

SISTEMA DE FONTS REGULADORES DEL PERSONAL AL SERVEI DE LES UNIVERSITATS PÚBLIQUES DE CATALUNYA

1.1 Bloc Constitucional.

La regulació del personal al servei de les universitats públiques catalanes és el resultat d'un sistema de fons de certa complexitat que convé tenir clar, tot començant pel bloc constitucional:

- 1.1.1 Constitució Espanyola de 1978. Sense afany exhaustiu, els articles 23, 27, 28, 103 i 149, aquest en la regulació del repartiment de les competències entre l'Estat i les comunitats autònomes.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1978-31229>

- 1.1.2 Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006, també sense afany exhaustiu, els articles 21, 44, 136 i 172

<http://www.parlament.cat/document/cataleg/48089.pdf>

1.2 Normes estatals.

Com a conseqüència de la distribució competencial entre l'Estat i les Comunitats Autònomes dissenyada per la Constitució i els respectius estatuts d'autonomia, les fonts reguladores provenen tant de l'estat com de les diferents comunitats autònomes.

- 1.2.1 Ley Orgànica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades. Títols IXè i Xè.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2001-24515>

- 1.2.2 Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2007/BOE-A-2007-6115-consolidado.pdf>

- 1.2.3 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11719>

- 1.2.4 Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292>

Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-11430#ddunica>

- 1.2.5 Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1985-16660>

- 1.2.6 Ley 9/1987, de 12 de junio, de Organos de Representación, Determinación de las Condiciones de Trabajo y Participación del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

<http://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1987-14115>

- 1.2.7 Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al Servicio de las administracions públicas.

<http://www.boe.es/buscar/doc.php?id=BOE-A-1985-151>

- 1.2.8 Altres normes dictades per l'Estat amb incidència directa en la regulació del personal al servei de les universitats públiques catalanes.

Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

<https://boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10565>

Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2015-10566>

Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la función pública, en tant no ha estat íntegrament derogada fins que es produeixi el desenvolupament normatiu per la Generalitat de Catalunya.

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-1984-17387

Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para 2016, molt especialment el Títol III

<https://www.boe.es/boe/dias/2015/10/30/pdfs/BOE-A-2015-11644.pdf>

Real Decreto 1086/1989, de 28 de agosto, sobre retribuciones del profesorado universitario.

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1989-21967>

REAL DECRETO 1313/2007, de 5 de octubre, por el que se regula el régimen de los concursos de acceso a cuerpos docentes universitarios.

<http://www.boe.es/boe/dias/2007/10/08/pdfs/A40758-40761.pdf>

1.3 Normes autonòmiques.

1.3.1 Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya, títol II especialment.

http://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?documentId=310153&language=ca_ES&action=fitxa

1.3.2 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.

http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=174084

1.3.3 LLEI 21/1987, de 26 de novembre, d'Incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.

http://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?documentId=29453&action=fitxa

1.3.4 Altres normes dictades per la Generalitat de Catalunya amb incidència directa en la regulació del personal al servei de les universitats públiques catalanes.

DECRET 252/2015, de 15 de desembre, pel qual s'estableixen els criteris d'aplicació de la pròrroga dels pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2015, mentre no entrin en vigor els del 2016.

http://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&versionId=1463274&language=ca_ES&mode=single

LLEI 2/2015, de l'11 de març, de pressupostos de la Generalitat de Catalunya per al 2015, especialment el Títol III.

http://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?action=fitxa&mode=single&documentId=687520&language=ca_ES

1.4 Normes pròpies Universitat de Barcelona. Estatut de la Universitat de Barcelona.

<http://www.ub.edu/web/ub/ca/universitat/organitzacio/normatives/estatut/estatut.html>

1.5 Altres normes.

El complex sistema de fonts de la regulació del personal al servei de les universitats públiques catalanes no s'esgota amb les normes anteriorment identificades. Per a l'anàlisi més exhaustiu poden ser d'utilitat els següents enllaços:

http://universitatsirecerca.gencat.cat/ca/01_secretaria_duniversitats_i_recerca/universitats_i_recerca_de_catalunya/normativa/universitats/personal_docent/

http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/transparencia/la_universitat/normatives/normatives/pas.html

http://www.ub.edu/web/ub/ca/sites/transparencia/la_universitat/normatives/normatives/pdi.html

CONCEPTES BÀSICS.

El Règim d'ocupació pública. El sistema dual.

