

AVANTPROJECTE DE LLEI
DE MESURES EN MATÈRIA
D'OCUPACIÓ PÚBLICA

Exposició de motius

Aquesta Llei de mesures 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, una millor prestació dels serveis públics a la ciutadania del nostre país.

La presència d'un nou marc normatiu en matèria d'ocupació pública, tant a escala autonòmica 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.

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 sobre 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, 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 manaments, ha deixat oberta la possibilitat de configurar polítiques pròpies de personal, ampliant espais per 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 del 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 una visió estratègica de futur i una certa progressivitat en la implementació dels canvis de manera que prèviament es pugui consolidar un escenari estable capaç d'assumir les conseqüències que implica una reforma d'aquest abast. 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 de l'ocupació pública catalana, 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-hi determinades mesures que esdevindran crucials en aquest procés de reforma: d'una banda, conformaran els fonaments necessaris sobre els quals s'assentaran gran part dels elements substantius del nou model d'ocupació pública -ordenació i estructura- i d'altra banda, són matèries sobre les quals calia intervenir amb certa immediatesa -selecció i reclutament- per tal de propiciar un element de canvi substancial.

En síntesi, les mesures que s'incorporen tenen caràcter parcial però faciliten el trànsit entre el sistema fins ara vigent i el que ha d'impulsar 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, aquesta Llei incideix principalment sobre tres grans camps de l'ocupació pública: els instruments d'ordenació i estructura, el reclutament i la selecció dels empleats públics i la mobilitat interadministrativa en el marc 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, al més exhaustiu possible en consonància amb les competències que atribueix el vigent Estatut d'Autonomia de Catalunya. 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.

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 i estatutàriament garantides, la qual cosa no és obstacle perquè la Llei ofereixi un marc normatiu dotat d'uns mínims d'homogeneïtat dirigit principalment a procurar la millora del funcionament de les administracions públiques catalanes sota pautes comunes d'actuació. El text també comprèn totes les entitats de dret públic dependents o vinculades amb les administracions de referència, els consorcis interadministratius, així com les anomenades administracions independents.

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 de principis i requisits d'accés l'àmbit d'aplicació de la norma s'estén a la totalitat del sector públic català.

S'estableixen especificitats respecte dels col·lectius de personal regulats per legislació sectorial específica, sense perdre de vista la vocació integradora de la Llei. Així mateix, al personal docent no universitari i al personal estatutari de l'Institut Català de la Salut els és d'aplicació supletòria la Llei, llevat dels aspectes referits a la mobilitat interadministrativa els quals no són en cap cas d'aplicació. Tambè al personal del cos de mossos d'esquadra i al personal acadèmic de les universitats públiques la Llei els 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 els és d'aplicació directa en cas de remissió expressa en la seva normativa pròpia.

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 té 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. Cal 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 l'ocupació pública catalana, 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 per 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 que, sense ser del tot innovadora, facilita considerablement el procés d'homologació de l'ordenació de l'ocupació pública catalana. 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.

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 per a la seva racionalització. Amb la consagració a nivell legal de l'agrupació de llocs de treball en àmbits funcionals s'aposta decididament per 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 a agrupacions de llocs de treball i ara cal atorgar-los el protagonisme necessari perquè esdevinguin una eina clau en la selecció, la formació, la mobilitat, la provisió i la carrera professional del personal al servei de les administracions. En aquest sentit, el Govern, mitjançant el Decret 202/2008, de 14 d'octubre, pel qual es regulen els àmbits funcionals en l'Administració de la Generalitat de Catalunya, ha començat a avançar en la línia d'optimitzar l'assignació de les persones als llocs de treball. Tot i així, aquest sistema de racionalització es presenta com a voluntari per a les administracions públiques i té com un dels valors més destacables la flexibilitat, atès que, contràriament a les agrupacions de personal funcionari

en estructures corporatives, la seva implementació no està reservada a la Llei i permet, consegüentment, una reacció molt més àgil davant les adequacions necessàries dels llocs de treball i les persones que els ocupen al mapa canviant dels requeriments en la prestació de serveis.

És destacable la voluntat de simplificar 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 manera complementària a les relacions de llocs de treball, es faculta les administracions perquè 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 se subjecten a les garanties de publicitat necessàries i, a més, en el cas que les administracions optin per no elaborar-los atenent 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 està referit als instruments de planificació de recursos humans com a eines decisives per a l'optimització i racionalització de l'ocupació pública, per la qual cosa s'ha cregut necessari incorporar la possibilitat d'elaborar plans estratègics de recursos humans en totes les administracions públiques. L'aposta per la planificació és decidida en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat 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 d'aquests plans i preveu la possibilitat d'incorporar un seguit de mesures que, 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 administracions catalanes.

Pel que fa a l'oferta d'ocupació pública, la norma projectada no incorpora novetats substantives; no obstant això, 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 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 una nova via en el procés d'articulació d'un sistema

de funció pública basat en 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 en un sistema de funció pública comú i homogeneïtzat. 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. Ambdues estructures es creen, modifiquen o suprimeixen per llei del Parlament. Els cossos es classifiquen en cossos d'administració general i cossos d'administració especial. Al personal funcionari dels cossos d'administració general els 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, establir el marc general de convergència dels actuals subsistemes estructurals vigents a Catalunya en un sistema 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 respecte a 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 pròpies. Es regulen també els cossos especials de l'Administració de la Generalitat, però es deixen al marge els processos de convergència estructural en l'àmbit dels cossos i escales d'administració especial, mesura que requereix d'una anàlisi més exhaustiva per dur-la a la pràctica sense possibles disfuncions.

Amb la institucionalització de la figura de les agrupacions de llocs de treball, s'entén que ja no és 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 en les 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 articular de manera equilibrada el principi de mèrit, que garanteix l'accés dels millors candidats, i la flexibilitat, que tracta d'eliminar qualsevol 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, i 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, principalment mitjançant cursos de preparació específics. 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 en les administracions públiques catalanes 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 el procés de reclutament de candidats. Així mateix, cal destacar especialment que la superació d'un procés de reclutament pot ser objecte de valoració com a mèrit en la fase de concurs dels processos selectius d'accés al cos, escala o categoria corresponent o bé podrà comportar l'exempció de determinades proves selectives, en determinades condicions. Es faculta l'Escola d'Administració Pública de Catalunya per dur a terme convocatòries periòdiques de processos de reclutament de totes les administracions públiques catalanes i entitats del sector públic autonòmic i local de Catalunya, facultat que depèn de la subscripció dels corresponents convenis. Ara bé, també s'admet 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 els que millor s'ajusten al perfil del lloc de treball a cobrir i permetin predir la màxima 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 a desenvolupar funcions pròpies del lloc de treball adjudicat sota la supervisió d'una persona acreditada a aquest efecte per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya. Aquest període de prova s'instaura amb el propòsit de facilitar la detecció dels casos en què s'adverteix, objectivament i amb absoluta claredat, que l'aspirant no s'adapta al lloc o a la mateixa 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, i aquest darrer és 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 del pes dels mèrits dins la valoració global i s'estableixen altres garanties amb la finalitat última de preservar el principi d'igualtat en l'accés. S'ha de ser conscient que el sistema selectiu de concurs no sempre ofereix les garanties d'igualtat necessàries, atès que la mera valoració de mèrits acreditats en relació amb un barem determinat sovint ha estat utilitzada en la pràctica per consolidar ocupacions temporals no subjectes a un rigorós sistema competitiu; per això l'experiència aconsella la limitació d'aquest sistema de selecció a determinats supòsits excepcionals.

