

El personal al servei de les administracions públiques. Regulació de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Drets i deures del personal funcionari. Situacions administrati ves. Mobilitat i sistemes de provisió de llocs de treball. Incompatibilitats. Règim disciplinari. Mesures d'igualtat per raó de gènere.

El personal al servei de les administracions públiques

L'article 103.3 de la Constitució espanyola estableix que la llei regularà l'estatut dels funcionaris públics, l'accés a la funció pública d'acord amb els principis del mèrit i de la capacitat, les peculiaritats de l'exercici del seu dret a la sindicació, el sistema d'incompatibilitats i les garanties per a la imparcialitat en l'exercici de les seves funcions. L'article 1 del Decret Legislatiu 1/1997, de 31 d'octubre, pel qual s'aprova la refosa en un Text únic dels preceptes de determinats textos legals vigents a Catalunya en matèria de funció pública (TRFP) defineix la funció pública com el conjunt de persones que treballen a l'Administració Pública, d'acord amb els principis de mèrit i capacitat, mitjançant una relació professional, retribuïda i de caràcter especial per raó del servei públic a desenvolupar. Aquest personal, en el desenvolupament de les seves funcions, per aconseguir els objectius assignats, ha d'actuar en tot moment amb diligència, professionalitat, imparcialitat i sotmetiment a la Constitució, l'Estatut, les lleis, els reglaments que les complementen i el dret en general.

I en el seu article 10 classifica aquest personal al servei de l'Administració de la Generalitat en:

■ **Funcionaris**, aquells qui, en virtut de nomenament i sota el principi de carrera, mitjançant relació professional sotmesa al dret públic, s'incorporen al servei de l'Administració de la Generalitat i ocupen places dotades en els seus pressupostos o es troben en alguna de les situacions que aquesta Llei determina.

■ **Personal eventual**, aquells qui, en virtut de lliure nomenament del president o dels consellers i en règim no permanent, ocupen un lloc de treball considerat de confiança o d'assessorament no reservat a funcionaris i que figura amb aquest caràcter en la corresponent relació de llocs de treball. El règim jurídic del personal eventual al servei de l'Administració de la Generalitat es troba regulat en el Decret 2/2005, d'11 de gener, sobre el règim jurídic del personal eventual de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.

■ **Personal interí**, aquell que presta serveis amb caràcter transitori en virtut d'un nomenament subjecte al dret administratiu i ocupa places dotades

Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 60

pressupostàriament que d'acord amb la relació de llocs de treball són reservades a funcionaris de carrera.

■ **Personal laboral**, aquells qui, en virtut de contracte de naturalesa laboral, que s'ha de formalitzar sempre per escrit, ocupen llocs de treball classificats com a tals. Excepcionalment, atès el caràcter temporal de determinades tasques a

realitzar, o per raons d'urgència que han de ser degudament motivades, l'Administració pot contractar personal laboral amb caràcter no permanent, d'acord amb la legislació laboral vigent. El contracte s'ha de formalitzar necessàriament per escrit.

L'article 42 TRFP estableix que l'Administració de la Generalitat selecciona tot el seu personal amb criteris d'objectivitat, en funció dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat dels aspirants, i mitjançant convocatòria pública.

L'article 8 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TRLEBEP) ha incorporat normativament un nou concepte, el d'empleat públic, per referir -se de forma global a tot el personal que presta els seus serveis retribuidament en una Administració Pública, amb independència de la naturalesa del vincle que els uneix amb l'Administració, permetent, d'aquesta manera, poder aplicar directament a tots dos col·lectius el mateix règim jurídic en determinades matèries i no limitant -se a ser, doncs, l'estatut dels funcionaris públics, anant més enllà i esdevenir com un estatut de tots els empleats públics en el seu conjunt.

### Regulació de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya

L'article 149.1.18 de la Constitució espanyola atribueix a l'Estat espanyol la competència exclusiva per dictar les bases del règim dels funcionaris públics, i, en aquest sentit, la Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública, i el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TRLEBEP), estableixen la regulació bàsica, és a dir, els preceptes de la Llei estatal aplicables a totes les administracions públiques.

Per la seva banda, l'article 136 de l'Estatut de Catalunya estableix que correspon a la Generalitat de Catalunya el desenvolupament legislatiu i l'execució del règim jurídic dels funcionaris de la Generalitat de Catalunya, en el marc de la legislació bàsica de l'Estat, configurant el 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 (TRFP), com la norma fonamental d'estructuració i consolidació de la funció pública catalana, ordenant i regulant els aspectes de la relació de serveis professionals al servei de l'Administració de la Generalitat.

### Drets i deures del personal funcionari

Els articles 14 i 15 del TRLEBEP regulen conjuntament els drets, els deures i el codi de conducta tant dels funcionaris públics com dels treballadors amb contracte laboral, i estableixen un marc jurídic comú per a tots els empleats públics. Cal tenir en compte, però, que hi ha certs drets que es poden predicar del personal funcionari i no del Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 61 personal laboral, i drets que són comuns a tots dos però no al personal eventual o al personal funcionari interí.