La prestació de serveis professionals, realitzats de forma voluntària i retribuïda, per compte aliena i dintre de l'àmbit d'organització i direcció de les Administracions públiques en dret comparat pot ser regulada de tres formes:

- a) Com succeeix als països anglosaxons , especialment Estats Units, pel dret laboral (de naturalesa contractual i regida pel dret del treball, per molt que s'aprecien diferències fonamentalment en quant a la selecció i la negociació col·lectiva);
- b) Com a França, bé pot regir-se predominantment per un estatut especial de Dret Públic (configurada per Llei i regida pel dret administratiu);
- c) o bé com és el nostre cas i recentment a Itàlia, adoptar un sistema mixt o dual, segons el qual part del personal es regeix part per un ordenament jurídic i part per altre. S'articula doncs el que s'ha vingut a anomenar sistema dual o mixt d'ocupació pública.

El Tribunal Constitucional (TC) va declarar que només a la Llei correspon la regulació de la manera de provisió de llocs de treball al servei de les Administracions Públiques conforme a la opció genèrica de la Constitució (arts. 103.3 y 149.1.18) a favor d'un règim estatutari pels servidors públics.

El TC afirma:

- 1) Que la Constitució Espanyola (C.E.) ha optat, amb caràcter general, per un règim estatutari per als servidors públics.
- 2) Que haurà de ser la llei qui determini en quins casos i en quines condicions es pot reconèixer altres vies per l'accés al servei de les administracions públiques.
- 3) Que d'aquesta manera es garanteix l'efectiva subjecció dels òrgans administratius a l'hora de decidir quins concrets llocs podran ser coberts per qui posseeixi la condició de funcionari.

En definitiva, pel TC és admissible, des del punt de vista constitucional, l'existència d'una pluralitat de règims jurídics pel personal al servei de les administracions públiques i podrà acudir-se a la contractació dels serveis sota el dret laboral o altres formes de regulació diferents de les del règim estatutari.

Dins la regulació del nou marc legal bàsic de l'empleat públic a partir de la promulgació i vigència de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) podem destacar els següents aspectes:

- 1) La unificació dels principis rectors i requisits per l'adquisició de la condició d'empleat públic;
- 2) La regulació d'un contingut unitari en quant a drets i deures dels empleats públics, així com en relació amb el codi de conducta que han d'observar;
- 3) La previsió d'instruments de negociació col·lectiva sobre aspectes comuns en els empleats públics;
- 4) La translació del concepte de carrera al personal laboral, la qual s'infereix de la regulació de matèries tals com la promoció i provisió de llocs de treball; i
- 5) La unificació de les bases del règim disciplinari dels empleats públics.

En definitiva, l'EBEP apropa notablement el règim jurídic entre els funcionaris de carrera i el personal laboral, creant una espècie de categoria barreja entre el funcionari i el treballador en règim laboral comú, com és la del treballador públic en règim laboral, amb un règim jurídic específic, on el règim laboral comú només és aplicable en determinats aspectes.

Peculiaritats del règim jurídic del personal laboral al servei de l'Administració.

Com hem vist la normativa bàsica sobre funció pública permet un sistema dual d'ocupació, i per molt que amb caràcter general estableix que la relació dels empleats amb les administracions serà de caràcter estatutari, permet exceptuar de forma ample la regla general.

La nostra realitat ens demostra, però, que les administracions públiques han concertat i concerten contractes laborals permanents i no permanents amb els seu personal.

Això suposa la coexistència de dos règims de contractació a les Administracions Públiques, que si bé dóna solució a necessitats que la conjuntura social actual demana a les Administracions (doncs les tècniques de gestió de recursos del dret laboral és més flexible que les previstes per l'ordenament administratiu, facilitant la prestació de nous serveis i l'assumpció de noves funcions), també suposa l'aparició de problemes pràctics com l'aplicació de dos règims legislatius –l'administratiu i el laboral-, l'aplicació dels principis constitucionals que informen l'actuació de les Administracions públiques al règim del personal laboral, la competència jurisdiccional de l'ordre contenciós-administratiu i de l'ordre social en temes judicials, la introducció de límits a l'autonomia contractual i a l'autonomia col·lectiva en la contractació laboral, etc...

Així doncs, determinada la possibilitat de contractació laboral per part de les Administracions Públiques, hem de considerar en la gestió dels recursos humans les conseqüències de la mateixa, essent la fonamental l'obligació de l'Administració de sotmetre's als requisits establerts a la normativa laboral per la contractació i règim del seu personal laboral.

No obstant, ho serà amb les particularitats corresponents, donada l'especial condició de l'Administració Pública que aquí actua en qualitat d'empresa, però que per aquesta raó no pot obviar determinades obligacions i limitacions, especialment les imposades per l'ordenament administratiu i per la pròpia Constitució Espanyola –articles 23.1 i 103.3- (servei objectiu als interessos generals, subjecció a la llei i al dret).