En aquesta línia i d'acord amb la doctrina jurisprudencial consolidada a aquest efecte, la mateixa Llei instaura una sèrie de garanties per reduir als termes més justos la valoració dels mèrits per serveis prestats en els processos selectius pel sistema de concurs-oposició.

Pel que fa a la composició dels òrgans de reclutament i selecció, la Llei aposta per 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 regulen els requisits dels membres que poden constituir-los, incidint especialment en el fet que no en poden formar part el personal eventual, interí, laboral indefinit no fix o temporal, d'elecció o designació política, els òrgans unitaris 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 dues terceres parts dels membres de qualsevol òrgan de selecció hagin de recaure en persones acreditades a aquest 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 tot això, 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 i en l'acreditació dels membres que han de formar part dels diferents òrgans de selecció. Finalment, cal indicar que també s'ha posat èmfasi a aconseguir una millor difusió de la informació relativa als processos de reclutament i selecció en l'àmbit de totes les administracions públiques catalanes, per tal de facilitar a totes les persones que puguin estar-hi interessades un ràpid accés al ventall de processos que es convoquin o als processos de reclutament previstos.

Una de les matèries importants de la nova regulació és la referida a la mobilitat interadministrativa, que 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 facilitar la mobilitat interadministrativa en l'àmbit català. La Llei preveu que les administracions públiques catalanes disposin, com a mínim, d'un quinze per cent de llocs de treball oberts a la mobilitat en les seves relacions de llocs de treball, amb un mínim d'un tres per cent per grup de classificació o categoria professional, excepcionant d'aquesta obligació els municipis de dimensions reduïdes. Aquesta obertura ha de produir-se de manera gradual perquè pugui assolir-se en el termini de quatre anys a partir de l'entrada en vigor de la Llei.

Les disposicions addicionals del text contenen un seguit de previsions entorn al nou marc estructural i les respectives integracions, garantint a aquest efecte la funcionalitat dels títols universitaris vigents i algunes equivalències que s'ha entès necessari conservar. És 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, que resulten exorbitants en el context particular en què es mouen.

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 i, en aquest sentit, es reconeix expressament la figura del teletreball i es dóna un nou impuls a la flexibilitat horària.

S'incorporen, així mateix, les previsions legals de les darreres normes generals en 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.

Les disposicions modificatives posen al dia la normativa catalana en matèria de conciliació de la vida personal i laboral atès que ha estat afectada per l'aprovació de l'Estatut bàsic de l'empleat públic i també s'actualitza la normativa vigent en aquesta matèria als efectes de aclarir alguns aspectes que han donat lloc a interpretacions confuses i que provocaven inseguretats jurídiques.

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 la qual, al marge de les funcions de proposta que li són atribuïdes, ha de configurar-se com a un òrgan d'intercanvi d'informacions i experiències amb el propòsit de millorar el sistema i les pràctiques de gestió de personal a totes les administracions públiques catalanes.

TITOL I

DISPOSICIONS GENERALS

Article 1. Objecte

Aquesta Llei té per objecte establir mesures sobre l'ocupació pública catalana en els àmbits següents:

- a) Ordenació i estructura de l'ocupació pública.
- b) Selecció i reclutament d'empleades i empleats públics.
- c) Mobilitat interadministrativa.

Article 2. Àmbit d'aplicació

1. Aquesta Llei és d'aplicació al personal funcionari, estatutari i laboral que presta 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) Els ens locals de Catalunya.
 - c) Les universitats públiques catalanes.
 - d) Les entitats autònomes i entitats de dret públic de la Generalitat a què fan referència els 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 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 amb participació majoritària, directa o indirecta, de les administracions públiques catalanes o de les entitats del seu sector públic.

- h) L'Agència Catalana de Protecció de Dades, la Comissió Jurídica Assessora i el Consell de Treball, Econòmic i Social de Catalunya.
3. Les disposicions relatives a cossos, escales i grups o subgrups de classificació a què fa referència el títol II d'aquesta Llei són d'exclusiva aplicació al personal funcionari, amb exclusió del personal estatutari i docent no universitari.
 4. Els elements comuns d'ordenació de l'ocupació pública establerts al títol II són d'aplicació a les entitats del sector públic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, sempre que els seus pressupostos es dotin ordinàriament en més d'un cinquanta per cent amb ingressos procedents d'aquesta o disposi de la majoria dels drets de vot en els seus òrgans de govern o patronats.
 5. Els principis d'accés a l'ocupació pública catalana del capítol I del títol III d'aquesta Llei són d'aplicació a les entitats del sector públic de la Generalitat de Catalunya, de les entitats locals i, si escau, de les universitats públiques catalanes, sempre que els seus pressupostos es dotin ordinàriament en més d'un cinquanta per cent amb ingressos procedents d'aquestes o disposin de la majoria dels drets de vot en els seus òrgans de govern o patronats. La resta de preceptes capítol I del títol III també són aplicables a les entitats del sector públic de la Generalitat de Catalunya i de les universitats públiques catalanes.
 6. En l'aplicació d'aquesta Llei es poden dictar normes específiques relatives al personal dels cossos de bombers i agents rurals, així com al personal dels serveis d'execució penal, investigador o amb funcions sanitàries o sociosanitàries i, en l'àmbit de les administracions locals, es reconeixen 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 d'aquesta Llei només s'apliquen directament al personal funcionari i laboral al servei del Parlament de Catalunya, Síndic de Greuges, Sindicatura de Comptes, Consell de Garanties Estatutàries, Consell de l'Audiovisual de Catalunya i Oficina Antifrau de Catalunya, quan així es prevegi en la seva legislació específica.
2. El personal docent no universitari, el personal estatutari de l'Institut Català de Salut, el personal del cos de policia de la Generalitat-Mossos d'Esquadra i el personal acadèmic de les universitats públiques catalanes es regeix per la seva legislació sectorial específica i, supletòriament, pel que es preveu en aquesta Llei, llevat dels articles que es refereixen a la mobilitat interadministrativa.

TÍTOL II

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

CAPÍTOL I. ELEMENTS COMUNS EN 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. Excepcionalment, poden existir llocs de treball de caràcter conjuntural o temporal sense 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 els que no tenen atribuïdes funcions específiques més enllà de les que corresponen genèricament al cos, escala o categoria professional al qual s'adscriuen.
 - b) Són llocs de treball singulars els individualitzables de la resta atenent les especials característiques del perfil del lloc.
 - c) Són llocs de treball de comandament aquells als quals, a més de les funcions que tenen assignades, els correspon la direcció i organització de les funcions i tasques 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.

2. Quan les necessitats del servei ho justifiquin, les administracions públiques catalanes poden 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 una limitació temporal de sis mesos i, en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, 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 a 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, mitjançant decret i amb la proposta previa de la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública de Catalunya, ha de definir determinades agrupacions de llocs de treball bàsiques o tipus de les administracions locals catalanes, a les quals aquestes poden acollir-se de manera total o parcial a través d'acord plenari i incorporar-les a la seva respectiva organització.

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 de cada administració pública.
2. Les administracions públiques catalanes han d'elaborar les relacions de llocs de treball d'acord amb el que es preveu en aquesta Llei.
3. Les relacions de llocs de treball han de contenir, com a mínim, els elements següents respecte de cada lloc de treball:
 - a) Denominació, unitat orgànica d'adscripció i localitat o sector territorial d'actuació.
 - b) Grup o subgrup de classificació o, en el cas del personal laboral, categoria professional.

