat reclutat i, així mateix, podrà comportar l'exempció de determinades proves selectives, sempre que existeixi identitat dels instruments de selecció emprats i similitud en el contingut de les proves.
5. Les administracions públiques determinaran l'ordre de crida per a la prestació de serveis amb caràcter temporal, el qual necessàriament haurà de comptar amb les persones que hagin aprovat un procés selectiu d'accés al mateix àmbit funcional, cos, escala o categoria i no hagin obtingut plaça, o amb les persones que hagin superat totalment o parcialment les corresponents proves selectives, sempre que manifestin expressament la seva voluntat de prestar serveis amb aquest caràcter, i

Con formato: Numeración y viñetas

amb els candidats inclosos en la relació de reserva del corresponent àmbit funcional, cos, escala o categoria.

6. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya podrà convocar periòdicament processos de reclutament permanents per als diferents cossos, escales o categories, així com per als àmbits funcionals que s'estableixin, amb la finalitat de generar relacions de reserva a les quals podran recórrer, d'acord amb el conveni que subscriuguin a l'efecte, totes les administracions públiques catalanes i entitats del sector públic català.
7. Les administracions públiques catalanes poden establir els seus propis processos de reclutament, però en tot cas han de comptar en els òrgans o tribunals de reclutament amb un membre acreditat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.
8. En els processos de reclutament el principi de publicitat s'entendrà plenament satisfet amb la inserció de la convocatòria en la seu electrònica institucional de l'administració, institució o entitat convocant.
9. Les administracions públiques catalanes informaran, abans de la seva realització i per via electrònica, dels processos de reclutament que convoquin al departament competent en matèria d'ocupació pública de la Generalitat de Catalunya amb la exclusiva finalitat que se'n faci publicitat i difusió a la seu electrònica de l'ocupació pública catalana.

Con formato: Numeración y viñetas

Article 25.- Processos selectius i instruments de selecció.

1. Els processos selectius en les administracions públiques catalanes es desenvoluparan d'acord amb els principis generals establerts en aquesta Llei, especialment, tindran cura d'adequar els instruments de selecció així com el seu contingut a les funcions, tasques i responsabilitats dels llocs de treball convocats i, si s'escau, a l'àmbit funcional d'adscripció, cos, escala o categoria de pertinença.
2. Els instruments de selecció per a l'accés a l'ocupació pública catalana, així com els processos de reclutament, poden consistir en:
 - a) Proves de coneixement orals o escrites, incloent-hi, si s'escau, el coneixement de llengües estrangeres.
 - b) Proves físiques.
 - c) Proves pràctiques d'avaluació de competències professionals.
 - d) Proves psicotècniques.
 - e) Entrevistes de selecció.

Con formato: Numeración y viñetas

Con formato: Numeración y viñetas

f) Anàlisi del currículum acadèmic i professional.

g) Formació selectiva.

3. En els processos selectius que convoquin les administracions públiques catalanes s'han d'emprar, com a mínim, els instruments a que fan referència les lletres a) i c) de l'apartat anterior.
4. Quan els instruments establerts a les lletres d), e) i f) de l'apartat anterior constitueixin el primer exercici d'un procés selectiu en cap cas podran tenir caràcter eliminatòri i la seva qualificació no pot ésser utilitzada per superar d'altres exercicis.

Article 26.- Període de prova i formació selectiva.

1. Superades les diferents fases del procés selectiu, inclosa, si escau, la formació selectiva, les persones aspirants hauran de superar obligatòriament un període de prova amb una durada mínima de tres mesos durant el qual desenvoluparan les funcions pròpies del lloc de treball adjudicat. Així mateix, per a l'ingrés a cossos, escales o categories professionals del grup de classificació A, subgrups A1 i A2, les persones aspirants han de superar un curs de formació selectiva a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, el qual realitzaran simultaniament amb el període de prova.

2. El període de prova serà supervisat per una persona acreditada per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, amb la funció d'orientar i dirigir professionalment l'aspirant i emetre, una vegada conclòs aquest període, un informe sobre la idoneïtat de l'aspirant per a l'exercici de les funcions, tasques i responsabilitats que li puguin ésser encomanades.

3. De l'informe d'idoneïtat se'n donarà audiència a la persona interessada per tal que pugui formular al·legacions i es trametrà a l'òrgan de selecció als efectes que pugui elaborar, si s'escau, la proposta de nomenament o contractació dels aspirants que han superat el procés selectiu.
4. Reglamentàriament es regularà el nomenament, requisits d'acreditació i funcions de les persones supervidores així com la situació, els drets i deures dels aspirants que realitzin el període de prova i els cursos selectius de formació.

Article 27.- Bases de convocatòria.

1. Les bases de convocatòria dels processos selectius han d'incloure, com a mínim:
 - a) Nombre de places convocades, amb especificació, si és el cas, de les reservades pel torn de promoció interna o a les persones discapacitades.

Con formato: Numeración y viñetas

- b) La definició de les funcions del cos, escala o categoria laboral i, si s'escau, les característiques de l'àmbit funcional d'adscripció.
 - c) Els requisits i condicions que han de complir els aspirants.
 - d) El termini de presentació de sol·licituds, el qual no pot ésser inferior a quinze dies, i el centre, dependència o registre electrònic on adreçar-les.
 - e) El sistema selectiu, els instruments de selecció i el contingut de les proves i, en el seu cas, la relació de mèrits objecte de valoració.
 - f) La composició de l'òrgan de selecció i la designació nominal dels membres que el conformen. No obstant això, la designació nominal podrà diferir-se a la publicació de la relació de persones admeses i excloses.
 - g) L'especificació de la durada, condicions i característiques del període de prova i la formació selectiva que es prevegi.
2. Les bases de les convocatòries vinculen a l'administració convocant, als òrgans de selecció o reclutament i a les persones aspirants.
 3. Les convocatòries així com les seves bases es publicaran al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya i seran objecte de publicació a la seu electrònica institucional de l'ocupació pública catalana així com a les seues electròniques institucionals dels ens o entitats convocants. Així mateix, es podran publicar en els mitjans de comunicació social de suport escrit.

Con formato: Numeración y viñetas

Article 28.- Sistemes de selecció.

1. Els sistemes selectius d'accés a la condició de funcionari de carrera i personal laboral fix de les administracions públiques catalanes són els d'oposició i concurs-oposició, aquest darrer serà el sistema normal d'accés a l'ocupació pública. Excepcionalment es podrà emprar el sistema de concurs de valoració de mèrits per a l'accés a la condició de personal laboral fix, sempre que es tracti de titulats superiors i que, atesa la seva singularitat, requereixin per al seu acompliment persones amb acreditada experiència professional, en tot cas superior als quinze anys.
2. La selecció pel sistema d'oposició consisteix en la realització de les proves selectives exigides a la convocatòria així com determinar l'ordre de prelación de les persones aspirants.
3. La selecció pel sistema de concurs-oposició consisteix en la realització, com a parts diferenciades del procediment selectiu, d'una fase d'oposició i una altra de concurs, en la qual es valoren els mèrits al·legats i acreditats pels aspirants d'acord amb el barem inclòs a la convocatòria. La superació de la fase de concurs,

Con formato: Numeración y viñetas

quan aquesta sigui anterior, en cap cas dispensa de la realització i superació de la fase d'oposició. Les convocatòries garantirán el principi de proporcionalitat en la valoració dels mèrits en relació a les proves que conformen la fase d'oposició, sense que en cap cas la puntuació de la fase de concurs pugui determinar el resultat del procés selectiu. La puntuació del mèrit relatiu als serveis prestats no podrà suposar més del 30% de la puntuació màxima assolible en el conjunt del concurs-oposició.

