

Regulació del personal d'administració i serveis i del personal acadèmic de les universitats públiques catalanes.

1 Sistema de fonts.

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/diario_boe/txt.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>

- 1.1.3 Sentència 31/2010, de 28 de juny de 2010, del Tribunal Constitucional, fonaments jurídics 82 i 108.

http://boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2010-11409

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>

1.2.5 Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, 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-1995-7730>

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

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

1.2.7 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>

1.2.8 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>

1.2.9 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 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/diario_boe/txt.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://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/7020/1463274.pdf>

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

2. Esquema conceptes bàsics.

2.1 El Règim d'ocupació pública. El sistema dual.

http://www10.gencat.net/eapc_revistadret/revistes/revista.2007-03-28.7262027609/article.2007-03-28.8955615782/ca/at_download/adjunt

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.

La Sentència 99/1987, de 11 juny (RTC 1987\99), del Tribunal Constitucional, 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.

En aquesta sentència el TC afirma:

- 1) Que la CE 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 AAPP.
- 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'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'EBFP apropa notablement el règim jurídic entre els funcionaris de carrera i el personal laboral, creant una espècie de categoria intermitja 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'Estatut Bàsic de la Funció Pública 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.

2.3 Tipologia de les relacions d'ocupació a les universitats públiques. Classes de personal.

<http://www.ub.edu/gtr/publicacions/mem1415/ca/mem1415/serveis/PAS/PAScategoria.html>

<http://www.ub.edu/gtr/publicacions/mem1415/ca/mem1415/serveis/PAS/PASubicacio.html>

<http://www.ub.edu/gtr/publicacions/mem1415/ca/mem1415/docencia/PDI/Professorat%20per%20centre%20i%20categoria.html>

2.4 Els instruments de planificació de l'ocupació pública: Registre General de Personal, Plantilles, Relació de llocs de treball i Oferta pública d'ocupació.

La llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública introduí en l'aspecte organitzatiu dels recursos humans, un instrument nou, la RLLT. Una part de la doctrina espanyola, considerà que aquest fet suposà la introducció d'elements del sistema obert, basat en els llocs de treball (originari del model nord-

americà), passant així d'un sistema tancat basat en la classificació del personal en grups funcionaris tradicionalment anomenats cossos i escales (sistema implantat inicialment en la majoria de les administracions europees) a un sistema mixt amb elements de tots dos models.

L'EBEP no defineix la plantilla.

La LMRFP en el seu art. 14.3, no derogat per l'EBEP, només ens diu: *“Las plantillas de los diferentes Cuerpos y Escalas de la Administración del Estado, así como las del personal laboral serán las que resulten de los créditos establecidos en la Ley de Presupuestos”*.

Podem dir, com a definició, que la plantilla de personal és un document enumeratiu del conjunt de places de l'Administració i que la característica essencial és la íntima connexió amb el pressupost.

Té una doble finalitat, d'una banda, una funció pressupostària en el sentit d'ajustar els efectius de personal i el pressupost necessari per fer front a les seves retribucions, i d'una altra banda té la funció de determinar les places vacants.

La RLLT és l'instrument tècnic mitjançant el qual es realitza l'ordenació de tot el personal, tant funcionari, com eventual i laboral, d'acord amb les necessitats dels serveis, des d'un punt de vista objectiu del lloc de treball, ja que es precisen els requisits per al desenvolupament de cada lloc i s'assignen les funcions, atribucions i cometes que s'hagin de realitzar per aquest personal en cada lloc.

Cal destacar d'aquesta definició que:

- 1.- enfront la tradicional estructura de cossos i escales que només agrupa a funcionaris, la RLLT també inclou al personal eventual i el personal laboral, de manera que un únic document es troben definits tots els llocs independentment de per qui siguin ocupats.
- 2.- l'ordenació del personal ha de correspondre's amb les necessitats dels serveis.
- 3.- l'RLLT ha de permetre racionalitzar les funcions atribuïdes a cada lloc, contribuint a una aplicació dels principis d'eficàcia i eficiència.

Les funcions de les RLLT són essencialment:

- a) la creació, modificació, refundició i supressió de llocs de treball i assignació de funcions a cada lloc de treball
- b) garantir i possibilitar la carrera administrativa establint els requisits per la mobilitat, el sistema de provisió de cada lloc i els procediments de promoció interna.
- c) l'aplicació del sistema retributiu, especialment dels complements de destí i específics
- d) determinar la valoració de la formació en els procediments de selecció, en la provisió de llocs i en la promoció interna.

L'EBEP es refereix a aquesta figura en els articles 73 i 74, especialment és en aquest últim on defineix el contingut mínim de les RLT.

“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.”

La regulació que l'article 74 de l'EBEP fa d'aquesta figura, no té la mateixa intensitat normativa que la regulació anterior. Malgrat això, aquest fet no s'ha de traduir necessàriament en un canvi en l'ús d'aquest instrument, doncs es tracta d'una regulació de mínims que pot ser perfectament desenvolupada.

D'altra banda, l'EBEP sí elimina l'obligació d'ordenar els llocs de treball utilitzant exclusivament la “Relació de llocs de treball”, i s'obre a qualsevol altre instrument d'ordenació que es vulgui considerar. Però, en tot cas, sigui quin sigui aquest instrument, el seu contingut mínim ha de ser el fixat a l'article 74.

L'EBEP es refereix a aquesta figura en l'article 74, on defineix el contingut mínim de les RLT.

“Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares

que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos.”

L'oferta d'ocupació pública és un Instrument de planificació de recursos humans, és un document mitjançant el qual una administració pública fa pública a la societat la relació de places vacants que pretén cobrir a través dels procediments de selecció de personal. Podem dir que juntament amb la RLLT constitueix el segon gran instrument de programació de les necessitats del personal de l'Administració.

L'OPO, implícitament inclou un doble pas:

- Una planificació de recursos humans, base per la configuració de les xifres i classes de places a oferir, que consisteix en l'avaluació de les necessitats de nou personal. Aquesta operació de planificació ha de realitzar-se immediatament després de la conclusió dels processos de promoció interna i de provisió de llocs de treball, de forma que els llocs que no hagin pogut cobrir-se mitjançant aquests seran els que donin lloc (o no) poden anar a l'OPO, sempre que es consideri necessària la cobertura. És a dir, les necessitats reals de places que estiguin vacants després de la provisió i la promoció interna seran la base de l'OPO

http://dogc.gencat.cat/ca/pdogc_canals_interns/pdogc_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=628256&language=ca_ES

2.5 Accés a l'ocupació pública. Principis i règim vigent.

En la història de la nostra funció pública, un dels temes que han estat prioritaris en el tractament per les normes que la regulaven, ha estat l'accés i la sortida (adquisició i pèrdua de la condició) a la funció pública, és a dir el nomenament i la remoció del funcionari.