- c) Cos o escala d'adscripció i, si s'escau, àmbit funcional.
 - d) Tipus de lloc, sistema de provisió i, si escau, concreció de la mobilitat interadministrativa.
 - e) Retribucions complementàries, complements salarials o, si 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.
 5. Les relacions de llocs de treball han de tenir oberts a la mobilitat interadministrativa un mínim del quinze per cent dels llocs de treball relacionats i, d'aquest percentatge, s'ha de reservar un mínim del tres per cent per grup o subgrup de classificació o categoria professional.
 6. Les relacions de llocs de treball han de ser objecte de publicació oficial en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* amb caràcter anual, sens perjudici de la publicitat de les successives actualitzacions mitjançant la seu electrònica corporativa.

Article 8. Instruments de gestió dels llocs de treball

1. Les administracions públiques catalanes poden elaborar, de manera complementària a les relacions de llocs de treball, instruments de gestió dels llocs de treballs dirigits a flexibilitzar el sistema de gestió i adaptar-lo a les seves necessitats organitzatives.
2. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de contenir, com a mínim i sempre que no formin part del contingut de la relació de llocs de treball, els elements següents respecte de cada lloc de treball:
 - a) Contingut funcional, llevat dels llocs de treball base.
 - b) Especialitat horària o règim de dedicació, amb concreció de la realització de jornades ordinàries, de dedicació especial o inferiors a l'ordinària.
 - c) Requisits exigits per a la seva ocupació, que es deriven 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 relacionen en l'instrument de gestió dels llocs de treball, on ha de constar, 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 han de incorporar a la respectiva relació de llocs de treball el contingut establert en l'apartat segon d'aquest article.
5. Els instruments de gestió dels llocs de treball han de ser objecte de publicació en la seu electrònica corporativa de l'administració corresponent. Aquesta publicació esdevé requisit d'eficàcia i validesa de la provisió, definitiva o temporal, dels llocs de treball.

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 a 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 la substitueix.

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 prestació més eficaç i eficient dels serveis públics a la ciutadania 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 poden aprovar plans estratègics de recursos humans, els criteris generals dels quals s'han de negociar si afecten les

condicions de treball. L'Administració de la Generalitat de Catalunya ha d'aprovar, com a mínim cada quatre anys, un pla estratègic de recursos humans.

3. Així mateix i en funció de les necessitats organitzatives, poden aprovar-se plans estratègics sectorials adreçats a col·lectius específics de personal o a àrees o sectors determinats de l'activitat administrativa.
4. Els plans estratègics de recursos humans han d'especificar el nombre òptim d'efectius per al compliment eficaç 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 de cost-benefici.
5. Els plans estratègics de recursos humans de les diferents administracions públiques catalanes poden contenir, entre d'altres, les mesures següents :
 - a) Identificació de necessitats i excedents de personal durant el termini de vigència del pla, en especial, previsió i prioritització de departaments, àrees, sectors, funcions o territoris necessitats d'efectius.
 - b) Identificació de perfils professionals necessaris.
 - c) Sistemes d'organització del treball i de distribució del temps de treball.
 - d) Formes de cobrir vacants, incloent-hi 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 se subscriu a aquest efecte i amb garantia de formació adequada a les persones afectades.
 - 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 han d'aprovar anualment, si s'escau, la seva oferta pública d'ocupació, que és objecte de publicació en el diari oficial corresponent i en la seva seu electrònica corporativa.
3. L'aprovació de l'oferta d'ocupació pública comporta l'obligació de convocar els corresponents processos selectius per cobrir les places previstes, i, si s'escau, fins a un deu per cent addicional. Les ofertes d'ocupació pública s'han d'executar en el termini màxim de dos 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 han de ser automàticament amortitzades, sense perjudici de les responsabilitats que, en el seu cas, se'n puguin derivar.
4. En les ofertes d'ocupació pública s'ha de fixar expressament el termini màxim per publicar a la convocatòria dels processos selectius que se'n deriven.
5. Els plans de recursos humans poden contenir previsions sobre l'aprovació d'ofertes d'ocupació pública parcials i les ofertes d'ocupació pública poden incorporar mesures per a la planificació dels recursos humans.
6. Les administracions públiques catalanes han de trametre 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 difusió per via electrònica de la totalitat de places vacants ofertes per les diferents administracions públiques catalanes.

Article 12. Registres de personal

1. Les administracions públiques catalanes han de disposar 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, incloent-hi les fundacions públiques i els consorcis amb participació majoritària, directa o indirecta, de les administracions públiques catalanes o de les entitats del seu sector públic.

3. Amb la proposta previa de la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública de Catalunya, el Govern ha d'establir mitjançant decret els continguts mínims comuns dels registres de personal i 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 ha de gestionar un registre general 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 s'ha de determinar el contingut i el procediment d'obtenció i difusió de dades estadístiques mitjançant el registre general de l'ocupació pública de Catalunya.
5. El personal al servei de les administracions públiques catalanes té dret a accedir lliurement al seu expedient individual i a les dades administratives que consten en els 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 constin en els registres de personal, d'acord amb el que disposa 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, en funció dels coneixements, les capacitats i les destreses comunes acreditades a través d'un procés selectiu, s'agrupa en cossos i, dins d'aquests i en atenció a l'especialització de les funcions atribuïdes, poden agrupar-se en escales.
2. Els cossos i escales es creen, modifiquen o suprimeixen per llei del Parlament de Catalunya o norma amb rang de llei.
3. Els cossos i escales es classifiquen en els grups i subgrups següents:
 - a) Grup A, subgrups A1 i A2. L'accés a cossos i escales classificats en aquest grup requereix una titulació universitària oficial de grau. Mitjançant llei del Parlament de Catalunya o norma amb rang de llei es podran exigir altres titulacions universitàries.

- b) Grup B. L'accés a cossos i escales classificats en aquest grup requereix el títol de tècnic superior.
 - c) Grup C, subgrups C1 i C2. L'accés a cossos i escales classificats en el subgrup C1 requereix el títol de batxiller, tècnic o equivalent, i l'accés a cossos i escales classificats en el subgrup C2 requereix el títol de graduat en educació secundària obligatòria o equivalent.
4. Les lleis de creació de cossos i escales han de determinar:
- a) La seva denominació.
 - b) El grup o subgrup de classificació i, en el seu cas, la titulació o titulacions concretes exigides per ingressar-hi.
 - c) Les funcions genèriques atribuïdes, sens perjudici de la seva concreció reglamentària posterior.

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 determinades funcions vinculades a una professió determinada o per a les quals es requereixin titulacions específiques.

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 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 ha d'establir, mitjançant decret i amb la proposta previa 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 cossos especials següents:
- 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 aquestes funcions i tasques estiguin vinculades a una o diverses professions o titulacions específiques.
 - 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 diverses 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 estiguin vinculades a una o diverses professions o titulacions específiques.
 - 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 estiguin vinculades a una o diverses professions o titulacions específiques.
 - 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 estiguin vinculades a una o diverses professions o titulacions específiques.
2. Així mateix, són cossos d'administració especial de l'Administració de la Generalitat, el cos d'advocacia de la Generalitat, el cos d'intervenció i Auditoria 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 subinspecció de Seguretat i Salut en el Treball, 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'escalas

En l'Administració de la Generalitat de Catalunya únicament es podran crear escalas dins els cossos d'administració especial i mitjançant llei del Parlament de Catalunya o norma amb rang de llei.