Aquesta situació especial de les Administracions Públiques, en tant en quant esta sotmesa tant a l'ordenament laboral com a l'administratiu en matèria de contractació laboral, ha estat declarada per la jurisprudència del Tribunal Suprem.

En conseqüència, ha existit i existeix una tensió dinàmica entre la legalitat específica derivada dels principis constitucionals i les pròpies normes laborals, que ha anat i segueix evolucionant, existint molts temes subjectes a canvis jurisprudencials, havent-se iniciat el TS en una submissió de l'Administració al mateix règim que la resta de particulars, per a posteriorment passar a una interpretació integradora dels dos règims jurídics: imperatius constitucionals i normes laborals.

Les particularitats bàsiques afecten, en general, al sistema de fonts que resulta aplicable en qualsevol relació privada, alterant-lo, en el sentit que el personal laboral que presta serveis a l'administració pública té reduïda la seva autonomia col·lectiva, limitada la seva autonomia contractual, i té uns drets i obligacions específics dels empleats públics:

- Límits a l'autonomia col·lectiva: increments retributius: En l'àmbit subjectiu afecta a tots els empleats públics, però en l'àmbit objectiu a la massa salarial. El fonament constitucional d'aquestes limitacions ho trobem en l'art. 149.1.13, 131 i 40 CE.
- Límits a l'autonomia contractual: en l'àmbit privat regeix l'autonomia de la voluntat, en l'àmbit públic regeix la submissió a la llei i a la resta de l'ordenament jurídic i la interdicció de l'arbitrarietat i la desviació de poder.
- A l'efecte de la selecció del treballador, en l'àmbit públic es regeix pels principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat i pels sistemes selectius. En el privat és lliure.
- També existeixen límits a la mobilitat funcional i promoció professional: art. 39.4 ET: adequació categoria-funció i principis de publicitat, igualtat, mèrit i capacitat.

- Límits en l'extinció de les relacions: subjecció a la llei i al dret, exclusió de la conciliació i impossibilitat d'aplicació d'indemnitzacions diferents a les establertes en la llei.

Per la seva banda, l'EBEP inclou al personal laboral en el seu àmbit d'aplicació, establint-se per tant que el seu règim jurídic ja no només es regirà per legislació laboral i convenis col·lectius, sinó també pels preceptes de l'Estatut Bàsic que així ho disposin, creant-se així per a aquest personal laboral una relació laboral quasi especial.

CONTINGUT DE L'ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC.

La regulació continguda a l'EBEP respon a la divisió de competències abans referida entre legislació bàsica i desenvolupament, essent el text més important que recull les bases del règim jurídic de la funció pública, però no l'únic.

- Defineix el concepte d'empleat públic.
- Classifica els tipus d'empleats públics, diferenciant entre personal funcionari, laboral, eventual i directiu professional
- Identifica un seguit de drets individuals dels empleats públics:

a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.

b) Al desempeño efectivo de las funciones o tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.

c) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna según principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad mediante la implantación de sistemas objetivos y transparentes de evaluación.

d) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.

e) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios y a ser informado por sus superiores de las tareas a desarrollar.

f) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.

g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

i) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

j) A la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

k) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

l) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

m) A las vacaciones, descansos, permisos y licencias.

n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.

o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.

p) A la libre asociación profesional.

q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

- Regula els drets col·lectius dels empleats públics, els quals tenen diferències notables amb els de la resta de treballadors, i igualment són diferenciats els drets col·lectius del personal funcionari i del personal laboral. Aquests drets són els relatius a la negociació col·lectiva, representació dels treballadors, elecció dels òrgans unitaris de representació i/o participació i dret de reunió.
- Proclama el dret a la carrera professional com a part del règim bàsic dels funcionaris de carrera.

1. Los funcionarios de carrera tendrán derecho a la promoción profesional.

2. La carrera profesional es el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

A tal objeto las Administraciones Públicas promoverán la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios de carrera.

Identifica quatre modalitats de carrera professional: horitzontal, vertical, promoció interna vertical i promoció interna horitzontal.