La determinació de les condicions d'accés i la inamovibilitat del funcionari són qualificats per la doctrina com a temes estel·lars, juntament amb el sistema de cossos i el sistema retributiu, i objecte de les primeres regulacions sobre funció pública a principis del S.XIX. Així l'accés va ser incorporat als textos constitucionals, així es recull en la constitució de 1837, que en el seu article 5 establia: *“Todos los españoles son admisibles a los empleos y cargos públicos según su mérito y capacidad”*. En igual o similar sentit altres constitucions posteriors.

La CE reconeix que Espanya es constitueix com un estat social i democràtic de dret, el submissió de l'Administració a la llei i al dret, així com als principis d'objectivitat, eficàcia etc.

El règim d'accés a la funció pública està presidit a la nostra Constitució pel reconeixement exprés del dret de tots els ciutadans a *"acceder en condiciones de igualdad a las funciones y cargos públicos con los requisitos que señalen las leyes"*, art. 23.2 CE, així com pels principis de mèrit i capacitat reconeguts a l'art. 103.3.

Podem extreure d'aquests articles els següents principis bàsics:

El principi d'igualtat, que estableix l'art. 23.2 i en la seva relació a l'art. 14 de la CE.

Veure sentència 50/1986 del Tribunal Constitucional.

<https://www.boe.es/boe/dias/1986/05/20/pdfs/T00004-00007.pdf>

L'art. 23.2 reconeix un dret fonamental que pot ser defensat als tribunals mitjançant un procediment preferent i sumari regulat en la llei 62/1978, de 26 de desembre, i esgotats els recursos en via judicial, mitjançant recurs d'emparament davant el Tribunal Constitucional. Però aquest és un dret "per relationem", és a dir, dret a no ser discriminat o patir un tracte diferenciat no fundat en circumstàncies objectives i raonables en l'accés als càrrecs i funcions públiques. No és sinó una manifestació específica del principi d'igualtat general reconegut a l'art. 14, i així ha estat reconegut per la Jurisprudència. Aquest dret exigeix, d'una banda, la participació de tots els ciutadans en els processos selectius per l'accés a l'ocupació pública sense que s'estableixin requisits o condicions subjectives, irracionals o desproporcionades que puguin generar discriminació injustificada (igualtat d'oportunitats), i d'altra, exigeix que els seleccionats siguin els candidats més capacitats i meritoris.

Principis de mèrit i capacitat, aquests principis de mèrit i capacitat en l'accés a la funció pública tenen el seu origen en la necessitat d'introduir elements objectius en la valoració dels aspirants al desenvolupar una carrera dintre de la funció pública i seleccionar els més competents.

La configuració constitucional es recull a l'art. 103.3. Aquest precepte s'ha d'interpretar en relació a l'art. 23.2 CE. En aquest sentit, la jurisprudència constitucional ha manifestat que aquest precepte imposa l'obligació de no exigir per l'accés a la funció pública cap requisits o condicions no relacionades amb els principis de mèrit i capacitat, per tant, en la resolució dels procediments de selecció per ocupar una plaça integrat en la funció pública, els òrgans i autoritats competents hauran de respectar exclusivament aquests criteris, incorrent en infracció de l'art. 23.2 si consideren altres condicions personals o socials dels candidats, no referits a dits criteris.

Principi de publicitat, principi que recull l'art. 55 de l'EBEP que té caràcter bàsic. És una conseqüència del principi d'igualtat, i de la obligatorietat de publicació de l'OPO i de les convocatòries i les bases dels corresponents processos selectius.

Els requisits específics de caràcter general venen regulats expressament als articles 59 i ss. De l'EBEP.

2.6 Provisió dels llocs de treball. La promoció professional.

Amb la instauració dels règims constitucionals a Europa des de finals del S.XVIII, l'empleat públic deixa de ser un servidor personal de la Corona per convertir-se en un funcionari de l'Estat, però l'adaptació de la funció pública als nous principis instaurats per l'Estat de dret no va ser automàtica ni homogènia en tots els estats europeus.

En França, es va instaurar el sistema denominat de carrera, que comporta que el funcionari no es nomena directament per ocupar un determinat lloc de treball, sinó que ingressa, mitjançant el procediment de selecció basat en el mèrit, en un cos o escala especialitzada, dividida en categories personals. A cada escala o cos se li assignen uns determinats llocs de treball. Es qualifica de sistema tancat perquè el funcionari no pot accedir a un altra cos o escala si no és mitjançant la superació d'un altre procés selectiu.

Aquest sistema de carrera va estar l'instaurat a la majoria dels estats europeus, si bé en cadascun amb unes particularitats pròpies al seu entorn i problemàtica específica, però sí sobre la base de cossos i escales. El sistema de carrera es fonamentava en l'existència de categories personals jerarquitzades, a les que s'accedia per antiguitat o per mèrits o tots dos factors, de manera que el funcionari va ascendint gradualment en la jerarquia.

És el model nord-americà el que difereix substancialment del sistema tancat o de carrera. És un sistema més obert, el nomenament del funcionari s'efectua per desenvolupar un lloc de treball determinat, sense un sentit de permanència per tota la vida en el servei públic.

S'acostuma a denominar sistema d'ocupació, i es sembla a la contractació a l'empresa privada, que parteix d'una definició inicial de les activitats i de relacionar les ocupacions necessàries i que s'ofereixen als demandants d'ocupació. Però

paral·lelament el funcionari no té un dret al càrrec vitalici, de forma que quant perd el lloc de treball perd la condició d'empleat públic, no obstant al llarg del anys també s'han adaptat mesures per facilitar la carrera administrativa, sense perdre el caràcter de sistema obert, o basat en l'accés a llocs de treball determinats.

A Espanya, la peculiar situació política i econòmica durant el S.XIX, va portar a la creació improvisada i desordenada de l'Administració pública i en concret del sistema de funció pública, una situació desastrosa de profundes arrels històriques. A nivell normatiu s'inspira directament en el sistema francès.