Article 29.- Selecció d'empleats públics i mobilitat interadministrativa.

1. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya, a instància de les administracions públiques catalanes i prèvia subscripció del conveni corresponent, pot dur a terme convocatòries de processos selectius d'accés a l'ocupació pública catalana.
2. Les persones que hagin superat els processos selectius convocats per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya tindran dret, un cop hagin transcorregut quatre anys des del seu nomenament o contractació, a participar en els processos de provisió que convoqui qualsevol altra administració pública de Catalunya, llevat de les administracions que no hagin subscrit el conveni a que fa referència el primer apartat d'aquest article.
3. Per a l'efectivitat d'aquest dret no serà necessari que les relacions de llocs de treball restin obertes a la participació de personal d'altres administracions públiques, sens perjudici que els llocs de treball han de pertànyer al mateix cos, escala o categoria laboral, o han de tenir atribuïdes funcions similars o idèntiques a les del cos, escala o categoria laboral d'origen.
4. El Govern de la Generalitat, mitjançant Decret i a proposta de la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública de Catalunya, regularà els criteris i el procediment pel qual l'Escola d'Administració Pública de Catalunya acreditarà l'homogeneïtat en el contingut de les proves d'accés i els instruments de selecció emprats, sens perjudici d'impartir, a aquests efectes, cursos selectius específics complementaris dels coneixements no acreditats.

CAPÍTOL III.- ÒRGANS DE SELECCIÓ I RECLUTAMENT.

Article 30.- Composició dels òrgans de selecció i reclutament.

1. Les persones que formin part dels òrgans de selecció i reclutament han de posseir una titulació igual o superior a la del grup, categoria o lloc de treball objecte de la convocatòria i un ampli coneixement de l'àrea professional pròpia dels llocs objecte de convocatòria i/o domini dels processos i tècniques selectives.
2. En la composició dels òrgans de selecció i reclutament s'atindrà als criteris de paritat entre dones i homes d'acord amb allò previst en la legislació vigent.

Con formato: Numeración y viñetas

3. En cap cas podran formar part dels òrgans de selecció i reclutament:
- a) Les persones elegides o designades políticament.
 - b) El personal eventual.
 - c) El personal interí.
 - d) El personal laboral indefinit no fix o temporal.
 - e) Les persones que hagin preparat aspirants per accedir a l'ocupació pública durant els últims dos anys.
 - f) Els membres dels sindicats, dels òrgans únitaris de representació del personal, d'associacions de funcionaris o de col·legis professionals que actuïn en representació o per compte d'aquestes organitzacions o entitats, sens perjudici de les funcions que se'ls puguin atribuir en ordre a la vigilància i control del desenvolupament del procés selectiu.

4. La designació de 2/3 parts dels membres de qualsevol òrgan de selecció de les administracions públiques catalanes ha de recaure en persones acreditades per L'Escola d'Administració Pública de Catalunya entre funcionaris de carrera o personal laboral fix o, en el seu cas, professionals externs acreditats per la pròpia Escola.

Con formato: Numeración y viñetas

5. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya, d'acord amb el que es determini reglamentàriament a proposta de la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública, establirà el sistema d'acreditació per poder formar part dels òrgans de selecció o reclutament i expedirà certificacions d'idoneïtat a l'efecte.

6. Les administracions públiques catalanes poden configurar òrgans de selecció i reclutament de caràcter permanent i, a aquests efectes, poden atribuir temporalment als seus membres l'exercici exclusiu d'aquestes responsabilitats i funcions. En aquest darrer cas els seus membres no tindran dret a la percepció d'assistències per la seva participació en òrgans de selecció i reclutament.

Article 31.- Principis d'actuació i funcionament dels òrgans de selecció i reclutament

Con formato: Numeración y viñetas

1. Els òrgans de selecció i reclutament actuaran d'acord amb els principis d'objectivitat, imparcialitat, idoneïtat, especialització, professionalitat i responsabilitat.

2. Els membres dels òrgans de selecció i reclutament són responsables de la transparència i objectivitat de cada procediment, del seu contingut, de la

Con formato: Numeración y viñetas

confidencialitat de les proves, del compliment dels terminis establerts i, en general, de l'estricta compliment de les bases de convocatòria.

3. Els òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes no podran proposar l'accés a la condició de funcionari d'un nombre superior d'aprovat al de places convocades. No obstant això i amb la finalitat d'assegurar la cobertura de les places convocades, quan es produeixin renúncies dels aspirants seleccionats, l'òrgan convocant podrà requerir de l'òrgan de selecció la relació complementària dels aspirants aprovats que segueixin als proposats, per al seu possible nomenament com a funcionaris de carrera.

TÍTOL IV FLEXIBILITAT I CONCILIACIÓ.

CAPÍTOL I: DIPOSICIONS GENERALS.

Article 32.- Polítiques de conciliació i flexibilitat en la gestió del temps de treball.

1. Les polítiques de conciliació en l'àmbit de l'ocupació pública són l'instrument que ha de permetre mantenir un equilibri entre les necessitats de la vida personal i laboral del conjunt de treballadors i treballadores públics i engloben tant les mesures específiques vinculades a fets de l'àmbit personal com les regulacions que incideixen en la distribució i organització dels temps de treball.
2. Atenent a aquestes finalitats les administracions públiques poden establir també mesures de flexibilitat en la gestió del temps de treball que comportin la racionalització de la jornada i els horaris, com l'establiment de franges horàries de permanència obligatòria, flexibles i/o recuperables, la negociació d'horaris individuals en determinats supòsits, la creació de bosses d'hores en aquells col·lectius més afectats per fluctuacions en la prestació del servei o l'anualització de la jornada.
3. Així mateix, les administracions públiques catalanes podran impulsar la prestació de serveis en la modalitat de teletreball, de caràcter voluntari, entesa com una forma d'organització del temps de treball que, sense detriment de la prestació del servei públic, ha de permetre una major flexibilitat horària sobre un percentatge de la jornada laboral per a determinats llocs de treball.

Article 33.- Situacions assimilades i aplicació al personal interí i eventual.