Article 18. Agrupacions de funcionaris

Les administracions públiques catalanes poden crear excepcionalment agrupacions de funcionaris per a l'ingrés en les 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, pot promocionar-se 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 regeix pel ple respecte als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i idoneïtat, d'acord amb el previst en aquesta Llei i en les normes que la despleguin.
2. Les administracions públiques catalanes han de seleccionar el seu personal funcionari, estatutari o laboral, mitjançant procediments que garanteixin els principis següents:
 - a) Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.
 - b) Caràcter obert dels processos selectius, llevat del previst per a la promoció interna i les mesures de discriminació positiva a què fa referència l'article 23.
 - 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 amb 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, sens 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.

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 requisits següents:
 - a) Tenir la nacionalitat d'un estat membre de la Unió Europea, sens perjudici del que estableix l'article 21. Aquest requisit només podrà ser 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 diferent 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. Els/les aspirants que no tinguin la nacionalitat espanyola han d'acreditar, a més, els coneixements adequats de llengua castellana que els permeti la seva comprensió i utilització en l'exercici de les seves funcions.

- 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 sotmès 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; 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 és exigible 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 o de les administracions públiques. A aquest efecte, els òrgans de govern de les administracions públiques catalanes han de determinar 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, i sempre que 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'estén 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.
4. Els nacionals a què fan referència els apartats anteriors així com els ciutadans extracomunitaris amb residència legal a l'Estat espanyol poden 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 s'ha de reservar 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. Aquesta reserva s'entén en relació amb el global de places ofertes i opera respecte dels cossos, escales i categories les funcions dels quals siguin més compatibles amb les discapacitats. 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 ofertes en el torn respectiu sempre que l'assignació de destinacions es faci per ordre de puntuació obtinguda en el sistema selectiu.
3. Les administracions públiques catalanes han d'adoptar les mesures necessàries per establir les adaptacions i ajustos raonables de temps i mitjans en el desenvolupament dels processos selectius i de reclutament, inclosos el període de prova i els cursos selectius. Així mateix, s'ha d'incentivar la participació de les persones amb discapacitat, principalment mitjançant cursos de preparació específics per a l'accés a l'ocupació pública.
4. Reglamentàriament s'han d'establir 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 proves selectives corresponents.

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 poden establir plans o programes adreçats a persones amb dificultats d'inserció laboral a l'efecte 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.
2. Així mateix, les administracions públiques catalanes poden reservar determinats llocs de treball dels grups de titulació inferior per tal que siguin coberts entre persones amb especials dificultats per accedir al mercat de treball, les quals han

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 no es pot accedir a la prestació de serveis temporals si no és amb la superació prèvia d'un procés de reclutament en els termes establerts en aquesta Llei.
2. Els processos de reclutament, que s'han d'ajustar als principis generals que informen els processos selectius de l'ocupació pública catalana, consisteixen 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 què fan referència les lletres a) i c) de l'article 25. Així mateix, les convocatòries de processos de reclutament poden preveure un període de prova en el lloc de treball, que ha de ser supervisat pel superior jeràrquic immediat de la persona objecte de reclutament.
3. Les persones candidates que superin un procés de reclutament s'han d'incloure en una relació de reserva, ordenada d'acord amb la puntuació obtinguda, que té una vigència màxima de tres anys, excepte en el cas que durant aquest període no s'hagi convocat i resol cap procés selectiu d'accés al cos, escala, àmbit funcional o categoria professional per al qual han estat reclutats, supòsit en el qual les persones reclutades tenen dret a romandre en la relació de reserva fins que es resolgui un procés selectiu per aquest cos, escala o categoria.
4. La superació d'un procés de reclutament pot ser 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 o bé pot comportar l'exempció de determinades proves selectives, sempre que els instruments de selecció emprats siguin equivalents i el contingut de les proves similar.

5. Les administracions públiques catalanes han de determinar l'ordre de crida per a la prestació de serveis amb caràcter temporal, el qual necessàriament ha de comptar amb les persones que hagin aprovat un procés selectiu d'accés al mateix cos, escala, àmbit funcional 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 amb les persones reclutades incloses en la relació de reserva del corresponent cos, escala, àmbit funcional o categoria.
6. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot convocar periòdicament processos de reclutament permanents per als diferents cossos, escales, àmbits funcionals o categories, així com per als àmbits funcionals que s'estableixin, amb la finalitat de generar relacions de reserva a les quals poden recórrer, d'acord amb el conveni que subscriuguin a aquest 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 d'incloure en els òrgans o tribunals de reclutament un membre acreditat per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya.
8. En els processos de reclutament el principi de publicitat s'entén 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 han d'informar, 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 l'única finalitat que se'n faci publicitat i difusió en la seu electrònica de l'ocupació pública catalana.

Article 25. Processos selectius i instruments de selecció

1. Els processos selectius en les administracions públiques catalanes es desenvolupen d'acord amb els principis generals establerts en aquesta Llei. Especialment, han de tenir cura d'adequar els instruments de selecció i el seu contingut a les funcions, tasques i responsabilitats dels llocs de treball convocats i, si 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, han de consistir en la realització de:
 - a) Proves de coneixement orals o escrites, incloent-hi, si escau, el coneixement de llengües estrangeres.

- b) Proves físiques.
 - c) Proves pràctiques d'avaluació de competències professionals.
 - d) Proves psicotècniques.
 - e) Entrevistes de selecció.
 - f) Valoració 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 què fan referència les lletres a) i c) de l'apartat anterior.
 4. Quan els instruments establerts a les lletres d) i f) de l'apartat anterior constitueixin el primer exercici d'un procés selectiu, en cap cas han de tenir caràcter eliminador i la seva qualificació no pot ser utilitzada per superar altres exercicis. Les entrevistes de selecció han de constituir en qualsevol cas la darrera prova o exercici d'un procés selectiu, sens perjudici del què s'estableix a l'article 26.

Article 26. Període de prova i formació selectiva

1. Superades les diferents fases del procés selectiu, incloent-hi, si escau, la formació selectiva, les persones aspirants a la condició de funcionari de carrera han 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. El nomenament únicament té lloc previa superació del període de prova i la no superació comporta l'automàtica exclusió de l'aspirant del procés selectiu amb perdua de tots els drets i expectatives.
2. Per a l'ingrés en cossos i escales del grup de classificació A, subgrups A1 i A2, dels cossos d'administració general, les persones aspirants han de superar un curs de formació selectiva a l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, el qual realitzaran simultàniament amb el període de prova.
3. El període de prova és supervisat per una persona, amb la condició de funcionari de carrera o laboral fix, acreditada per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, amb la funció d'orientar i dirigir professionalment l'aspirant i emetre, motivadament i d'acord amb criteris objectivables, un informe sobre la seva idoneïtat per a l'exercici de les funcions, tasques i responsabilitats que li puguin ser encomanades. Aquest informe es trameta a l'òrgan de selecció a l'efecte que

pugui elaborar, si escau, la proposta de nomenament de les persones aspirants que han superat el procés selectiu. Si l'informe d'idoneïtat és desfavorable se'n ha de donar audiència a la persona interessada per tal que pugui formular-hi al·legacions abans de la seva tramesa a l'òrgan de selecció.