De les primeres regulacions en aquesta matèria són els Reials Decrets de LOPEZ BALLESTEROS, de 7 de febrer de 1827, per la Secretaria d'hisenda, que va regular la carrera i els sistema de retribucions, precedent parcial de la regulació més general de BRAVO MURILLO de 1852. Aquest estatut va dissenyar una carrera administrativa basada en categories personals (jefes superiores, jefes de administracion, jefes de negociado, oficiales, aspirantes de oficial), i va fixar els sous de les diferents categories, unificant escales. Però malgrat el que va regular aquest estatut i altres regulacions posteriors, tant quant a l'accés com als principis constitucional de mèrit i capacitat, el sistema que imperava era el de les cesanties, o la lliure remoció, també conegut amb el nom de "spoils system", així com un sistema d'ascens basat en la antiguitat.

Com a conseqüència de la caòtica situació de l'ocupació pública, va apareixent el fenomen del corporativisme, que no és més que el fet que determinats funcionaris especialitzats van anar consolidant un estatut especial, arribant a tenir uns drets que no tenien els funcionaris en general. Aquests grups de funcionaris constituïen escales tancades, normalment reservades als que tenien determinades titulacions, ingressaven en virtut de proves selectives i l'ascens es produïa normalment per antiguitat. Com a conseqüència dels avantatges d'aquests cossos especials, van proliferar diferents cossos durant tot el s.XIX.

L'intent de l'Estatut de MAURA 1918 per aplicar les reglamentacions especials als funcionaris generals no es va concretar en la creació d'un model coherent i definit de la funció pública. Tot el contrari, van proliferar els cossos especials amb les seves reglamentacions especials.

l'EBEP regula les la promoció interna en el capítol II del seu títol III, articles 16 a 20, capítol denominat " dret a la carrera professional i a la promoció interna"

D'acord amb la disposició final 4a de l'esmentat text normatiu, aquesta concreta regulació no produirà efectes fins l'entrada en vigor de les lleis de funció pública que es dictin en desenvolupament d'aquest estatut. En tant no es produeixi aquest desenvolupament, es mantindran en vigor les normes vigents fins ara.

2.7 Drets i deures dels empleats públics: *(consulteu la fitxa de l'enllaç per disposar d'un esquema d'exposició vàlid per als següents apartats 2.7.1 a 2.7.4, tots dos inclosos):*

http://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/temaris/administracio_especial/cos_de_titulacio_superior/docs/v_organitzacio_de_ladministracio_i_funcio_publica_ladministracio_electronica/tema_19.pdf

2.7.1 Retribucions dels empleats públics.

2.7.2 Situacions administratives dels funcionaris. Similituds i diferències amb els empleats laborals.

2.7.3 Règim d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques .

La Llei 53/1984, d'incompatibilitats del personal al servei de les Administracions públiques, té com a principi inspirador fonamental la dedicació del personal afectat a un únic lloc de treball. L'excepció a aquest principi ve donada per el propi interès públic permetent en relació a les activitats privades el seu exercici sempre que no perjudiqui la realització de les funcions públiques o pugui comprometre la imparcialitat o independència del funcionari.

Un sistema d'incompatibilitat basat en tres premisses fonamentals:

- La defensa i garantia de l'interès públic.
- La dedicació a l'ocupació pública.
- La uniformitat del règim aplicable sense distinció de la naturalesa de la relació amb l'empleat (aplicable a personal laboral i funcionari indistintament).

No s'ha d'oblidar el marc econòmic que envoltava la societat espanyola a l'època d'aprovació de la Llei bàsica estatal que regula les incompatibilitats, una situació de crisi econòmica i d'un elevat nivell de desocupació.

Així mateix, l'objectiu del sistema d'incompatibilitat es concretats en:

Garantir el principi d'eficàcia i l'interès públic.

Garantir la independència i imparcialitat dels servidors públics evitant el conflicte d'interessos. Aquest principi, ve imposat per la pròpia Constitució, on a l'art.103.3 estableix que la llei regularà el sistema d'incompatibilitat i les garanties per a la imparcialitat en l'exercici de les funcions dels funcionaris públics. Aquestes matèries seran part de l'estatut de la funció pública per prescripció constitucional, d'això que la llei 53/1984, en relació a l'art. 149.1. 18, tingui caràcter de bàsica, essent les seves bases d'aplicació a tots els funcionaris i personal que presta servei a les administracions públiques.

La llei 53/1984 té caràcter de norma bàsica de l'estatut dels funcionaris públics estableix els principis generals següents:

- 1.- La incompatibilitat de dos llocs de treball al sector públic com a regla general, llevat dels supòsits previstos a la normativa.
- 2.- Defineix el que s'ha d'entendre per activitat en el sector públic: la desenvolupada per electes de la CA i de les corporacions locals, la dels alts càrrecs i la resta de personal dels òrgans constitucionals i de totes les administracions públiques, inclosa la de justícia, així com la dels ens, organismes i empreses públiques que d'elles depenen, entenent compreses també les entitats col·laboradores de la Seguretat Social en la prevenció sanitària.
- 3.- Com a regla general no es podrà percebre més d'una remuneració amb càrrec als pressupostos d'una Administració pública i dels organismes, ens i empreses públiques d'ella dependents, llevat que estigui previst a la llei.
- 4.- Remuneració és qualsevol dret de contingut econòmic derivat directa o indirectament, d'una prestació o servei personal, sigui la quantia fixa o variable i el seu meritament periòdic o ocasional.
- 5.- I com a principi general s'estableix la incompatibilitat per qualsevol càrrec, professió o activitat pública o privada que pugui impossibilitar o menyscabar l'estricta compliment dels deures dels funcionaris públics o comprometre la seva imparcialitat o independència.

Àmbit subjectiu: La llei 53/1984 no esmenta expressament al personal al servei de les universitats públiques dins l'àmbit subjectiu de la norma, però l'apartat j) declara aplicable la norma a "el restante personal al que resulte de aplicació el règim estatutario de los funcionarios públicos" (veure art. 2 de l'EBEP) i el seu contingut regula expressament situacions aplicables exclusivament al personal docent al servei de les universitats públiques.

La llei prohibeix l'autorització de compatibilitat al personal que ocupi llocs de treball que comportin la percepció d'un complement pel factor d'incompatibilitat o concepte equiparable (art. 16.1, en la redacció donada per la Llei 7/2007, de 12 d'abril (EBEP), en relació, amb l'art.14 de la Llei d'incompatibilitats). S'excepciona expressament l'activitat desenvolupada en règim de professor associat i d'investigació i assessorament especial en els termes previstos en l'article 6 de la llei.