1. Les mesures de conciliació establertes en aquesta llei referides al vincle matrimonial s'apliquen en els mateixos termes a les unions estables de parella acreditades d'acord amb la normativa vigent en matèria.
2. Les mesures d'aquest títol s'apliquen tant en els supòsits de filiació biològica o adoptiva com en els d'acolliment permanent o preadoptiu.
3. Les mesures de conciliació en matèria d'excedències, permisos i reduccions de jornada establertes en aquesta llei són d'aplicació al personal interí, llevat de l'excedència voluntària per al manteniment de la convivència i els permisos d'estudis i per assumptes propis sense retribució.
4. Al personal eventual li són d'aplicació les mesures de conciliació establertes en matèria de permisos i reduccions de jornada, llevat dels permisos d'estudis i per assumptes propis sense retribució.
5. Reglamentàriament es determinaran les modulacions i limitacions a l'exercici de les mesures de conciliació per al personal interí que el seu període de prestació de serveis no excedeixi de sis mesos complets i consecutius.

CAPÍTOL II.- EXCEDÈNCIES.

Article 34.- Condicions generals d'exercici.

1. Els supòsits d'excedència voluntària establerts en aquest capítol tenen la finalitat de conciliar la vida personal amb la vida laboral i es regeixen, en tot allò que no hi sigui expressament regulat, per la normativa general vigent en matèria d'excedència voluntària.
2. No es poden acumular dos períodes d'excedència en el cas que s'esdevingui una nova causa. Si durant el període d'excedència un nou subjecte causant dóna dret a un altre període d'excedència, l'inici d'aquest posa fi al primer.
3. L'exercici simultani de l'excedència per dues persones que presten llurs serveis en el sector públic per raó d'un mateix fet causant només és permès, amb l'autorització prèvia, si ho sol·liciten d'una manera expressa les persones interessades i sempre que no afecti el funcionament regular dels serveis.
4. Les excedències per a tenir cura d'un fill o filla o de familiars són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat la qual resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini d'excedència.
5. Dins el termini establert reglamentàriament o, en qualsevol cas, abans de finalitzar la causa que ha originat la declaració d'excedència voluntària s'ha de sol·licitar el reingrés al servei actiu, en cas contrari, es declara d'ofici l'excedència voluntària per interès particular.

6. El personal funcionari en situació d'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla, per tenir cura de familiars i per violència masclista pot participar en els cursos de formació que convoqui l' Administració.

Article 35.- Excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla.

1. L'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla es pot sol·licitar en qualsevol moment a partir del naixement o de la sentència o la resolució judicial de constitució de l'adopció o l'acolliment.
2. Aquesta excedència té una durada màxima de tres anys, a comptar de la data del naixement o de la sentència o la resolució judicial en el cas d'acolliment o adopció.
3. En els supòsits que es compacti la reducció de jornada amb la totalitat de la retribució en els termes establerts a l'article 62 d'aquesta llei, l'excedència voluntària per a tenir cura d'un fill o filla s'iniciarà, en qualsevol cas, a partir del moment en que hagués finalitzat la reducció de jornada d'haver-se gaudit sense compactar.
4. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 36.- Excedència voluntària per a tenir cura de familiars

1. L'excedència voluntària per a tenir cura de familiars es pot sol·licitar per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda.
2. Aquesta excedència pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i màxim de tres anys. El període concret d'excedència és determinat segons l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta.
3. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius. Així mateix, durant tot el període d'excedència la persona afectada té dret a la reserva del lloc de treball amb destinació definitiva. No obstant això, si la persona afectada ocupa un lloc de treball amb destinació provisional, conserva els drets generals sobre aquest fins al cessament o fins al moment en què es resolgui la convocatòria de provisió corresponent.

Article 37.- Excedència voluntària per al manteniment de la convivència

1. L'excedència voluntària per al manteniment de la convivència es pot sol·licitar, per una durada mínima d'un any i màxima de quinze, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè hi ha obtingut un lloc de treball estable.
2. El període d'excedència no computa als efectes de triennis, de grau personal i de drets passius, ni comporta la reserva de la destinació.

Article 38.- Excedència voluntària per violència masclista

1. L'excedència voluntària per violència masclista s'atorgarà a les dones que acreditin trobar-se en aquesta situació pel temps que ho sol·licitin.
2. El període d'excedència computa als efectes de reconeixement de triennis, de consolidació del grau personal i del sistema de previsió o drets passius i comporta la reserva del mateix lloc de treball durant sis mesos, sens perjudici que es pugui ampliar aquest termini fins un total de divuit mesos com a màxim, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència masclista.
3. Durant els dos primers mesos d'aquesta excedència, es té dret a percebre les retribucions íntegres i, si s'escau, les prestacions familiars per filla o fill a càrrec.

Con formato: Numeración y viñetas

CAPÍTOL III.- PERMISOS.

Article 39.- Condicions d'exercici

1. No es pot concedir un mateix tipus de permís a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i que el termini global no superi l'establert com a màxim per a cada tipus de permís, a excepció del permís per matrimoni o convivència, mtrimoni d'un o d'una familiar, quan s'exerceix l'opció perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda del permís de maternitat, del permís per atendre filles o fills discapacitats i del permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins el segon grau.
2. Els permisos regulats per aquest capítol són retribuïts, llevat dels permisos a que fan referència els articles 50 i 58.
3. Si el període del permís de maternitat, de paternitat, per atendre fills prematurs o d'incapacitat temporal derivada d'embaràs, part o lactància natural coincideix totalment o parcialment amb el període de vacances, la persona afectada gaudeix de les vacances un cop finit el permís. El còmput de les vacances s'inicia l'endemà de la data de finiment del permís.

Article 40.- Permís per matrimoni o convivència.

El permís per matrimoni o convivència, en el cas de les unions estables de parella, té una durada de quinze dies naturals consecutius. Els cònjuges o convivents en poden gaudir dins el termini d'un any a comptar de la data del casament o de l'inscripció en el registre d'unions estables de parella.

Con formato: Numeración y viñetas

Article 41.- Permís per matrimoni d'un o d'una familiar

Per matrimoni d'un o d'una familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat es té dret a un permís d'un dia d'absència del lloc de treball, ampliable a dos dies si el matrimoni té lloc fora de Catalunya.

Article 42.- Permís per maternitat

1. El permís per maternitat té una durada de setze setmanes ininterrompudes. Aquest permís s'amplia dues setmanes més en el supòsit de discapacitat del fill/a i, per cada fill o filla a partir del segon, en els supòsits de part, acolliment o adopció múltiple i en pot gaudir qualsevol dels dos progenitors. L'altre progenitor o progenitora, sempre que tingui la guarda legal del fill o filla, pot fer ús de tot el permís de maternitat, o de la part que en resti, en el cas de mort o malaltia incapacitant de la mare o en el cas de guarda legal exclusiva.
2. En el cas de filiació biològica, el període de permís pot començar abans o immediatament després del part. Les sis primeres setmanes posteriors al part són de descans obligatori per a la mare.
3. En els casos de part prematur i en aquells que, per qualsevol altra causa, el nounat s'hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el nounat estigui hospitalitzat, amb un màxim de tretze setmanes addicionals.
4. En el cas d'adopció o acolliment, el període de permís per maternitat computa a partir de la sentència judicial o resolució administrativa. Si es tracta d'una adopció internacional el permís pot començar fins a sis setmanes abans.
5. L'acolliment simple de durada no inferior a un any dóna dret, sempre que es compleixin els requisits establerts a la normativa vigent, al gaudiment del permís per maternitat. No obstant això, un mateix menor no pot donar dret a més d'un permís per maternitat.
6. Si és necessari el desplaçament previ dels progenitors al país d'origen de l'adoptat, en els casos d'adopció o acolliment internacional, és té dret, a més, a un permís de fins a dos mesos de durada, percebent durant aquest període exclusivament les retribucions bàsiques.