4. Per Decret del Govern i prèvia negociació, es regula el nomenament, requisits d'acreditació i funcions de les persones supervisors així com la situació, els drets i els 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) El nombre de places convocades, amb especificació, si s'escau, de les reservades per al torn de promoció interna o a les persones discapacitades.
 - 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 ser inferior a quinze dies, i el centre, dependència o registre on s'han d'adreçar.
 - e) El sistema selectiu, els instruments de selecció i el contingut de les proves i, en cas de concurs-oposició, 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 pot 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 l'administració convocant, els òrgans de selecció o reclutament i les persones aspirants.
3. Les convocatòries i les bases corresponents es publiquen en el *Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya* i són objecte de publicació en la seu electrònica corporativa del Departament competent en matèria d'ocupació pública catalana i

en les seues electròniques corporatives dels ens o entitats convocants. Així mateix, es podran publicar en els mitjans de comunicació social

4. Les oficines de treball del Servei d'Ocupació de Catalunya han d'informar les persones demandants d'ocupació sobre els processos selectius que convoquin les administracions públiques catalanes.

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 és el sistema normal d'accés a l'ocupació pública. Excepcionalment es pot 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 seleccionar persones que disposin de titulació superior.
2. La selecció pel sistema d'oposició consisteix en la realització de les proves selectives exigides a la convocatòria a l'efecte de determinar un ordre de prelatió 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, quan aquesta sigui anterior, en cap cas dispensa de la realització i superació de la fase d'oposició. Les convocatòries han de garantir el principi de proporcionalitat en la valoració dels mèrits en relació amb 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 pot suposar més del trenta per cent de la puntuació màxima assolible en el conjunt del concurs-oposició.

Article 29. Selecció d'empleats públics i Escola d'Administració Pública de Catalunya

1. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya, per encàrrec 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. El Govern, mitjançant decret, ha de regular els criteris i el procediment pel qual l'Escola d'Administració Pública de Catalunya ha d'acreditar l'homogeneïtat en el contingut de les proves d'accés i els instruments de selecció emprats, sens perjudici que l'Escola imparteixi, a aquests efectes, cursos formatius específics complementaris sobre els coneixements no acreditats.
3. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya pot subscriure convenis amb les administracions públiques catalanes per tal que, en nom de l'Escola, acreditin persones i expedixin certificacions d'idoneïtat per formar part dels òrgans de selecció i reclutament i per a l'exercici de funcions supervisores dels períodes de prova.

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 tenir 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 cal seguir el criteri de paritat entre dones i homes d'acord amb el previst en la legislació vigent.
3. En cap cas poden 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, a comptar des de la publicació de la corresponent convocatòria.
 - f) Els membres dels sindicats, dels òrgans unitaris 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 relacionades amb la vigilància i el control del desenvolupament del procés selectiu.

4. Dues terceres parts dels membres de qualsevol òrgan de selecció de les administracions públiques catalanes han de ser persones acreditades per l'Escola d'Administració Pública de Catalunya, designades entre funcionaris de carrera, personal estatutari o laboral fix.
5. L'Escola d'Administració Pública de Catalunya, d'acord amb el que es determini reglamentàriament amb la proposta previa de la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública, ha d'establir el sistema d'acreditació per poder formar part dels òrgans de selecció o reclutament i ha d'expedir certificacions d'idoneïtat a aquest efecte.
6. Les administracions públiques catalanes poden configurar òrgans de selecció i reclutament de caràcter permanent i, a aquest efecte, poden atribuir temporalment als seus membres l'exercici exclusiu d'aquestes responsabilitats i funcions. En aquest darrer cas els seus membres no tenen 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

1. Els òrgans de selecció i reclutament actuen d'acord amb els principis d'objectivitat, imparcialitat, idoneïtat, especialització, professionalitat i són responsables de l'objectivitat del contingut de les proves i exercicis, del compliment dels terminis establerts i, en general, de l'estricta compliment de les bases de la convocatòria.
2. Els membres dels òrgans de selecció i reclutament són responsables de la transparència de cada procediment i de la confidencialitat de les proves i exercicis.
3. Els òrgans de selecció de les administracions públiques catalanes no poden proposar l'accés a la condició de funcionari a un nombre d'aprovat superior al de les 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 pot 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.

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 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. 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.

- 3. 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.

4. La Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública de Catalunya ha d'analitzar i proposar, si 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.

Segona.- Creació del Cos d'Intervenció i Auditoria de la Generalitat de Catalunya

1.- Es crea el Cos d'Intervenció i Auditoria de la Generalitat de Catalunya, pertanyent al grup A subgrup A1, dels previstos al 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, amb dependència jeràrquica i funcional de la Intervenció General.

Correspon al personal funcionari del Cos d'Intervenció i Auditoria de la Generalitat, l'exercici de les funcions de control intern, control financer, control posterior i control de la gestió en l'àmbit econòmic-financer de la Generalitat de Catalunya així com la direcció, planificació i supervisió de la comptabilitat pública de la Generalitat de Catalunya i l'assessorament i l'assistència en les matèries que li són pròpies.

Correspon a l'Interventor/a General, d'acord amb el que s'estableixi reglamentàriament, configurar i assignar les destinacions dels membres de les escales del Cos d'Intervenció i Auditoria de la Generalitat de Catalunya.

El personal funcionari del Cos d'Intervenció i Auditoria de la Generalitat de Catalunya desenvolupa llurs funcions en règim de dedicació exclusiva, amb incompatibilitat respecte a qualsevol altra activitat professional.

D'aquest règim s'exceptuen les activitats compatibles que estableix el capítol II de la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat, les de professor o professora universitari associat a temps parcial i les tasques docents a temps parcial en l'àmbit privat .

2.- Es creen, dins el Cos d'Intervenció i Auditoria de la Generalitat de Catalunya, l'Escala d'intervenció i auditoria i l'Escala tècnica de control i comptabilitat.

3.- Són funcions pròpies de l'Escala d'intervenció i auditoria les següents:

a) Fiscalitzar tots els actes administratius susceptibles de donar lloc al reconeixement i a la liquidació de drets i obligacions de contingut econòmic, o que

tinguin repercussió financera o patrimonial en els casos establerts per les disposicions vigents, i intervenir els ingressos i els pagaments que en derivin.

b) Intervenir i comprovar la inversió dels cabals públics.

c) Presenciar i intervenir el moviment de cabals, d'articles i d'efectes en els establiments fabrils, els magatzems i les caixes, i comprovar les dotacions de personal, les existències en metàl·lic, els efectes, els articles i els materials.

d) Assistir a les licitacions que es facin a la contractació d'obres, la gestió de serveis públics, els subministraments, els arrendaments i l'adquisició i l'alienació de béns.

e) Promoure i interposar, en nom i en interès de la Hisenda de la Generalitat, els recursos que corresponguin, d'acord amb les disposicions corresponents.

f) Dirigir la comptabilitat de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

g) Examinar, preparar i conformar els comptes comptables que els òrgans de l'Administració hagin de retre als òrgans de control extern.

h) Informar els expedients de modificació de crèdits.

i) Exercir, en relació amb la comptabilitat de les empreses públiques, les facultats establertes per l'article 79 de la Llei de Finances Públiques de Catalunya.

j) Exercir el control financer de l'Administració de la Generalitat.

k) Dirigir i, si s'escau, realitzar les auditories a què es refereix l'article 75 de la Llei de Finances Públiques de Catalunya.

l) Emetre els informes que requereixin els Departaments, els organismes autònoms i altres ens relacionats amb l'activitat financera de la respectiva competència d'aquells.

m) Exercir el control d'eficàcia, mitjançant l'anàlisi del cost de funcionament i del rendiment o la utilitat dels serveis o les inversions respectius, i del compliment dels programes corresponents.

n) Exercir el control, el seguiment i l'avaluació de la gestió en l'àmbit econòmic i financer, mitjançant auditories de gestió i informes i anàlisi globals o específics sobre resultats, riscos, organització, procediments, sistemes i programes.

o) Altres tasques derivades o relacionades amb les funcions anteriors.