Però s'estableix un supòsit d'incompatibilitat especial exclusivament adreçat al professorat universitari a temps complet, el qual s'exclou de qualsevol compatibilitat. Veure especialment l'article 16.2.

Tota autorització de compatibilitat d'activitats públiques resta condicionada als límits retributius previstos a l'article 7 de la llei i requereix de l'informe favorable de l'òrgan competent d'on es desenvolupa la segona activitat.

És incompatible la percepció de pensió per jubilació o altre règim de SS públic i obligatori amb l'exercici d'activitat en el sector públic, en tot cas, es preveu la suspensió de dites pensions mentre concorre la causa d'incompatibilitat. En l'àmbit laboral s'excepciona respecte de la jubilació parcial.

Els serveis prestats en el segon lloc o activitat declarats compatibles no computen a efectes de triennis ni drets passius, així com, les pagues extres i l'ajut familiar únicament es té dret a percebre'ls per un dels llocs.

Els reconeixements de compatibilitat no poden comportar una modificació de l'horari ni de la jornada assignats.

Activitats exemptes Són les contemplades als articles 19 de la llei 53/1984 i 2, i complementades per la disposició transitòria 2ª. Aquestes no han de ser autoritzades ja que resten excloses de l'aplicació del règim.

En essència es tracta d'activitats esporàdiques i ocasionals, que no generen relació de treball o de serveis o de prestació de serveis. Derivades de l'administració del propi patrimoni en els termes que s'hi contenen; la producció i creació científica, literària, artística o tècnica; les de col·laboració i/o assistència ocasional a congressos, seminaris i demés activitats formatives de caràcter professional, etc.

Activitats públiques La regla general que recull l'article 1, de la Llei i demés normativa de desenvolupament, inspirada en una política d'ocupació i en els principis d'eficàcia e imparcialitat de l'activitat pública, és la de la incompatibilitat, i que resta excepció en els supòsits que la llei expressament preveu (art. 3: determinades activitats docents i sanitària, les dels articles 5 i 6, i les que hagi es determini específicament en ares a l'interès general).

La incompatibilitat és referida tant al desenvolupament de més d'una activitat en el sector públic, com a la percepció de remuneració a càrrec de més d'un pressupost públic

Partint d'aquest principi general, els únics supòsits de compatibilitat d'activitats públiques són els previstos per la norma. En essència la llei determina uns supòsits de desenvolupament d'activitat pública susceptibles de compatibilitat, en essència es poden resumir en:

Professor associat, de durada determinada i en règim de dedicació parcial.

Catedràtics i professors d'universitats i d'escoles universitàries en els termes dels articles 4.2 i 3.

Per excepció, els càrrecs electes contemplats a l'article 5 de la Llei. La regla general és la d'una única remuneració, a banda de les dietes, indemnitzacions o assistències (aquestes únicament es generen si no es té dedicació ni exclusiva ni parcial al càrrec) que es derivin pel desenvolupament de l'altra activitat. Tanmateix, cas que el càrrec sigui de dedicació parcial, sempre fora de la jornada pròpia del seu lloc de treball, és possible la percepció de les retribucions corresponents en els termes i amb els límits que disposa l'apartat 2, de l'art.75 LBRL.

Excepcionalment, les activitats d'investigació o assessorament, especials i concretes no pròpies de les tasques i activitats de les respectives AAPP. Aquestes són assignades per concurs públic o en base a les especials qualificacions dels candidats.

En els casos en què es determini per raó de l'interès públic expressament determinat per l'òrgan competent.

La participació, en representació per raó del càrrec públic o per nomenament o designació expressa, a òrgans de govern i consells d'administració d'entitats o d'empreses públiques o privades, tan sols es permet la percepció de les dietes i indemnitzacions corresponents amb els límits i en els termes previstos en l'article 8.

Activitats privades L'activitat privada pot desenvolupar-se per compte propi o d'altres, en principi és indiferent. En l'àmbit privat, i malgrat el principi general d'incompatibilitat, es respecta l'exercici d'una segona activitat, dins dels límits establerts de manera genèrica a l'article 1.3 –no comprometre la imparcialitat e independència- i sempre que es garanteixi l'interès general, en aquest sentit, la llei prohibeix expressament, fer ús de la condició pública per a l'exercici directament o indirecte, de cap tipus d'activitat.

Interessant reflexió sobre el règim de les incompatibilitats del personal al servei de les universitats públiques: <http://www.lapaginadefinitiva.com/aboix/?p=1140>

2.7.4 Règim disciplinari.

2.7.5 Relacions col·lectives. Drets sindicals i representació dels treballadors al servei de les administracions públiques. La negociació col·lectiva en l'àmbit del sector públic. Els pactes i els acords amb les organitzacions sindicals.

https://www.google.es/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=6&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwiC5eSA_pzLAhVEvxQKHR7nCI8QFgg-MAU&url=https%3A%2F%2Fwww1.diba.cat%2Fuliep%2Fpdf%2F51520.pdf&usg=AFQjCNFGZKhd3DO2D2nx1lxgVUjmotT0w&sig2=FDf85AeFKTGrnhYof09How

2.8 El sistema espanyol de la Seguretat Social. Règim general: afiliació i cotització. Altes i baixes. Acció protectora: contingències i prestacions. Assistència sanitària. Incapacitat temporal. Maternitat. Invalidesa. Mort i supervivència.

http://www.seg-social.es/Internet_1/Normativa/index.htm?C1=1001&C2=2010

La Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i la normativa que la desenvolupa.

L'article 40.2 de la Constitució espanyola encarrega als poders públics, com un dels principis rectors de la política social i econòmica, la tasca de vetllar per la seguretat i la higiene en el treball.

La Llei estatal 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals (parcialment modificada per la Llei 54/2003, de 12 de desembre, de reforma del marc normatiu de la prevenció de riscos laborals) configura el marc general en el qual s'han de desenvolupar les diferents accions preventives, en coherència amb les decisions de la Unió Europea, que ha exposat la seva intenció de millorar progressivament les condicions de treball i aconseguir aquest objectiu de progrés amb una harmonització d'aquestes condicions en els diferents països europeus. Amb aquesta finalitat, la llei té per objecte la determinació de les garanties bàsiques i les responsabilitats que permeten establir un nivell adequat de protecció de la salut dels treballadors enfront dels riscos derivats de les condicions de treball, i això en el marc d'una política coordinada i eficaç de prevenció dels riscos laborals. A partir del reconeixement del dret dels treballadors a la protecció de la seva salut i a la integritat, aquesta norma estableix les diverses obligacions que garanteixen aquest dret, així com les actuacions de les administracions públiques que poden incidir positivament en la consecució d'aquest objectiu.