7. La persona que gaudeix del permís per maternitat ho pot fer a temps parcial, d'una manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona interessada i l'òrgan competent per a la concessió del permís. En el cas de filiació biològica, la mare pot gaudir del permís a temps parcial només a partir de la sisena setmana posterior al part. El permís per maternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per atendre fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.
8. El progenitor o progenitora que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor o progenitora gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor o progenitora que gaudeix de la primera part del permís. Els progenitors poden gaudir de la compartició del permís d'una manera simultània o successiva, sense superar les setze setmanes o el temps que correspongui en els casos de durada ampliada. En el cas de la filiació biològica, si s'opta per gaudir de la segona part del permís successivament al de la mare, només es pot fer a partir de la sisena setmana posterior al part i sempre que, en el moment de fer-se efectiva aquesta opció, la incorporació de la mare al treball no comporti un risc per a la seva salut.
9. En cas de cessió del permís per maternitat a l'altre progenitor, aquest podrà seguir gaudint del permís de maternitat inicialment cedit encara que en el moment previst per a la reincorporació de la mare al treball aquesta es trobi en situació d'incapacitat temporal.
10. La cessió del permís pot ésser revocada en qualsevol moment si s'esdevenen fets que fan inviable l'aplicació d'aquesta opció, com ara l'absència, la malaltia o l'accident, o també l'abandonament de la família, la violència o altres causes equivalents, llevat que aquests tres darrers casos siguin imputables al cedent.
11. El progenitor o progenitora pot continuar gaudint del permís de maternitat en cas de mort del fill o filla, fins a concloure les setze setmanes.
12. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració.

Article 43. Permís per atendre filles o fills prematurs.

Per naixement de filles o fills prematurs o que, per qualsevol altra causa, s'hagin de quedar hospitalitzats a continuació del part, es té dret a reduir la jornada de treball fins a un màxim de dues hores, amb la disminució proporcional de les retribucions.

Article 44.- Permís per naixement, adopció o acolliment

El progenitor o progenitora que no gaudeix del permís per maternitat té dret a un permís de cinc dies laborables consecutius dins els deu dies següents a la data de naixement, o a l'arribada del menor o la menor adoptat o acollit a la llar familiar en el cas d'adopció o acolliment. En el cas de part, adopció o acolliment múltiple, la durada del permís s'amplia a deu dies si es tracta de dos fills o filles i a quinze dies si en són tres o més.

Article 45.- Permís per paternitat

1. El progenitor o progenitora, sens perjudici del dret al permís per maternitat, té dret a un permís de paternitat de quatre setmanes consecutives. El gaudiment d'aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat la qual resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.
2. Aquest permís es pot gaudir a temps parcial, sempre de manera ininterrompuda. La manera en què es distribueix el temps de permís requereix l'acord previ entre la persona interessada i l'òrgan competent per a la seva concessió. El permís per paternitat a temps parcial és incompatible amb els permisos per lactància o per fills prematurs i amb la reducció de jornada per guarda legal.
3. El permís per paternitat s'ha de gaudir durant el període comprès des del finiment del permís per naixement del fill o filla, des de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció o a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment, i fins que fineixi el permís per maternitat, o també immediatament després del finiment d'aquest permís.
4. El progenitor o progenitora d'una família monoparental, si té la guarda legal exclusiva del fill o filla, també pot gaudir del permís de paternitat a continuació del permís per maternitat.

Con formato: Numeración y viñetas

Con formato: Numeración y viñetas

Article 46.- Permís per lactància

1. El permís per lactància és d'una hora diària d'absència del lloc de treball, la qual es pot dividir en dues fraccions de trenta minuts. En els casos de part, adopció o acolliment múltiple el permís és de dues hores diàries, les quals es poden dividir en dues fraccions d'una hora. El període del permís s'inicia un cop finit el permís per maternitat i té una durada màxima de vint setmanes.
2. A petició de la persona interessada, les hores del permís de lactància es poden compactar per a gaudir-ne en jornades senceres de treball, consecutives o repartides per setmanes, sense alterar el moment d'inici del període de permís i tenint en compte les necessitats del servei.

3. En cas de no haver gaudit totalment del permís de maternitat, es pot gaudir del permís de lactància a partir de la setzena setmana del naixement o adopció del/la menor.

Article 47.- Permisos per a atendre filles o fills discapacitats.

1. Els progenitors amb filles o fills discapacitats tenen dret conjuntament a permisos d'absència del lloc de treball per a poder assistir a reunions o visites en els centres educatius especials o sanitaris on rebin suport.
2. Així mateix, aquestes persones tenen dret a dues hores de flexibilitat horària diària com a màxim per a poder conciliar els horaris dels centres d'educació especial o dels altres centres on el fill o filla discapacitat rep atenció.

Article 48.- Permís prenatal

1. Les dones embarassades i l'altre/a progenitor/a tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a assistir a exàmens prenatals, a tècniques de preparació per al part i tractament de fertilitat, durant el temps necessari per a dur a terme aquestes pràctiques, amb la justificació prèvia de la necessitat de fer-ho dins la jornada de treball.
2. Les parelles que opten per l'adopció o l'acolliment permanent o preadoptiu tenen dret a absentar-se del lloc de treball per a dur a terme els tràmits administratius requerits per l'administració competent fets a Catalunya, durant el temps necessari, amb la justificació prèvia que s'han de fer dins la jornada de treball.

Article 49.- Permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau

El permís per mort, accident, hospitalització o malaltia greu d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat té una durada de dos dies laborables. Aquest permís és ampliable fins a quatre dies si el fet es produeix en un municipi diferent del municipi del lloc de treball. Excepcionalment i per motius degudament justificats, es pot ampliar el permís fins a sis dies laborables.

Article 50.- Permís sense retribució per a atendre un familiar.

Es poden concedir permisos sense retribució per a atendre un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat per un període mínim de deu dies i màxim de tres mesos, prorrogable, excepcionalment, fins a tres mesos més. Aquest permís és incompatible amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del permís.

Article 51.- Permisos per situacions de violència masclista.