4.- Són funcions pròpies de l'Escala tècnica de control i comptabilitat les següents:

- a) Fiscalitzar els actes de fiscalització posteriors al de la fiscalització prèvia de les despeses materials no inventariable, així com els de caràcter periòdic i els de tracte successiu.
- b) Fiscalitzar els expedients de contractació administrativa, subvencions, transferències i ajuts, amb l'abast que es determini reglamentàriament.
- c) Fiscalitzar l'aplicació dels fons a justificar, tant els de caràcter esporàdic com renovables.
- d) Fiscalitzar els expedients de reconeixement de drets amb l'abast que es determini reglamentàriament.
- e) Realitzar les actuacions d'anàlisi i proposta dels expedients sotmesos a control posterior.
- f) Realitzar la intervenció material de cabals.
- g) Realitzar la gestió, anàlisi i proposta en les actuacions de control financer.
- h) Realitzar la gestió, anàlisi i proposta en les actuacions de control de la gestió econòmica financera.
- i) Realitzar les actuacions de gestió comptable en el marc de les competències de la Intervenció General.
- j) Altres tasques derivades o relacionades amb les funcions anteriors.

5.- Especialitats en l'accés al Cos d'Intervenció i Auditoria de la Generalitat de Catalunya

L'accés a les escales Cos d'Intervenció i Auditoria de la Generalitat de Catalunya, ja sigui pel torn lliure com pel torn de promoció interna, es realitza mitjançant el sistema selectiu de concurs-oposició, amb inclusió de les proves teòriques i pràctiques establertes a la convocatòria, i es completa amb la superació d'un curs de formació que tindrà caràcter selectiu.

Com a mínim, la meitat de places que es convoquin pel torn de promoció interna per a l'accés a l'Escala d'intervenció i auditoria s'han de reservar per a la seva provisió entre el personal que acrediti una antiguitat mínima de tres anys com a funcionari de carrera de l'Escala tècnica de control i comptabilitat. Els processos selectius d'accés per aquest torn de promoció interna han d'establir exempcions en la realització de

determinades proves o exercicis o bé en l'avaluació de la part del temari que es consideri superada.

Reglamentàriament s'ha d'establir el contingut i la durada de les proves selectives i els cursos selectius de formació, el contingut del temari que ha de regir la fase d'oposició i les regles sobre composició i sistema de designació dels tribunals qualificadors.

6.- El personal funcionari de carrera que, en el moment d'entrar en vigor aquesta Llei, pertanyi al Cos d'Intervenció de la Generalitat de Catalunya, s'integra automàticament en Escala d'intervenció i auditoria del Cos d'Intervenció i Auditoria de la Generalitat de Catalunya

El personal funcionari de carrera que, en el moment d'entrar en vigor aquesta Llei, pertanyi al Cos superior d'Administració de la Generalitat de Catalunya i acrediti haver prestat serveis amb caràcter definitiu durant dos anys com a mínim en llocs de treball adscrits a la Intervenció General pot integrar-se a l'Escala tècnica de control i comptabilitat del Cos d'Intervenció i Auditoria de la Generalitat de Catalunya, prèvia superació d'un curs selectiu específic de formació que es regula per Ordre del conseller d'Economia i Finances. El personal que s'integri en l'esmentada escala resta en situació d'excedència voluntària per incompatibilitats respecte del cos d'origen.

El personal funcionari que s'integri en les noves escales continua en el lloc de treball que ocupava abans de la integració, en el cas de trobar-se en servei actiu, o bé roman en la mateixa situació administrativa en què es trobava en el cos d'origen.

Al personal funcionari que s'integri a l'Escala tècnica de control i comptabilitat del Cos d'Intervenció i Auditoria de la Generalitat de Catalunya se li computen els serveis prestats en llocs de treball adscrits a la Intervenció General a efectes d'acreditar l'antiguitat mínima exigida per participar pel torn de promoció interna a què fa referència aquesta disposició addicional.

Tercera. Titulacions acadèmiques i promoció interna

1. Addicionalment al que disposa l'article 13.3 d'aquesta Llei i sens perjudici que es pugui requerir la possessió d'un títol específic 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 diplomant, enginyer tècnic o arquitecte tècnic.
2. 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 tres cursos de llicenciatura, arquitectura o enginyeria. 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 o equivalent es pot suplir per una antiguitat de deu anys en un cos o escala del subgrup C2 o de cinc anys més la superació d'un curs de formació al qual s'ha d'accedir mitjançant criteris objectius.
 3. 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.

Quarta. Particularitats dels municipis de dimensions reduïdes

Es reconeixen les particularitats en matèria d'ocupació pública dels municipis de dimensions reduïdes d'acord amb el següent:

- a) Els municipis amb una població de dret inferior a cinc mil habitants no estan obligats a aprovar una relació de llocs de treball i és suficient que comptin amb un instrument de gestió de llocs de treball que contingui, com a mínim i respecte de cada lloc de treball de caràcter estructural, la seva denominació, el grup de classificació, el cos, escala o categoria d'adscripció, el contingut funcional, el sistema de provisió, el nivell retributiu i els requisits per a la seva ocupació.
- b) Els municipis amb una població de dret inferior a deu mil habitants no estan obligats a complir el percentatge mínim del quinze per cent dels llocs de treball oberts a la mobilitat interadministrativa a que fa referència l'article 7.5 d'aquesta Llei.

Cinquena. Mesures en cas de violència masclista i de prevenció i actuació en cas d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe o orientació sexual.

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. A aquests efectes, l'Administració ha d'oferir una comissió de serveis forçosa, que pot tenir caràcter indefinit mentre es mantingui la situació que la originà, en un lloc de treball de característiques similars garantint, en qualsevol cas, que no hi hagi pèrdua retributiva. No obstant això, mitjançant conveni i en

el marc de la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública Catalana, s'ha de garantir la protecció de les dones en situació de violència masclista en l'àmbit de la mobilitat interadministrativa

2. En el marc dels convenis i acords negociats amb els agents socials, s'han d'aprovar protocols específics de prevenció, reparació i sanció de l'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe o orientació sexual.
3. Les administracions públiques catalanes han d'adoptar mesures de sensibilització i prevenció en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, i dur a terme actuacions específiques de prevenció de la violència masclista en l'àmbit laboral.
4. La situació de violència masclista s'acredita pels mitjans de prova a què 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.
5. En les actuacions i procediments relatius a les mesures establertes en aquestes matèries s'ha de vetllar especialment per la intimitat de les víctimes, 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.

Sisena. Regulació de la modalitat de teletreball

1. Les administracions públiques catalanes poden 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 més flexibilitat horària sobre un percentatge de la jornada laboral per determinats llocs de treball. En el marc de les corresponents regulacions poden determinar els requisits i condicions per realitzar mitjançant la modalitat de teletreball la part de la jornada de treball que no ha estat reduïda com a conseqüència del gaudiment de les reduccions que comporten disminució de retribucions i derivin de la conciliació de la vida personal i laboral.
2. El Govern, en el termini de dotze mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, ha d'elaborar un decret que reguli la prestació de serveis en la modalitat de teletreball a l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

Setena. Mesures de flexibilitat en la gestió del temps de treball.