Consulteu el Pla de Prevenció de Riscos de la UB (annex)

Document anècdota: butlletí annex, editat el mes de març de 2001 per l'Oficina de Seguretat, Salut i Medi Ambient de la Universitat de Barcelona.

El Règim Jurídic de la protecció de dades de caràcter personal. **Regulació Estatal. Regulació de la Generalitat de Catalunya.**

http://eapc.gencat.cat/web/.content/home/publicacions/temaris/administracio_general/cos_superior_dadministracio/documents/gen48sup.pdf

https://www.agpd.es/portalwebAGPD/LaAgencia/informacion_institucional/conoce/marco-ides-idphp.php

http://www.apd.cat/ca/contingut.php?cont_id=132&cat_id=122

Els següents paràgrafs són extrets de la pàgina web de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades, i sintetitzen –al meu criteri- el contingut mínim indispensable per configurar una visió “panoràmica” de la matèria.

S'entén per dades personals qualsevol informació referent a persones físiques identificades o identificables (nom i cognoms, adreça postal i electrònica, fotografia, dades de salut, dades econòmiques, etcètera).

La Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal protegeix totes les dades amb els mateixos requisits mínims, però atribueix una protecció addicional -formes de consentiment, legitimitat de la recollida i mesures de seguretat- a determinades categories de dades:

- les relatives a la ideologia, l'afiliació sindical, la religió o les creences;
- les relatives a l'origen racial, la salut i la vida sexual de les persones;
- les relatives a la comissió d'infraccions penals o administratives.

Així mateix, els fitxers que contenen dades relatives a la hisenda pública, als serveis financers o bé d'informació sobre solvència patrimonial i crèdit, i els que contenen dades suficients que permetin d'obtenir una avaluació de la personalitat de l'individu, tenen també uns requisits addicionals de seguretat.

Perquè es puguin recollir per ser tractades, les dades han de ser adequades, pertinents i no excessives amb relació a les finalitats per a les quals es demanen. Aquestes finalitats han de ser determinades, explícites i legítimes.

La imatge (de la mateixa manera que la veu) és una dada personal i, per tant, el fet d'enregistrar-la (tractar-la) a través de les videocàmeres instal·lades a diferents llocs ha de garantir el dret que totes les persones tenim a la protecció de les nostres dades personals. El

tractament de les dades i la seva finalitat han de ser legítims, l'adopció de la mesura ha de ser proporcionada, i el fitxer ha d'estar inscrit en el Registre de Protecció de Dades. S'ha d'informar les persones afectades de l'existència del fitxer o el tractament, de la finalitat de la recollida de les dades, dels destinataris de la informació, de la identitat i l'adreça del responsable del tractament i de la possibilitat d'exercir-hi els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició. Els treballs d'instal·lació d'aparells de videovigilància només els han de dur a terme empreses autoritzades de seguretat privada en aquells casos en que els equips estiguin connectats a una central d'alarmes.

Una altra qüestió és la utilització de videocàmeres per les forces i els cossos de seguretat (policia), que s'instal·len en llocs públics (carrers, carreteres, etc.), que atenen unes finalitats concretes i que es regeixen per la seva pròpia normativa.

Per tractar les dades personals i per cedir-les a una tercera persona, empresa o entitat, cal el consentiment de la persona afectada o una norma legal que ho habiliti. La normativa sobre protecció de dades personals no és aplicable a les dades de les persones jurídiques (empreses, associacions, fundacions, etcètera).

La llei defineix tractament com a qualsevol operació i/o procediment tècnic de caràcter automatitzat o no que permet recollir, gravar, conservar, elaborar, modificar, bloquejar o cancel·lar dades de caràcter personal, així com les cessions de dades que deriven de comunicacions, consultes, interconnexions i transferències (article 3.c de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal).

Per tant, qualsevol procediment de recollida, gestió o comunicació d'informació que contingui dades de caràcter personal queda subjecte al règim de protecció de dades personals previst en la Llei orgànica de protecció de dades de caràcter personal.

La regla general és que per comunicar dades personals a un tercer cal el consentiment del titular d'aquestes dades. No obstant això, hi ha determinats casos que permeten aquesta cessió de dades sense haver de demanar el consentiment a la persona afectada: quan hi ha una habilitació legal per fer-ho, quan les dades es recullen de fonts accessibles al públic, quan la cessió és conseqüència d'una relació jurídica que comporta aquesta comunicació de dades a tercers, quan el destinatari de la informació és el Defensor del Poble o el Síndic de Greuges, el ministeri fiscal, els jutges i tribunals o el Tribunal de Comptes o la Sindicatura de Comptes, o quan la cessió es fa entre administracions públiques (amb finalitats històriques, estadístiques o científiques, quan les dades es recullen per una administració pública amb

destinació a una altra o quan la comunicació es porta a terme per exercir competències idèntiques o que es refereixen a les mateixes matèries).

Tota persona física pot fer valer els seus drets davant la persona, l'entitat o l'organisme que té i tracta les seves dades. I en el cas que els seus drets no siguin atesos, pot demanar la tutela de l'Autoritat Catalana de Protecció de Dades.

En tot cas, tota persona té els drets següents:

- dret a ser informat,
- dret de consulta al Registre de Protecció de Dades,
- dret d'accés,
- dret de rectificació,
- dret de cancel·lació,
- dret d'oposició,
- dret d'indemnització per danys conseqüència de l'incompliment de la legislació sobre protecció de dades.

El dret a ser informat comporta que la persona afectada ha de poder saber els aspectes següents amb relació a les seves dades:

- l'existència d'un fitxer o tractament de les seves dades de caràcter personal;
- la finalitat de la recollida de les dades;
- els destinataris de la informació de caràcter personal;
- la identitat i l'adreça del responsable del tractament;
- la possibilitat d'exercir els drets d'accés, rectificació, cancel·lació i oposició, i davant de qui i on els pot exercir.

És a dir, ha de poder saber quines dades es tenen, qui les tracta i amb quina finalitat.

En el moment de la recollida o l'obtenció de les dades personals, s'ha de donar tota aquesta informació a la persona afectada, ja sigui mitjançant una llegenda en l'imprès o l'escrit que conté les dades o bé mitjançant rètols, avisos, etcètera.

Dret d'accés: per conèixer, de manera gratuïta, l'existència dels tractaments de les dades, l'origen i les comunicacions efectuades o que es prevegin fer (article 15 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, LOPD).