1. Les dones en situació de violència masclista que, per aquest motiu, s'hagin d'absentar del lloc de treball tenen dret que aquestes faltes d'assistència es considerin justificades d'acord amb el que determini la normativa vigent. Quan les faltes d'assistència siguin totals i superin les quatre setmanes caldrà sol·licitar l'excedència voluntària per violència masclista regulada a l'article 38 d'aquesta Llei.
2. Així mateix, aquestes persones tenen dret a les hores de flexibilitat horària o reordenació del temps de treball que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a llur protecció o assistència social.

Article 52.- Permisos de flexibilitat horària recuperable.

Es poden autoritzar permisos d'absència del lloc de treball d'un mínim de trenta minuts i un màxim de set hores per a visites o proves mèdiques d'ascendents o descendents fins al segon grau de consanguinitat o afinitat i per a reunions de tutoria amb els/les docents responsables dels fills i filles. El temps d'absència s'ha de recuperar durant la mateixa setmana, l'anterior o la posterior en què es gaudeix del permís, tenint en compte les necessitats del servei. Aquests permisos poden ésser puntuals o periòdics.

Article 53.- Permís per trasllat de domicili.

Es concedirà un permís d'un dia per traslladar-se de domicili sense canvi de localitat de residència. Si comporta trasllat de localitat de residència podrà concedir-se un permís de fins a quatre dies, en funció de la distància que existeixi en relació amb l'anterior domicili.

Article 54.- Permís per a examens finals en centres oficials.

Es concedirà un permís d'un dia per a la realització d'exàmens finals en centres oficials, i per a la realització d'altres proves definitives d'avaluació i alliberadores en els esmentats centres, durant el temps indispensable per fer-les.

Article 55.- Permís per a deures inexcusables de caràcter públic o personal.

Es concedirà un permís per a la realització de deures inexcusables de caràcter públic o personal, durant el temps indispensable per complir-los.

Article 56.- Permís per a assumptes personals

1. Es podrà disposar de nou dies de permís l'any com a màxim per a assumptes personals sense justificació. La durada del permís és proporcional quan el temps

treballat sigui inferior a l'any o en els casos de reducció de jornada. La concessió d'aquests dies de permís serà subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos caldrà garantir que la mateixa unitat on es presten els serveis assumirà sense dany per a terceres persones o per a la pròpia organització les tasques de la persona al qual es concedeix el permís.

2. Addicionalment, es té dret a dos dies d'assumptes personals en complir el sisè trienni, que s'incrementaran a partir del vuitè en un dia addicional per cada trienni complert.

Article 57.- Permís d'estudis

1. Es poden concedir permisos per fer estudis sobre matèries directament relacionades amb el lloc de treball, sempre que hi hagi un informe favorable de la unitat orgànica en la qual es presten serveis.
2. Només si aquest permís es concedeix per interès propi de l'Administració es té dret a percebre totes les retribucions.

Article 58.- Permís per assumptes propis sense retribució.

Es poden concedir permisos per a assumptes propis sense retribució, la durada acumulada dels quals no pot excedir en cap cas els sis mesos cada dos anys. La concessió d'aquest permís s'ha de subordinar a les necessitats del servei.

Article 59.- Permís per raó de malaltia

Reglamentàriament es determinaran els permisos que corresponguin per raó d'una malaltia que impedeixi el desenvolupament normal de les funcions públiques, d'acord amb el règim de previsió social corresponent.

Article 60.- Permís per exercir funcions sindicals

Els permisos per exercir funcions sindicals, de formació sindical o de representació de personal s'han d'atenir al que sigui determinat per reglament amb consulta prèvia als òrgans de participació en la determinació de les condicions de treball.

CAPÍTOL IV.- REDUCCIONS DE JORNADA

Article 61.- Requisits de concessió.

1. Les reduccions de jornada establertes per aquesta llei són incompatibles amb l'autorització de compatibilitat, que resta suspesa d'ofici fins al finiment del termini de la reducció.

2. No es pot concedir la reducció de jornada a dues persones pel mateix fet causant, llevat que l'exerceixin d'una manera alternativa i sense que el termini global superi l'establert com a màxim.

Article 62.- Reducció de jornada amb la totalitat de la retribució per cura d'un fill o filla.

1. Es pot concedir una reducció de, com a màxim, un terç de la jornada de treball amb la percepció del cent per cent de les retribucions per a tenir cura d'un fill o filla, sempre que no estiguin privades de la guarda legal per resolució judicial.
2. La reducció de jornada regulada per aquest article té una durada màxima d'un any a partir del finiment del permís per maternitat o de la setena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís de paternitat o del permís de lactància compactada immediatament després del finiment del permís per maternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís.
3. El percentatge de reducció de jornada no és ampliable en el cas de part, adopció o acolliment múltiple ni per cap altre supòsit. Això no obstant, la persona afectada pot optar, sempre que sigui possible segons les necessitats del servei, per compactar les hores que corresponguin de reducció de jornada en jornades consecutives senceres. El període de compactació ha d'ésser el que correspongui proporcionalment segons l'horari de la jornada de treball.

Article 63.- Reducció de jornada per discapacitat legalment reconeguda

1. Les persones amb una discapacitat legalment reconeguda que, per aquest motiu, han de rebre tractament en centres públics o privats tenen dret a una reducció de jornada de treball equivalent al temps que hi han de dedicar, sense pèrdua de llurs retribucions íntegres.
2. Per a gaudir d'aquesta reducció de jornada cal un informe del servei mèdic corresponent que justifiqui la necessitat del tractament, la periodicitat o durada aproximada i la necessitat que es dugui a terme en l'horari laboral.

Article 64.- Reduccions de jornada bonificades.

Es pot concedir una reducció d'un terç o de la meitat de la jornada de treball, amb la percepció del 80% o del 60% de la retribució, respectivament, en els supòsits següents:

- a) Per a tenir cura d'un fill o filla menor de sis anys, sempre que se'n tingui la guarda legal. En el cas d'acolliment o adopció d'un fill/a d'edat superior a tres

anys es garantirà el gaudiment d'aquestes reduccions durant un període de tres anys.

- b) Per a tenir cura d'una persona amb discapacitat psíquica, física o sensorial que no faci cap activitat retribuïda, sempre que se'n tingui la guarda legal.
- c) Per tenir a càrrec un familiar, fins al segon grau de consanguinitat o afinitat, amb una incapacitat o disminució reconeguda igual o superior al 65% o amb un grau de dependència que li impedeix ésser autònom, o que requereix dedicació o atenció especial.
- d) Les dones en situació de violència masclista, per a fer efectiva llur protecció o llur dret a l'assistència social íntegra.

Article 65.- Reducció de jornada per guarda legal.

Per raons de guarda legal, sempre que es tingui la cura directa d'algun/a menor amb edat compresa entre els 6 i els 16 anys, es té dret a la reducció de la jornada de treball en un terç o la meitat, amb la disminució proporcional de les retribucions que correspongui.

CAPÍTOL V. MESURES EN CAS DE VIOLÈNCIA MASCLISTA I ASSETJAMENT LABORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE O D'ORIENTACIÓ SEXUAL.