- Estableix amb caràcter general els conceptes retribuïdors bàsics de la funció pública, que han de ser idèntics per a tot el personal funcionari amb independència de la concreta administració en que presti serveis, deixant les retribucions complementàries i la seva regulació a la determinació de cada Comunitat Autònoma.
- Dedicar una part important del seu articulat a establir els drets dels funcionaris públics en matèria de jornada, horaris, permisos i vacances, amb una regulació detallada dels permisos. En aquest apartat es palesa una de les distincions més importants respecte al personal laboral, doncs després de regular el tractament detallat dels funcionaris públics l'EBEP estableix:

Para el régimen de jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral se estará a lo establecido en este Capítulo y en la legislación laboral correspondiente.

- Estableix la tipologia de situacions administratives del personal funcionari de carrera,

1. Los funcionarios de carrera se hallarán en alguna de las siguientes situaciones:

a) Servicio activo.

b) Servicios especiales.

c) Servicio en otras Administraciones Públicas.

d) Excedencia.

e) Suspensión de funciones.

2. Las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto podrán regular otras situaciones administrativas de los funcionarios de carrera, en los

supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen, cuando concurra, entre otras, alguna de las circunstancias siguientes:

a) Cuando por razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal, resulte una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo.

b) Cuando los funcionarios accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en alguna de las situaciones previstas en este Estatuto, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera.

Dicha regulación, según la situación administrativa de que se trate, podrá conllevar garantías de índole retributiva o imponer derechos u obligaciones en relación con el reingreso al servicio activo.

- Defineix un “Codi de conducta” dels empleats públics en dos apartats: “Principis ètics” i “Principis de conducta”, amb el següent contingut:

PRINCIPIOS ÉTICOS

1. Los empleados públicos respetarán la Constitución y el resto de normas que integran el ordenamiento jurídico.

2. Su actuación perseguirá la satisfacción de los intereses generales de los ciudadanos y se fundamentará en consideraciones objetivas orientadas hacia la imparcialidad y el interés común, al margen de cualquier otro factor que exprese posiciones personales, familiares, corporativas, clientelares o cualesquiera otras que puedan colisionar con este principio.

3. Ajustarán su actuación a los principios de lealtad y buena fe con la Administración en la que presten sus servicios, y con sus superiores, compañeros, subordinados y con los ciudadanos.

4. Su conducta se basará en el respeto de los derechos fundamentales y libertades públicas, evitando toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5. Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer un riesgo de plantear conflictos de intereses con su puesto público.

6. *No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.*
7. *No aceptarán ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o entidades privadas.*
8. *Actuarán de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, y vigilarán la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.*
9. *No influirán en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.*
10. *Cumplirán con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolverán dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.*
11. *Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualesquiera otras que comprometan la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.*
12. *Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida legalmente, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su cargo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros, o en perjuicio del interés público.*

PRINCIPIOS DE CONDUCTA

1. *Tratarán con atención y respeto a los ciudadanos, a sus superiores y a los restantes empleados públicos.*
2. *El desempeño de las tareas correspondientes a su puesto de trabajo se realizará de forma diligente y cumpliendo la jornada y el horario establecidos.*
3. *Obedecerán las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.*
4. *Informarán a los ciudadanos sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, y facilitarán el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.*
5. *Administrarán los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizarán los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Tendrán, asimismo, el deber de velar por su conservación.*
6. *Se rechazará cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.*
7. *Garantizarán la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.*

8. Mantendrán actualizada su formación y cualificación.

9. Observarán las normas sobre seguridad y salud laboral.

10. Pondrán en conocimiento de sus superiores o de los órganos competentes las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en la que estén destinados. A estos efectos se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas de los empleados públicos o administrados que sirvan para mejorar la eficacia en el servicio.

11. Garantizarán la atención al ciudadano en la lengua que lo solicite siempre que sea oficial en el territorio.

- Un dels apartats més importants, relacionat amb el dret constitucional a l'ocupació o càrrec públic i amb el principi d'inamobilitat dels funcionaris públics, és el destinat a l'adquisició i pèrdua de la condició de funcionari.

L'adquisició, vinculada als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat, així com amb les garanties de publicitat, transparència, imparcialitat i independència dels òrgans de selecció.

La pèrdua, establint un llistat de causes taxades, com la jubilació, la sanció disciplinària, la renúncia o la condemna penal d'inhabilitació.

- Com a colofó de la regulació dels drets i obligacions dels empleats públics, regula el règim disciplinari, que com a novetat molt important cal destacar que per primera vegada ho va fer conjuntament per al personal laboral i el personal funcionari, essent en l'actualitat idèntic el règim sancionador per als dos tipus de personal.

Tipifica les conductes que es consideren infraccions disciplinàries i les classifica diferenciant en lleus, greus i molt greus, regula el procediment disciplinari específic per a cada tipus d'infracció, així com les sancions corresponents a cada un dels tipus infractors i que poden anar des de l'amonestació fins a la separació del servei.