Dret de rectificació: per corregir les dades personals inexactes o incompletes, en el termini de deu dies (article 16 de la LOPD).

Dret de cancel·lació (dret a l'oblit): per donar de baixa les dades personals innecessàries, en el termini de deu dies. La cancel·lació dóna lloc al bloqueig de les dades, i només s'han de conservar a disposició de les administracions públiques, els jutges i els tribunals, per a l'atenció de possibles responsabilitats nascudes del tractament, durant el termini de prescripció d'aquestes responsabilitats. Complert aquest termini, s'ha de procedir a la supressió (article 16 de la LOPD).

Dret d'oposició al seu tractament: si hi ha un motiu legítim fonamentat relatiu a una situació personal concreta i cap llei no diu el contrari; i també quan es tracti de fitxers amb una finalitat publicitària o de prospecció comercial (article 34 del Reglament de desplegament de la LOPD - Reial decret 1720/2007, de 21 de desembre).

Tots aquests drets s'han d'exercir davant l'entitat que disposa de les dades personals de la persona afectada, és a dir, davant de la instància competent del departament de la Generalitat, diputació, ajuntament, consorci, universitat, etc., que correspongui, segons el cas.

La cancel·lació de les dades personals no implica necessàriament que es destrueixin de manera immediata, sinó que es bloquegen. Les dades resten disponibles per a les administracions públiques, els jutges i els tribunals, per a l'atenció de les possibles responsabilitats nascudes del tractament, durant el termini de prescripció d'aquestes responsabilitats (article 16.3 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal). Un cop exhaurit aquest termini, s'han de suprimir.

No obstant això, si una norma exigeix la conservació de les dades personals, o bé per raó de la relació contractual aquestes són pertinents, les dades es conserven durant el termini necessari.

La cancel·lació de les dades sol·licitada per la persona interessada no comporta automàticament l'eliminació física de les dades tractades, atès que en alguns supòsits hi ha l'obligació legal de conservar-les.

El responsable del tractament té l'obligació de fer efectiu el dret de rectificació, cancel·lació o oposició de la persona interessada en el termini de deu dies, segons estableix l'article 16.1 de la Llei orgànica 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

Per al còmput dels terminis i en el cas que el responsable del fitxer sigui una administració pública, el termini de deu dies s'entén que són deu dies hàbils, excloent del còmput els diumenges i els declarats festius (article 48.1 de la Llei 30/1992, de 26 de novembre, de règim jurídic de les administracions públiques i del procediment administratiu comú).

En el cas d'entitats privades, el termini de deu dies és de deu dies naturals, sense excloure'n els dies inhàbils d'acord amb la legislació civil (articles 4 i 5 del Codi civil).

Un treball curt però amb una bona exposició sistemàtica dels conceptes bàsics:

http://www.eustat.eus/documentos/datos/pon_20_c.pdf

Altres treballs senzills però ben estructurats:

<http://www.juntadeandalucia.es/institutodeadministracionpublica/publico/anexos/empleo/c2.1000/TEMA%2010.pdf>

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

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

Reproduïm com a millor fórmula per a la seva explicació l'Exposició de Motius de la Llei Orgànica:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sean reales y efectivas.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

Con amparo en el antiguo artículo 111 del Tratado de Roma, se ha desarrollado un acervo comunitario sobre igualdad de sexos de gran amplitud e importante calado, a cuya adecuada transposición se dirige, en buena medida, la presente Ley. En particular, esta Ley incorpora al ordenamiento español dos directivas en materia de igualdad de trato, la 2002/73/CE, de reforma de la Directiva 76/207/CEE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo; y la Directiva 2004/113/CE, sobre aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en el acceso a bienes y servicios y su suministro.

II

El pleno reconocimiento de la igualdad formal ante la ley, aun habiendo comportado, sin duda, un paso decisivo, ha resultado ser insuficiente. La violencia de género, la discriminación salarial, la discriminación en las pensiones de viudedad, el mayor desempleo femenino, la todavía escasa presencia de las mujeres en puestos de responsabilidad política, social, cultural y económica, o los problemas de conciliación entre la vida personal, laboral y familiar muestran cómo la igualdad plena, efectiva, entre mujeres y hombres, aquella «perfecta igualdad que no admitiera poder ni privilegio para unos ni incapacidad para otros», en palabras escritas por John Stuart Mill hace casi 140 años, es todavía hoy una tarea pendiente que precisa de nuevos instrumentos jurídicos.

Resulta necesaria, en efecto, una acción normativa dirigida a combatir todas las manifestaciones aún subsistentes de discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo y a promover la igualdad real entre mujeres y hombres, con remoción de los obstáculos y estereotipos sociales que impiden alcanzarla. Esta exigencia se deriva de nuestro ordenamiento constitucional e integra un genuino derecho de las mujeres, pero es a la vez un elemento de enriquecimiento de la propia sociedad española, que contribuirá al desarrollo económico y al aumento del empleo.

Se contempla, asimismo, una especial consideración con los supuestos de doble discriminación y las singulares dificultades en que se encuentran las mujeres que presentan especial vulnerabilidad, como son las que pertenecen a minorías, las mujeres migrantes y las mujeres con discapacidad.

III

La mayor novedad de esta Ley radica, con todo, en la prevención de esas conductas discriminatorias y en la previsión de políticas activas para hacer efectivo el principio de igualdad. Tal opción implica necesariamente una proyección del principio de igualdad sobre los diversos ámbitos del ordenamiento de la realidad social, cultural y artística en que pueda generarse o perpetuarse la desigualdad. De ahí la consideración de la dimensión transversal de la igualdad, seña de identidad del moderno derecho antidiscriminatorio, como principio fundamental del presente texto.

La Ley se refiere a la generalidad de las políticas públicas en España, tanto estatales como autonómicas y locales. Y lo hace al amparo de la atribución constitucional al Estado de la competencia para la regulación de las condiciones básicas que garantizan la igualdad de todos los españoles y las españolas en el ejercicio de los derechos constitucionales, aunque

contiene una regulación más detallada en aquellos ámbitos de competencia, básica o legislativa plena, del Estado.

La complejidad que deriva del alcance horizontal del principio de igualdad se expresa también en la estructura de la Ley. Ésta se ocupa en su articulado de la proyección general del principio en los diferentes ámbitos normativos, y concreta en sus disposiciones adicionales la correspondiente modificación de las muy diversas leyes que resultan afectadas. De este modo, la Ley nace con la vocación de erigirse en la ley-código de la igualdad entre mujeres y hombres.