Article 66.- Disposicions generals

1. La situació de violència masclista, als efectes establerts en aquesta Llei, s'acreditarà pels mitjans de prova a que fa referència l'article 33.1 i les lletres a), b) i c) de l'article 33.2 de la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
2. En les actuacions, mesures i procediments establertes en el present capítol s'ha de vetllar especialment per la intimitat de les víctimes i, concretament, s'ha de garantir la protecció de les seves dades personals. El personal al servei de les administracions públiques catalanes està obligat a guardar confidencialitat sobre les circumstàncies personals de les dones que es trobin o hagin estat en situació de violència masclista.

Article. 67.- Mesures de protecció de dones que es troben en situació de violència masclista.

1. Les dones en situació de violència masclista tenen dret a sol·licitar el canvi de lloc de treball dins la mateixa localitat, o bé el trasllat a la localitat on hagin de residir.

2. A aquests efectes, l'administració oferirà una comissió de serveis forçosa a un lloc de treball de característiques similars garantint en qualsevol cas que no hi hagi pèrdua retributiva.
3. Les administracions públiques catalanes, mitjançant conveni, garantirán la protecció de les dones en situació de violència masclista en l'àmbit de la mobilitat interadministrativa.

Article. 68.- Mesures de prevenció i actuació en cas d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe o orientació sexual.

1. Les administracions públiques catalanes, en el marc dels convenis i acords negociats amb els agents socials, aprovaran protocols específics de prevenció, reparació i sanció de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe o orientació sexual.
2. Les administracions administracions públiques catalanes tenen el deure d'adoptar mesures de sensibilització i prevenció en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, així com dur a terme actuacions específiques de prevenció de la violència masclista en l'àmbit laboral.

DISPOSICIONS ADDICIONALS

Primera. Estructures corporatives i integracions

1.- Cossos d'Administració General de les administracions públiques catalanes:

- a) El personal funcionari del Cos Superior d'Administració de la Generalitat, de la Subescala Tècnica de l'Escala d'Administració General de l'Administració Local i de l'Escala Tècnica d'Administració i Serveis de les Universitats Públiques Catalanes s'integra en el Cos Superior d'Administració General, grup de classificació A, subgrup A1.
- b) El personal funcionari del Cos de Gestió d'Administració de la Generalitat, de la Subescala de Gestió de l'Escala d'Administració General de l'Administració Local i de l'Escala de Gestió d'Administració i Serveis de les Universitats Públiques Catalanes s'integra en el Cos Superior de Gestió d'Administració General, grup de classificació A, subgrup A2.
- c) El personal funcionari del Cos Administratiu de la Generalitat, de la Subescala Administrativa de l'Escala d'Administració General de l'Administració Local i de l'Escala Administrativa d'Administració i Serveis de les Universitats Públiques Catalanes s'integra en el Cos de Gestió Administrativa, grup de classificació C, subgrup C1.

- d) El personal funcionari del Cos Auxiliar d'Administració de la Generalitat, de la Subescala Auxiliar de l'Escala d'Administració General de l'Administració Local i de l'Escala de Auxiliar Administrativa d'Administració i Serveis de les Universitats Públiques Catalanes s'integra en el Cos de Gestió Auxiliar, grup de classificació C, subgrup C2.
- 2.- Addicionalment a allò que es disposa a l'article 13.3 d'aquesta Llei i sens perjudici que es pugui requerir la possessió d'un títol específic d'entre els esmentats o que sigui necessari posseir un títol concret que habiliti per a l'exercici d'una professió regulada, també són admesos els títols oficials següents:
- a) Per l'accés a cossos i escales del grup A, subgrup A1: Títol de llicenciat, d'enginyer o d'arquitecte.
- b) Per l'accés a cossos i escales del grup A, subgrup A2: Títol de diplomad, enginyer tècnic o arquitecte tècnic.
- 3.- Sempre que no s'exigeixi un títol específic, poden participar en les convocatòries d'accés a cossos i escales del subgrup A2 les persones que hagin superat els tres primers cursos complets de qualsevol llicenciatura, arquitectura o enginyeria o bé el primer cicle corresponent als esmentats estudis sempre que continguin una carrega lectiva mínima de cent vuitanta crèdits. Així mateix, en l'accés mitjançant promoció interna des de cossos i escales del subgrup C2 a cossos i escales del subgrup C1, la titulació de batxiller, tècnic de grau mig o equivalent es pot suplir per una antiguitat de deu anys en un cos o escala del subgrup C2 o de cinc anys i la superació d'un curs de formació al qual s'ha d'accedir mitjançant criteris objectius.
- 4.- Es reserva a la Llei la creació de cossos i/o escales d'Administració Especial que hagin de classificar-se dins el grup B, així com els supòsits, requisits i condicions de les possibles integracions en aquest grup de classificació.
- 5.- La Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública de Catalunya analitzarà i proposarà, si s'escau, la creació de cossos d'administració especial de les administracions públiques catalanes per tal de fer possible la integració en aquests de les subescales i classes de l'Escala d'Administració Especial de les administracions locals les quals es continuen regint per l'estructura legalment vigent.
- 6.- Es garanteix la promoció interna del personal funcionari del Cos de Gestió Administrativa, grup de classificació C, subgrup C1, al Cos Superior de Gestió d'Administració General, grup de classificació A, subgrup A2.

Segona.- Ordenació corporativa a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

1. - Cossos d'Administració Especial de la Generalitat de Catalunya:

- a) El personal funcionari del Cos de Titulació Superior de la Generalitat s'integra en el Cos Superior Facultatiu, grup de classificació A, Subgrup A1.
- b) El personal funcionari del Cos de Diplomatura de la Generalitat s'integra en el Cos Facultatiu, grup de classificació A, Subgrup A2.
- c) El personal funcionari del Cos Tècnic d'Especialistes de la Generalitat s'integra en el Cos Tècnic Especialista, grup de classificació C, Subgrup C1.
- d) El personal funcionari del Cos Auxiliar Tècnic de la Generalitat s'integra en el Cos Tècnic Auxiliar, grup de classificació C, Subgrup C2.

2.- El personal funcionari que pertanyia al Cos Subaltern d'Administració de la Generalitat conforma l'Agrupació de Funcionaris de Suport Administratiu la qual es declara a extingir. Correspon a aquesta agrupació de funcionaris l'exercici de les funcions de vigilància de locals, control d'accés a les oficines públiques, informació al públic i, en el seu cas, informació i atenció als alumnes dels centres educatius, custòdia de material, mobiliari i instal·lacions, utilització de màquines reproductores, fotocopiadores, escàner i similars, i en general totes aquelles tasques de suport similars a les anteriors. El personal d'aquesta agrupació de funcionaris pot promocionar, sempre que compleixi els requisits generals de la promoció interna, al Cos de Gestió Auxiliar, grup de classificació C, subgrup C2.