1. Les administracions públiques poden establir mesures de flexibilitat en la gestió del temps de treball que comportin la racionalització de la jornada i els horaris,

com ara 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 els col·lectius més afectats per fluctuacions en la prestació del servei, o l'annualització de la jornada.

2. El Govern, en el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, ha d'aprovar un decret que reguli 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. En aquesta regulació s'ha d'incorporar 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.

Vuitena. Mobilitat interadministrativa

1. Amb caràcter general, la mobilitat del personal entre administracions públiques opera mitjançant els sistemes de provisió de llocs de treball. En els processos de provisió pel sistema de concurs de llocs de treball oberts a la mobilitat interadministrativa, l'Administració pública convocant pot preveure en la corresponent convocatòria que es pugui fer ús de proves de coneixements, memòries o entrevistes, que han de ser realitzades a tots els empleats públics que hi participin, 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 no poden suposar més del trenta per cent de la puntuació global.
2. El personal funcionari de carrera que passi a prestar serveis en 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, queda en la seva administració d'origen en situació de serveis en altres administracions públiques. En els supòsits de cessament o supressió del lloc de treball, roman en l'administració de destinació, la qual ha d'assignar-los un lloc de treball d'acord amb el sistema vigent de garanties retributives.
3. ~~El personal funcionari de carrera que s'adscriu amb caràcter definitiu i forçós a un consorci amb participació majoritària, directa o indirecta, de les administracions públiques catalanes o de les entitats del seu sector públic, pot quedar en la situació de servei actiu especial respecte de la seva administració d'origen, llevat que el consorci tingui estatutàriament reconeguda la possibilitat de disposar de funció pública pròpia, cas en el qual el personal funcionari que s'hi adscriu s'ha d'integrar en aquesta i passar a la situació administrativa de serveis en d'altres administracions. En la situació de servei actiu especial es~~

~~respecten tots els drets i els deures de l'administració de procedència sens perjudici de la dependència funcional del consorci i la baixa del lloc ocupat de la relació de llocs de treball de l'administració d'origen.~~

4. 3. Posteriorment a l'estudi i la fixació dels requisits i criteris d'homologació necessaris, la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública pot proposar als òrgans de govern de les administracions públiques catalanes la signatura de convenis marc de mobilitat interadministrativa amb la resta d'administracions públiques de l'Estat espanyol.

Novena. 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, la creació, modificació i supressió pot tenir lloc mitjançant acord del Govern.
2. Els instruments de gestió de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat de Catalunya són elaborats pel departament, àrea o centre de gestió corresponent i aprovats pel departament competent en matèria d'ocupació pública.
3. En l'àmbit de l'Administració de la Generalitat de Catalunya tenen la consideració de llocs de treball de comandament aquells als quals els correspon la titularitat dels òrgans actius esmentats a la Llei 13/1989, de 14 de desembre, d'organització, procediment i règim jurídic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, tant si es justifiquen per l'existència d'un nombre suficientment significatiu de llocs jeràrquicament dependents com si ho fan per la tipologia de funcions atribuïdes.

Desena. Especialitats en matèria d'ordenació i selecció a les administracions locals catalanes

1. Les administracions locals catalanes poden configurar els instruments tècnics d'ordenació dels seus llocs de treball amb el contingut mínim establert a la normativa bàsica d'aplicació, els quals desplegen els efectes propis de les relacions de llocs de treball.
2. Les administracions locals catalanes apliquen potestativament les previsions contingudes a l'article 26.

Onzena. Plans d'igualtat

1. Les administracions públiques catalanes han d'elaborar plans d'igualtat que contindran mesures adreçades a evitar la discriminació laboral entre dones i

homes així com a garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats. Els plans d'igualtat s'han d'aprovar en el termini de dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

2. L'Administració de la Generalitat de Catalunya ha d'establir una guia metodologia de referència per a l'elaboració de plans d'igualtat, a l'efecte de garantir la transversalitat de les mesures establertes.

Dotzena. 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 pot 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 té encomanades les funcions que li atorgui la normativa vigent.
3. La composició de la Comissió és de naturalesa tècnica, i s'integra per persones expertes que representin les diferents administracions públiques catalanes. El Govern ha de designar els seus membres, quatre a proposta del departament competent en matèria d'ocupació pública, quatre a proposta de les entitats associatives dels ens locals, i dos a proposta de la Junta del Consell Interuniversitari de Catalunya. La presidència l'ostenta un dels membres designats a proposta del departament competent en matèria d'ocupació pública.
4. La Comissió ha d'elaborar la seva normativa d'organització i de funcionament i pot constituir grups de treball específics en els casos en què ho consideri convenient i en els quals poden participar altres experts per raó de la matèria.

Tretzena. Assistència tècnica i cooperació amb els ens locals

Les diputacions provincials o, si escau, les vegueries, han de prestar 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.

Catorzena. Creació d'un òrgan de mediació per a la solució extrajudicial dels conflictes

El Govern, amb la proposta previa de la Comissió de Coordinació de l'Ocupació Pública Catalana i amb l'acord previ amb les organitzacions sindicals més representatives, ha de crear 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 al qual es pot acudir en els diferents processos de negociació col·lectiva o en l'aplicació i interpretació dels diferents pactes i acords subscrits.

Quinzena. Desplegament de la selecció i reclutament.

El Govern, en el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, ha d'aprovar un decret regulador del reclutament i la selecció a l'Administració de la Generalitat.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

Primera. Ordenació corporativa

1. 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, si s'escau, informació i atenció als alumnes dels centres educatius, custòdia de material, mobiliari i instal·lacions, utilització de màquines reproductores, fotocopiadores, escàners i similars, i en general totes les tasques de suport similars a les anteriors. El personal d'aquesta agrupació de funcionaris té garantida la mobilitat i pot promocionar-se, sempre que compleixi els requisits generals per a la promoció interna, al cos de gestió auxiliar, grup de classificació C, subgrup C2.
2. 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 mantenen la seva vigència i funcionalitats.
3. La referència de l'article 16.2 al cos de subinspecció de Seguretat i Salut en el Treball resta condicionada a l'aprovació de la corresponent Llei sectorial de creació del cos.

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

Les administracions públiques catalanes han d'obrir gradualment les seves relacions de llocs de treball a empleats públics de qualsevol administració pública catalana de

tal manera que el percentatge del quinze per cent esmentat en l'article 7.5 s'assoleixi un cop transcorreguts quatre anys des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

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

Les administracions públiques catalanes poden eximir del requisit de la nacionalitat per a l'accés a la condició de personal funcionari a què 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 d'aquesta Llei, en els àmbits sectorials següents:

- a) Ensenyament artístic i musical.
- b) Informàtica, telecomunicacions i noves tecnologies de la informació i de les comunicacions.
- c) Àmbit d'execució penal. .
- d) Sanitat.
- 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 han d'assolir de manera progressiva i en el termini màxim de cinc anys, l'índex del 3% dels efectius totals amb persones amb discapacitat, incloent-hi l'ocupació temporal.