La ordenación general de las políticas públicas, bajo la óptica del principio de igualdad y la perspectiva de género, se plasma en el establecimiento de criterios de actuación de todos los poderes públicos en los que se integra activamente, de un modo expreso y operativo, dicho principio; y con carácter específico o sectorial, se incorporan también pautas favorecedoras de la igualdad en políticas como la educativa, la sanitaria, la artística y cultural, de la sociedad de la información, de desarrollo rural o de vivienda, deporte, cultura, ordenación del territorio o de cooperación internacional para el desarrollo.

Instrumentos básicos serán, en este sentido, y en el ámbito de la Administración General del Estado, un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades, la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad con responsabilidades de coordinación, los informes de impacto de género, cuya obligatoriedad se amplía desde las normas legales a los planes de especial relevancia económica y social, y los informes o evaluaciones periódicos sobre la efectividad del principio de igualdad.

Merece, asimismo, destacarse que la Ley prevea, con el fin de alcanzar esa igualdad real efectiva entre mujeres y hombres, un marco general para la adopción de las llamadas acciones positivas. Se dirige, en este sentido, a todos los poderes públicos un mandato de remoción de situaciones de constatable desigualdad fáctica, no corregibles por la sola formulación del principio de igualdad jurídica o formal. Y en cuanto estas acciones puedan entrañar la formulación de un derecho desigual en favor de las mujeres, se establecen cautelas y condicionamientos para asegurar su licitud constitucional.

El logro de la igualdad real y efectiva en nuestra sociedad requiere no sólo del compromiso de los sujetos públicos, sino también de su promoción decidida en la órbita de las relaciones entre particulares. La regulación del acceso a bienes y servicios es objeto de atención por la Ley, conjugando los principios de libertad y autonomía contractual con el fomento de la igualdad entre mujeres y hombres. También se ha estimado conveniente establecer determinadas medidas de promoción de la igualdad efectiva en las empresas privadas, como

las que se recogen en materia de contratación o de subvenciones públicas o en referencia a los consejos de administración.

Especial atención presta la Ley a la corrección de la desigualdad en el ámbito específico de las relaciones laborales. Mediante una serie de previsiones, se reconoce el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y se fomenta una mayor corresponsabilidad entre mujeres y hombres en la asunción de obligaciones familiares, criterios inspiradores de toda la norma que encuentran aquí su concreción más significativa.

La Ley pretende promover la adopción de medidas concretas en favor de la igualdad en las empresas, situándolas en el marco de la negociación colectiva, para que sean las partes, libre y responsablemente, las que acuerden su contenido.

Dentro del mismo ámbito del empleo, pero con características propias, se consignan en la Ley medidas específicas sobre los procesos de selección y para la provisión de puestos de trabajo en el seno de la Administración General del Estado. Y la proyección de la igualdad se extiende a las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad y a las Fuerzas Armadas.

De la preocupación por el alcance de la igualdad efectiva en nuestra sociedad no podía quedar fuera el ámbito de la participación política, tanto en su nivel estatal como en los niveles autonómico y local, así como en su proyección de política internacional de cooperación para el desarrollo. El llamado en la Ley principio de presencia o composición equilibrada, con el que se trata de asegurar una representación suficientemente significativa de ambos sexos en órganos y cargos de responsabilidad, se lleva así también a la normativa reguladora del régimen electoral general, optando por una fórmula con la flexibilidad adecuada para conciliar las exigencias derivadas de los artículos 9.2 y 14 de la Constitución con las propias del derecho de sufragio pasivo incluido en el artículo 23 del mismo texto constitucional. Se asumen así los recientes textos internacionales en la materia y se avanza en el camino de garantizar una presencia equilibrada de mujeres y hombres en el ámbito de la representación política, con el objetivo fundamental de mejorar la calidad de esa representación y con ella de nuestra propia democracia.

IV

La Ley se estructura en un Título preliminar, ocho Títulos, treinta y una disposiciones adicionales, once disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y ocho disposiciones finales.

El Título Preliminar establece el objeto y el ámbito de aplicación de la Ley.

El Título Primero define, siguiendo las indicaciones de las Directivas de referencia, los conceptos y categorías jurídicas básicas relativas a la igualdad, como las de discriminación directa e indirecta, acoso sexual y acoso por razón de sexo, y acciones positivas. Asimismo, determina las consecuencias jurídicas de las conductas discriminatorias e incorpora garantías de carácter procesal para reforzar la protección judicial del derecho de igualdad.

En el Título Segundo, Capítulo Primero, se establecen las pautas generales de actuación de los poderes públicos en relación con la igualdad, se define el principio de transversalidad y los instrumentos para su integración en la elaboración, ejecución y aplicación de las normas. También se consagra el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres en las listas electorales y en los nombramientos realizados por los poderes públicos, con las consiguientes modificaciones en las Disposiciones adicionales de la Ley Electoral, regulándose, asimismo, los informes de impacto de género y la planificación pública de las acciones en favor de la igualdad, que en la Administración General del Estado se plasmarán en un Plan Estratégico de Igualdad de Oportunidades.

En el Capítulo II de este Título se establecen los criterios de orientación de las políticas públicas en materia de educación, cultura y sanidad. También se contempla la promoción de la incorporación de las mujeres a la sociedad de la información, la inclusión de medidas de efectividad de la igualdad en las políticas de acceso a la vivienda, y en las de desarrollo del medio rural.

El Título III contiene medidas de fomento de la igualdad en los medios de comunicación social, con reglas específicas para los de titularidad pública, así como instrumentos de control de los supuestos de publicidad de contenido discriminatorio.

El Título IV se ocupa del derecho al trabajo en igualdad de oportunidades, incorporando medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en el acceso al empleo, en la formación y en la promoción profesionales, y en las condiciones de trabajo. Se incluye además, entre los derechos laborales de los trabajadores y las trabajadoras, la protección frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo.

Además del deber general de las empresas de respetar el principio de igualdad en el ámbito laboral, se contempla, específicamente, el deber de negociar planes de igualdad en las empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores o trabajadoras. La relevancia del instrumento de los planes de igualdad explica también la previsión del fomento de su implantación voluntaria en las pequeñas y medianas empresas.