3.- Fins que no es desenvolupi de manera completa l'ordenació dels Cossos d'Administració Especial i, si escau, Escales i/o es creïn els corresponents àmbits funcionals a l'Administració de la Generalitat de Catalunya, les actuals especialitats dels cossos especials mantindran la seva vigència i funcionalitats.

4.- Tots els cossos, escales i categories de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, llevat que una Llei disposi el contrari, tenen caràcter interdepartamental i dependència orgànica del departament competent en matèria d'ocupació pública.

Tercera. Particularitats dels municipis de dimensions reduïdes.

Es reconeixen les particularitats en matèria d'ocupació pública dels municipis amb una població de dret inferior a cinc mil habitants per la qual cosa queden exceptuats del compliment del percentatge del mínim del vint per cent de llocs de treball oberts a la mobilitat interadministrativa a que fa referència l'article 7.5 d'aquesta Llei, de l'elaboració de plans estratègics de recursos humans conforme a l'article 10.2

d'aquesta Llei i de l'aprovació de plantilles essent suficient a aquest efecte l'aprovació de la corresponent relació de llocs de treball.

Quarta. Mesures en matèria de conciliació.

1. En el supòsit de risc durant l'embaràs o durant la lactància natural per a la progenitora, el fetus o el/la lactant són d'aplicació les previsions de la Llei 31/1995, de 8 de novembre, de Prevenció de Riscos Laborals.
2. Desplegament reglamentari i adaptació de les mesures sobre conciliació:
 - a) En el termini de sis mesos, a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei, el Govern de la Generalitat desplegarà reglamentàriament les mesures de conciliació per adaptar-les a les especificitats del personal docent no universitari, estatutari, veterinari, penitenciari, i als cossos de bombers i d'agents rurals.
 - b) Es faculden les administracions locals perquè en el desplegament d'aquesta llei, n'adaptin les mesures a les peculiaritats del servei del personal docent i de salut de l'àmbit local i dels cossos de policia i bombers locals.
3. Quan les condicions del lloc de treball, del règim horari o torns de treball o de la prestació del servei públic impedeixin el gaudiment de les mesures sobre conciliació les administracions públiques catalanes disposaran de mesures alternatives que, en el marc de les possibilitats organitzatives dels centres de treball, garanteixin el dret a la no discriminació de les empleades o empleats.
4. La implantació de les mesures de conciliació ha d'anar acompanyada d'indicadors de seguiment i d'eficàcia, dissenyats amb perspectiva de gènere. Les administracions públiques difondran periòdicament els seus costos, resultats i beneficis obtinguts.
5. En el termini de sis mesos a comptar de l'entrada en vigor d'aquesta llei s'ha de constituir una comissió mixta Generalitat-entitats municipalistes per a avaluar l'impacte de la llei en els pressupostos municipals i acordar el procés pel qual es garantirà el volum de recursos que comporta als ajuntaments l'aplicació de les mesures de conciliació establertes en aquesta llei.

Cinquena. Regulació de la modalitat del teletreball.

1. Per tal de fomentar la conciliació de la vida laboral i personal, les administracions públiques catalanes podran determinar els requisits i condicions per realitzar mitjançant la modalitat de teletreball la part de la jornada de treball objecte de

reducció com a conseqüència del gaudiment de les reduccions establertes en aquesta llei i que comporten disminució de retribucions.

2. El Govern de la Generalitat, en el termini de dotze mesos des de l'entrada en vigor de la present llei, elaborarà un decret que reguli la prestació de serveis en la modalitat de teletreball a l'administració de la Generalitat de Catalunya.

Sisena. Flexibilitat horària a l'Administració de la Generalitat.

1. El Govern de la Generalitat, en el termini de dotze mesos des de l'entrada en vigor de la present llei, ha d'elaborar o modificar el decret regulador de la jornada i horaris de treball a l'Administració de la Generalitat amb l'objectiu d'establir uns horaris més flexibles, sense detriment de la prestació dels serveis públics.
2. En aquesta regulació s'incorporarà una limitació dels horaris de permanència en els centres de treball dintre de determinades franges horàries, sempre que les condicions de prestació dels serveis públics ho facin possible, per tal de racionalitzar les jornades de treball i contribuir a la reducció de l'impacte ambiental derivat del manteniment dels centres de treball oberts fora dels horaris habituals.

Setena.- Mobilitat interadministrativa.

1. Previ estudi i fixació dels requisits i criteris d'homologació necessaris, la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública podrà proposar la celebració de convenis marc de mobilitat interadministrativa entre les administracions públiques catalanes i la resta d'administracions públiques de l'Estat espanyol.
2. Els funcionaris de carrera que passin a prestar serveis a una altra administració pública com a conseqüència de la mobilitat interadministrativa mitjançant els procediments de provisió de llocs de treball de concurs o de lliure designació, quedaran en la seva administració d'origen en la situació de serveis en altres administracions públiques. En els supòsits de cessament o supressió del lloc de treball, romandran en l'Administració de destí, la qual haurà d'assignar-los un lloc de treball conforme al sistema vigent de garanties retributives.

Vuitena.- Competències en matèria d'ordenació a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

1. En l'Administració de la Generalitat de Catalunya els àmbits funcionals es regulen per decret i, si així es preveu en aquest, la seva creació, modificació i supressió podrà tenir lloc mitjançant acord del Govern de la Generalitat.

Con formato: Numeración y viñetas

2. Els instruments de gestió de llocs de treball són elaborats pel departament, àrea o centre de gestió corresponent i aprovats pel departament competent en matèria d'ocupació pública.

Novena.- Plans d'igualtat

1. Les administracions públiques catalanes hauran d'elaborar Plans d'Igualtat els quals han de contenir mesures adreçades a evitar la discriminació laboral entre dones i homes així com garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats. Els Plans d'Igualtat s'aprovaran en el termini de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta llei.
2. El departament o unitat amb competències en l'ocupació pública ha d'establir una guia metodologia de referència per a l'elaboració de Plans d'Igualtat, als efectes de garantir la transversalitat de les mesures establertes.

Desena.- Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública

1. Es crea la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública Catalana com a òrgan tècnic col·legiat d'informe i proposta sobre les qüestions comunes que en matèria d'ocupació pública afecten les diferents administracions públiques catalanes.
2. Sens perjudici de les competències que en matèria de consulta, informe, proposta i participació del personal té atribuïdes el Consell Català de la Funció Pública, la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública Catalana podrà formular les propostes que consideri necessàries per a la millora i optimització de la gestió i la coordinació de l'ocupació pública catalana. Igualment, la Comissió tindrà encomanades les funcions que li pugui atorgar la normativa vigent en cada moment.
3. La composició de la Comissió serà de naturalesa tècnica, i estarà integrada per persones expertes que representin les diferents administracions públiques catalanes. El Govern de la Generalitat designarà els membres, quatre a proposta del departament competent en matèria d'ocupació pública, quatre a proposta de les entitats associatives dels ens locals i dues a proposta de la Junta del Consell Interuniversitari de Catalunya.
4. La Comissió elaborarà la seva normativa d'organització i de funcionament i podrà constituir grups de treball específics en els casos en què ho consideri convenient en els que podran participar altres experts per raó de la matèria.