Cinquena.- Ordenació corporativa del personal estatutari de l'Institut Català de la Salut

Mentre no es reguli, mitjançant una llei específica sectorial, l'estatut del personal estatutari de l'Institut Català de la Salut, aquest s'ordena i estructura en els termes previstos al Pacte de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat sobre l'ordenació i la classificació del personal estatutari de l'Institut Català de la Salut, subscrit el 29 de març de 2007.

Sisena.- Extinció dels llocs de treball amb doble grup o subgrup d'adscripció.

1. Es declaren a extingir els llocs de treball que poden ser objecte de provisió per personal pertanyent a cossos, escales o categories professionals de diferents grups o subgrups de classificació. El personal que a l'entrada en vigor d'aquesta Llei els ocupi amb caràcter definitiu pot seguir ocupant-los.

2. En l'àmbit de l'execució penal, s'autoritza el conseller o consellera de Justícia a convocar, en el termini de dos anys, processos selectius especials de promoció interna pel sistema de concurs-oposició dels cossos i escales que a aquest efecte determini el Govern de la Generalitat amb la finalitat de facilitar la promoció interna del personal funcionari afectat per aquesta disposició.

Disposició derogatòria única

Queden derogades les disposicions següents:

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; 125; disposicions addicionals sisena, setena, vuitena, novena, desena, vint-i-tresena i vint-i-quatrena, i 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: 284; 285; 286; 287; 288; 289; 290; 291; 292; 293 i 295.
3. La Llei 9/1986, de 10 de novembre, de cossos de funcionaris de la Generalitat de Catalunya.
4. L'article 15 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques catalanes.
5. La Secció Primera del Capítol III del Títol II de la Llei 31/2002, de 30 de desembre, de mesures fiscals i administratives.
6. L'article 6 de la Llei 16/1984, de 20 de març, de l'estatut de la funció interventora.
7. Totes les normes d'igual o inferior rang que contradiguin o s'oposin al previst en aquesta 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 un apartat, el 3, a l'article 38 del Decret legislatiu 1/1997, del 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública, amb el text següent:

"3. El personal funcionari pot sol·licitar el perllongament de la permanència en el servei actiu fins, com a màxim, els setanta anys d'edat. L'òrgan competent per declarar les jubilacions ha de resoldre de manera expressa i motivada l'atorgament o la denegació del perllongament amb la valoració prèvia de l'aptitud per a l'acompliment de les tasques i funcions pròpies de lloc de treball que s'ocupa, la conducta professional, el rendiment i/o l'assoliment d'objectius i les circumstàncies derivades de la planificació i racionalització dels recursos humans. L'atorgament del perllongament pot ésser objecte de revisió sempre que es modifiquin les circumstàncies per les quals es va resoldre l'atorgament."

3. Es modifica l'article 96.2 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:

"2. Es poden 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 està subordinada a les necessitats del servei i en tots els casos cal garantir que la mateixa unitat on es presten els serveis assumeix sense perjudici per a terceres persones o per a la mateixa organització les tasques de la persona a la qual es concedeix el permís. Addicionalment, es poden disposar de dos dies d'assumptes personals en complir el sisè trienni, que s'incrementaran a partir del vuitè en un dia addicional per cada trienni complet.

4. 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."

5. Es modifica la lletra 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 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques catalanes.

1. S'afegeix un nou apartat, el 4, a l'article 2 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques catalanes, amb el text següent:

"5. Reglamentàriament, les administracions públiques poden determinar les modulacions i limitacions a l'exercici de les mesures de conciliació per al personal interí el període de prestació de serveis del qual no excedeixi els sis mesos complets i consecutius."

2. S'afegeix un nou apartat, el 4, a l'article 4 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques catalanes, amb el text següent:

"4. En el supòsit que es compacti la reducció de jornada amb la totalitat de la retribució en els termes establerts a l'article 24 d'aquesta Llei, la finalització o suspensió de la vinculació del personal que l'hagi gaudit comporta, si s'escau, el reintegrament de les retribucions percebudes de forma anticipada."

3. Es modifica l'apartat 2 de l'article 7 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques catalanes, que queda redactat de la manera següent:

"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 a un total de divuit mesos com a màxim, d'acord amb el que disposa la normativa sobre violència masclista. 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."

4. Es modifica l'article 11 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques catalanes, que queda redactat de la manera següent:

"Article 11. 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 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, 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 en què, per qualsevol altra causa, el noutat hagi de quedar hospitalitzat a continuació del part, aquest permís s'amplia tants dies com el noutat 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 elecció del funcionari o funcionaria, a partir de la decisió administrativa o judicial d'acolliment o a partir de la resolució judicial per la qual es constitueix l'adopció. 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, amb percepció durant aquest període exclusivament de 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 el permís per lactància i amb la reducció de jornada per guarda legal.

8. El progenitor que gaudeix del permís per maternitat pot optar perquè l'altre progenitor gaudeixi d'una part determinada i ininterrompuda d'aquest permís. El permís es distribueix a opció del progenitor 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 pot 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 ser 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. Durant el gaudi d'aquest permís es pot participar en els cursos de formació que convoqui l'Administració."

5. Es modifica l'article 21 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques catalanes, que queda redactat de la manera següent:

"Article 21. Permisos per situacions de violència de gènere

1. Les dones en situació de violència de gènere 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 cal sol·licitar l'excedència voluntària per violència de gènere regulada a l'article 7 d'aquesta Llei.

2. Així mateix, aquestes persones tenen dret a les hores de flexibilitat horària o a la reordenació del temps de treball que, d'acord amb cada situació concreta, siguin necessàries per a la seva protecció o assistència social."

6. Es modifica l'article 24.2 de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques catalanes, que queda redactat de la manera següent:

"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 setzena setmana posterior al part, l'adopció o l'acolliment. Si la persona beneficiària ha gaudit del permís per paternitat immediatament després del finiment del permís per maternitat, la durada de la reducció computa de manera consecutiva a partir del finiment d'aquest permís. En cas que la persona beneficiària hagi gaudit del permís de paternitat 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, la durada de la reducció de jornada amb la totalitat de la retribució computa de manera consecutiva a partir del finiment del permís per maternitat".

7. Es modifica la disposició addicional segona de la Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques catalanes, que queda redactada de la manera següent:

"Segona. Mesures alternatives

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 han de disposar 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."

Tercera. 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

Es modifica 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, que queda redactat de la manera següent:

"En les administracions locals, l'aprovació de l'instrument complementari és competència de l'alcalde o, en el cas de delegació d'aquesta competència, correspon a un regidor. En els municipis de gran població l'aprovació de l'instrument complementari és competència de la Junta de Govern Local, que pot delegar la competència en els membres de la Junta de Govern o en el personal directiu. En el municipi de Barcelona aquesta competència l'exerceixen els òrgans competents d'acord amb el seu règim especial."

Disposicions finals

Primera. Relacions de llocs de treball

Les administracions públiques catalanes han d'aprovar les seves relacions de llocs de treball, així com, en el seu cas, els instruments de gestió que es preveuen en aquesta Llei, en el termini de vint-i-quatre mesos des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

Segona. Entrada en vigor dels sistemes d'acreditació de l'Escola d'Administració Pública de Catalunya

Fins que no hagin transcorregut dos anys des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei, no s'ha d'exigir 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 què fan referència els articles 26.3 i 30.4 d'aquesta Llei.

Tercera. Habilitació per al desplegament

S'autoritza el Govern per dictar les disposicions necessàries per al desplegament d'aquesta Llei.