- Finalment, a efectes d'ordenació, planificació i estructura de l'ocupació pública, estableix l'obligatorietat de les Relacions de llocs de treball o instruments similars que hauran de ser públics.

Igualment en aquest apartat estableix amb caràcter bàsic l'estructura de grups de classificació per nivells de titulació i els sistemes de provisió de llocs de treball per a la mobilitat dels empleats públics.

EL DECRET LEGISLATIU 1/1997, DE 31 D'OCTUBRE.

L'art. 149.1.18 CE reconeix la competència exclusiva de l'Estat per l'establiment de les bases del règim jurídic de les Administracions Públiques i del règim estatutari dels funcionaris. D'aquest article es desprèn que l'estatut de la funció pública no només ha de ser regulat per la llei, sinó que és competència de l'Estat establir les bases d'aquest règim estatutari. Conseqüentment les CCAA només podran tenir competències si les assumeixen els respectius Estatuts de Autonomia, pel desenvolupament i l'execució d'aquesta matèria, i sempre d'acord amb les bases establertes per l'Estat. Per aquesta raó l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic s'anomena "bàsic"

En el cas de la CCAA de Catalunya, l'article 136 de la Llei Orgànica 6/2006, de 20 de juliol disposa (Estatut d'Autonomia de Catalunya):

"Article 136. La funció pública i el personal al servei de les administracions públiques catalanes

Correspon a la Generalitat, en matèria de funció pública, respectant el principi d'autonomia local:

a) La competència exclusiva sobre el règim estatutari del personal al servei de les administracions públiques catalanes i sobre l'ordenació i l'organització de la funció pública, salvant el que disposa la lletra b.

b) La competència compartida per al desenvolupament dels principis ordenadors de l'ocupació pública, sobre l'adquisició i la 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.

c) La competència exclusiva, en matèria de personal laboral, per a l'adaptació de la relació de llocs de treball a les necessitats derivades de l'organització administrativa i sobre la formació d'aquest personal."

El Decret Legislatiu 1/1997 de 30 d'octubre és la norma legal més important del desenvolupament del règim jurídic de l'ocupació pública a Catalunya.

Principis que informen la funció pública catalana (art. 1 Decret legislatiu 1/1997)

1. **Principi de legalitat:** l'Administració, quan reguli la funció pública, ho ha de fer d'acord amb la Constitució i la llei.
2. **Principi d'objectivitat:** qualsevol actuació de l'Administració ha d'estar dirigida per una imparcialitat i una satisfacció dels interessos generals i reals dels ciutadans.

3. **Principi d'economia:** la funció pública implica una important despesa en matèria de personal en els pressupostos. Cal aplicar una racionalització de la despesa d'acord amb els pressupostos aprovats pel Parlament.
4. **Principi d'eficàcia:** aconseguir el major nombre d'objectius d'entre els que l'Administració es va proposar aconseguir.
5. **Principi d'eficiència:** aconseguir els objectius amb el menor nombre de recursos econòmics i humans.

Àmbit d'aplicació del Decret legislatiu 1/1997

El Decret legislatiu 1/1997 s'aplica al personal següent (art. 2):

- a) Personal subjecte al règim funcionarial (funcionaris de carrera, funcionaris interins i personal eventual)
- b) Personal laboral, en els casos en què s'hi faci referència
- c) Personal de les universitats, respectant l'autonomia universitària
- d) Personal al servei de les corporacions locals situades en el territori de Catalunya
- e) Personal al servei del Consell Consultiu (Consell de Garanties Estatutàries)

No s'aplica al personal següent:

- a) Personal al servei del Parlament de Catalunya
- b) Personal al servei del Síndic de Greuges
- c) Personal al servei de la Sindicatura de Comptes
- d) Personal al servei de les entitats de dret públic subjectes al dret privat, que es regeix per la seva normativa específica

En la seva comesa de desenvolupament del règim bàsic, regula aspectes no inclosos en aquell text i que són, doncs, el marc de regulació específic de la funció pública a Catalunya. A tall d'exemple podem esmentar els articles 80, 81 i 82 del text de la llei.

Si els posem en relació amb l'article 24 de l'EBEP comprovarem que en el text de l'Estat es remet a les lleis de cada Comunitat Autònoma la seva regulació, afirmant que aquestes establiran entre d'altres factors "la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa".

Així, aquests tres articles de la llei catalana són el desenvolupament de l'article esmentat i defineixen com es produeix la progressió de grau personal vinculada al complement de destinació.