Onzena.- Assistència tècnica i cooperació als ens locals.

Les Diputacions Provincials o, si escau, les Vegueries prestaran l'assistència tècnica i la cooperació necessàries a les administracions locals per dur a terme les activitats de

planificació així com l'adequada implantació dels Registres de Personal en les administracions locals catalanes.

Dotzena.- Creació d'un òrgan de mediació per la solució extrajudicial dels conflictes.

El Govern de la Generalitat, a proposta de la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública Catalana i previ acord amb les organitzacions sindicals més representatives, crearà un òrgan de mediació i/o arbitratge per a la solució extrajudicial de conflictes col·lectius en el si de les administracions públiques catalanes i als quals es podrà acudir en els diferents processos de negociació col·lectiva o en l'aplicació i interpretació dels diferents Pactes i Acords subscrits.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Relacions de llocs de treball.

Les administracions públiques catalanes hauran d'aprovar les seves relacions de llocs de treball, així com, en el seu cas, els instruments de gestió que es preveuen en la present Llei, en el termini de dotze mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

Segona.- Obertura gradual de la mobilitat a les relacions de llocs de treball.

1. Les administracions públiques catalanes procediran gradualment a obrir les seves relacions de llocs de treball a empleats públics de qualsevol administració pública de tal manera que el percentatge del 20% esmentat a l'article 7.6 s'assoleixi als quatre anys de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.
2. En els processos de provisió de llocs de treball pel sistema de concurs de llocs de treball oberts a la mobilitat interadministrativa, l'Administració Pública convocant podrà preveure en la corresponent convocatòria que es pugui fer ús en el procediment de provisió de proves de coneixement, memòries o entrevistes, que seran realitzades a tots els empleats públics que participin en el procés de provisió, a efectes de comprovar la idoneïtat dels candidats i observar la seva adequació als llocs de treball objecte de convocatòria. Aquestes proves, entrevistes o memòries en cap cas podran suposar més del trenta per cent de la puntuació global.

Tercera.- Exempció del requisit de la nacionalitat per a l'accés a la condició de funcionari.

Les administracions públiques catalanes podran eximir del requisit de la nacionalitat per a l'accés a la condició de personal funcionari a que fa referència l'article 20.1 a) d'aquesta Llei, per raons d'interès general i durant un període de deu anys des de l'entrada en vigor de la present Llei, en els següents àmbits sectorials:

Con formato: Numeración y viñetas

- a) Ensenyament artístic i musical.
- b) Informàtica, telecomunicacions i noves tecnologies de la informació i de les comunicacions.
- c) Penitenciari.
- d) Medicina i infermeria.
- e) Assistència social.
- f) Seguretat pública.

Quarta.- Persones amb discapacitat: percentatge d'efectius sobre el total.

Les administracions públiques catalanes i la resta d'entitats del sector públic hauran d'assolir de manera progressiva i en el termini màxim de cinc anys, el 2% dels efectius totals d'entre les persones amb discapacitat, inclosa l'ocupació temporal.

Cinquena.- Gaudiment a temps parcial del permís per paternitat.

El gaudiment a temps parcial del permís per paternitat regulat a l'article 45.2 d'aquesta Llei queda condicionat a l'adequació de la normativa de seguretat social d'aplicació.

Disposició Derogatòria Única.

Queden derogades les següents disposicions:

1. Del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, els articles 16; 17; 18; 19; 20; 21; 22; 23; 24; 25; 26; 27; 28; 29; 32; 42; 43; 44; 45; 46; 47; 48; 49; 50; 51; 52; 53; 54; 55; 56; 57; 58; 68; 69; 71; 73; 95; 96; 125; disposicions addicionals sisena, setena, vuitena, novena, desena, vint-i-tresena i vint-i-quatrena; disposicions transitòries desena, dotzena i tretzena.
2. Del Decret Legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei Municipal i de Règim Local de Catalunya, els articles següents: 283; 284; 285; 286; 287; 288; 289; 290; 291; 292; 293 i 295.
3. La Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures relatives a la conciliació del treball amb la vida familiar del personal de les administracions públiques catalanes i de modificació dels articles 96 i 97 del Decret Legislatiu 1/1997.

Con formato: Numeración y viñetas

4. La Llei 9/1986, de 10 de novembre, de cossos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya.

Con formato: Numeración y viñetas

5. Totes les normes d'igual o inferior rang que contradiguin o s'oposin a allò previst en la present Llei.

Disposicions Modificatives.-

Primera.- Modificació del Decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, en matèria de funció pública.

1. S'afegeix una nova lletra, la e, a l'article 8.1 del text únic de la Llei de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, aprovat pel decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, amb el text següent:

"e) Dos representants de les universitats públiques catalanes designats per la Junta del Consell Interuniversitari de Catalunya."

2. S'afegeix una nova lletra, la v, a l'article 116 del text únic de la Llei de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, aprovat pel decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, amb el text següent:

"v) La realització de conductes aïllades d'assetjament laboral, com l'abús de condicions laborals, l'abús emocional, el descrèdit professional o la degradació del rol laboral."

3. Es modifica l'apartat b) de l'article 115 del text únic de la Llei de la funció pública de l'Administració de la Generalitat, aprovat pel decret legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, que queda redactat de la manera següent:

"b) Tota actuació que suposi discriminació per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, sexe o orientació sexual, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social, així com la persecució laboral, per raó d'origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat, sexual, per raó de sexe o orientació sexual o moral."

Segona.- Modificació del Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, pel qual s'aprova el text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya.

S'afegeix un apartat cinquè a l'article 283 del Text refós de la Llei municipal i de règim local de Catalunya, aprovat pel Decret legislatiu 2/2003, de 28 d'abril, amb el contingut següent:

“En les administracions locals, l’aprovació de l’instrument complementari serà competència de l’Alcalde o, en el cas de delegació d’aquesta competència, correspondrà a un Regidor. En els municipis de gran població l’aprovació de l’instrument complementari serà competència de la Junta de Govern Local, que podrà delegar la competència en els membres de la Junta de Govern o en el personal directiu. En el municipi de Barcelona aquesta competència s’exercirà pels òrgans competents d’acord amb llur règim especial”.

Disposicions Finals.-

Primera.- Entrada en vigor dels sistemes d’acreditació de l’Escola d’Administració Pública de Catalunya.

Fins que no hagi transcorregut un any des de l’entrada en vigor d’aquesta Llei, no s’exigirà l’acreditació de l’Escola d’Administració Pública de Catalunya en la designació de membres dels òrgans de selecció i la supervisió del període de prova a que fan referència els articles 26.2 i 30.4 d’aquesta Llei.

Segona.- Habilitació per al desplegament.

S’autoritza el Govern de la Generalitat per a dictar les disposicions necessàries pel desplegament de la present Llei.