Para favorecer la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo, se establece un objetivo de mejora del acceso y la permanencia en el empleo de las mujeres, potenciando su nivel formativo y su adaptabilidad a los requerimientos del mercado de trabajo mediante su posible consideración como grupo de población prioritario de las políticas activas de empleo. Igualmente, la ley recoge una serie de medidas sociales y laborales concretas, que quedan reguladas en las distintas disposiciones adicionales de la Ley.

La medida más innovadora para favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral es el permiso de paternidad de trece días de duración, ampliable en caso de parto múltiple en dos días más por cada hijo o hija a partir del segundo. Se trata de un derecho individual y exclusivo del padre, que se reconoce tanto en los supuestos de paternidad biológica como en los de adopción y acogimiento. También se introducen mejoras en el actual permiso de maternidad, ampliándolo en dos semanas para los supuestos de hijo o hija con discapacidad, pudiendo hacer uso de esta ampliación indistintamente ambos progenitores.

Estas mismas mejoras se introducen igualmente para los trabajadores y trabajadoras autónomos y de otros regímenes especiales de la Seguridad Social.

En relación con la reducción de jornada por guarda legal se amplía, por una parte, la edad máxima del menor que da derecho a la reducción, que pasa de seis a ocho años, y se reduce, por otra, a un octavo de la jornada el límite mínimo de dicha reducción. También se reduce a cuatro meses la duración mínima de la excedencia voluntaria y se amplía de uno a dos años la duración máxima de la excedencia para el cuidado de familiares. Se reconoce la posibilidad de que tanto la excedencia por cuidado de hijo o hija como la de por cuidado de familiares puedan disfrutarse de forma fraccionada.

Asimismo, se adaptan las infracciones y sanciones y los mecanismos de control de los incumplimientos en materia de no discriminación, y se refuerza el papel de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Es particularmente novedosa, en este ámbito, la posibilidad de conmutar sanciones accesorias por el establecimiento de Planes de Igualdad.

Las modificaciones en materia laboral comportan la introducción de algunas novedades en el ámbito de Seguridad Social, recogidas en las Disposiciones adicionales de la Ley. Entre ellas deben destacarse especialmente la flexibilización de los requisitos de cotización previa para el acceso a la prestación de maternidad, el reconocimiento de un nuevo subsidio por la misma causa para trabajadoras que no acrediten dichos requisitos o la creación de la prestación económica por paternidad.

El Título V, en su Capítulo I regula el principio de igualdad en el empleo público, estableciéndose los criterios generales de actuación a favor de la igualdad para el conjunto de las Administraciones públicas y, en su Capítulo II, la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los nombramientos de órganos directivos de la Administración General del Estado, que se aplica también a los órganos de selección y valoración del personal y en las designaciones de miembros de órganos colegiados, comités y consejos de administración de empresas en cuya capital participe dicha Administración. El Capítulo III de este Título se dedica a las medidas de igualdad en el empleo en el ámbito de la Administración General del Estado, en sentido análogo a lo previsto para las relaciones de trabajo en el sector privado, y con la previsión específica del mandato de aprobación de un protocolo de actuación frente al acoso sexual y por razón de sexo.

Los Capítulos IV y V regulan, de forma específica, el respeto del principio de igualdad en las Fuerzas Armadas y en las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado.

El Título VI de la Ley está dedicado a la igualdad de trato en el acceso a bienes y servicios, con especial referencia a los seguros.

El Título VII contempla la realización voluntaria de acciones de responsabilidad social por las empresas en materia de igualdad, que pueden ser también objeto de concierto con la representación de los trabajadores y trabajadoras, las organizaciones de consumidores, las asociaciones de defensa de la igualdad o los organismos de igualdad. Específicamente, se regula el uso de estas acciones con fines publicitarios.

En este Título, y en el marco de la responsabilidad social corporativa, se ha incluido el fomento de la presencia equilibrada de mujeres y hombres en los consejos de administración de las sociedades mercantiles, concediendo para ello un plazo razonable. Es finalidad de esta medida que el criterio prevalente en la incorporación de consejeros sea el talento y el rendimiento profesional, ya que, para que el proceso esté presidido por el criterio de imparcialidad, el sexo no debe constituir un obstáculo como factor de elección.

El Título VIII de la Ley establece una serie de disposiciones organizativas, con la creación de una Comisión Interministerial de Igualdad entre mujeres y hombres y de las Unidades de Igualdad en cada Ministerio. Junto a lo anterior, la Ley constituye un Consejo de participación de la mujer, como órgano colegiado que ha de servir de cauce para la participación institucional en estas materias.

Como se expuso anteriormente, las disposiciones adicionales recogen las diversas modificaciones de preceptos de Leyes vigentes necesarias para su acomodación a las exigencias y previsiones derivadas de la presente Ley. Junto a estas modificaciones del

ordenamiento, se incluyen también regulaciones específicas para definir el principio de composición o presencia equilibrada, crear un fondo en materia de sociedad de la información, nuevos supuestos de nulidad de determinadas extinciones de la relación laboral, designar al Instituto de la Mujer a efectos de las Directivas objeto de incorporación.

Las disposiciones transitorias establecen el régimen aplicable temporalmente a determinados aspectos de la Ley, como los relativos a nombramientos y procedimientos, medidas preventivas del acoso en la Administración General del Estado, el distintivo empresarial en materia de igualdad, las tablas de mortalidad y supervivencia, los nuevos derechos de maternidad y paternidad, la composición equilibrada de las listas electorales, así como a la negociación de nuevos convenios colectivos.

Las disposiciones finales se refieren a la naturaleza de la Ley, a su fundamento constitucional y a su relación con el ordenamiento comunitario, habilitan para el desarrollo reglamentario, establecen las fechas de su entrada en vigor y un mandato de evaluación de los resultados de la negociación colectiva en materia de igualdad.

Noves formes de Gestió dels recursos humans. La Gestió per competències. Sistemes de desenvolupament professional. L'avaluació de l'acompliment.

Consultar l'excel·lent treball de l'annex:

LA GESTIÓN POR COMPETENCIAS: UN MODELO INTEGRAL E INTEGRADOR DE GESTIÓN DE PERSONAS; **M. Carme Noguera Portero**, ponència presentada al V. CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (Vitoria, 2009)

Igualment es pot consultar el treball:

APLICACIÓN DE UNA EXPERIENCIA PILOTO DE ANÁLISIS DE PUESTOS DE TRABAJO EN UN CENTRO DIRECTIVO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO; **Carlos Galindo Meño y José Joaquín Fraile Rodríguez**, ponència presentada al V. CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE GESTIÓN DE RECURSOS HUMANOS EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (Vitoria, 2009)