En qualsevol cas, l'article 14 TRLEBEP reconeix als empleats públics els drets de caràcter individual següents:

- a. A la inamovibilitat en la condició de funcionari de carrera.
- b. A l'exercici efectiu de les funcions o tasques pròpies de la seva condició professional i d'acord amb la progressió assolida en la seva carrera professional.
- c. A la progressió en la carrera professional i promoció interna segons principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat mitjançant la implantació de sistemes objectius i transparents d'avaluació.
- d. A percebre les retribucions i les indemnitzacions per raó del servei.
- e. A participar en la consecució dels objectius atribuïts a la unitat on presti els seus

- serveis i a ser informat pels seus superiors de les tasques que ha de dur a terme.
- f. A la defensa jurídica i protecció de l'Administració pública en els procediments que se segueixin davant qualsevol ordre jurisdiccional com a conseqüència de l'exercici legítim de les seves funcions o càrrecs públics.
- g. A la formació contínua i a l'actualització permanent dels seus coneixements i capacitats professionals, preferentment en horari laboral.
- h. Al respecte de la seva intimitat, orientació sexual, imatge pròpia i dignitat a la feina, especialment enfront de l'assetjament sexual i per raó de sexe, moral i laboral.
- i. A la no -discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe o orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
- j. A l'adopció de mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- k. A la intimitat en l'ús de dispositius digitals posats a la seva disposició i davant de l'ús de dispositius de videovigilància i geolocalització, així com a la desconnexió digital en els termes que estableix la legislació vigent en matèria de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
- l. A la llibertat d'expressió dins dels límits de l'ordenament jurídic.
- m. A rebre protecció eficaç en matèria de seguretat i salut en el treball.
- n. A les vacances, descansos, permisos i llicències.
- o. A la jubilació segons els termes i les condicions que estableixen les normes aplicables.
- p. A les prestacions de la Seguretat Social corresponents al règim que els sigui aplicable.
- q. A la lliure associació professional.
- r. I, finalment, als altres drets reconeguts per l'ordenament jurídic.

L'article 15 TRLEBEP reconeix també als empleats públics uns drets individuals exercitables de manera col·lectiva, com ara:

- a. A la llibertat sindical.
- b. A la negociació col·lectiva i a la participació en la determinació de les condicions de treball.
- c. A l'exercici de la vaga, amb la garantia del manteniment dels serveis essencials de la comunitat.
- d. Al plantejament de conflictes col·lectius de treball, d'acord amb la legislació aplicable en cada cas.
- e. Al de reunió.

## Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 62  
Per la seva banda, en aquesta línia i a nivell de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, l'article 92 TRFP reconeix als funcionaris els drets següents:

- a. Ser assistits i protegits per la Generalitat envers qualsevol amenaça, ultratge, injúria, calúmnia, difamació i, en general, envers qualsevol atemptat contra la seva persona o els seus béns, per raó de l'exercici de les seves funcions.
- b. Romandre en el lloc de treball, sempre que les necessitats del servei ho permetin i si haguessin de prestar serveis en una altra localitat, tindran dret a les indemnitzacions reglamentàries.
- c. Ser retribuïts d'acord amb el lloc de treball que ocupen i el grau personal que els correspon i quedar acompanyats al règim general de la Seguretat Social.
- d. Optar a les possibilitats de carrera administrativa i de promoció interna que els

- ofereix aquesta Llei, sempre que compleixin els requisits que s'exigeixen.
- e. Participar en la millora de l'Administració de la Generalitat mitjançant un sistema d'iniciatives i suggeriments.
  - f. Beneficiar -se de l'assistència sanitària i l'acció social, ells mateixos i els seus familiars, beneficiaris, i les persones que tenen reconeguda l'assimilació a aquesta condició, d'acord amb el que estableix el sistema de Seguretat Social a què es troben acollits, i gaudir també dels altres beneficis de qualsevol classe que aquest sistema ofereix.
  - g. Conèixer el seu expedient individual i accedir -hi lliurement.
  - h. Ser tractats amb respecte a la seva intimitat i amb la consideració deguda a la seva dignitat, i rebre protecció o assistència envers les ofenses verbals o físiques de naturalesa sexual o de qualsevol altra naturalesa.

En relació als deures, l'article 52 TRLEBEP estableix que els empleats públics han d'exercir amb diligència les tasques que tinguin assignades i vetllar pels interessos generals amb subjecció i observança de la Constitució i de la resta de l'ordenament jurídic, i han d'actuar d'acord amb els principis d'objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural i mediambiental, i respecte a la igualtat entre dones i homes, que inspiren el Codi de conducta dels empleats públics configurat pels següents principis ètics i de conducta:

1. Principis ètics (article 53 TRLEBEP):

- a. Els empleats públics han de respectar la Constitució i la resta de normes que integren l'ordenament jurídic.
- b. La seva actuació ha de perseguir la satisfacció dels interessos generals dels ciutadans i s'ha de fonamentar en consideracions objectives orientades cap a la imparcialitat i l'interès comú, al marge de qualsevol altre factor que expressi posicions personals, familiars, corporatives, clientelars o qualssevol altres que puguin topar amb aquest principi.
- c. Han d'ajustar la seva actuació als principis de lleialtat i bona fe amb l'Administració en la qual prestin els seus serveis, i amb els seus superiors, companys, subordinats i amb els ciutadans.
- d. La seva conducta s'ha de basar en el respecte dels drets fonamentals i llibertats públiques, i han d'evitar tota actuació que pugui produir cap discriminació per raó de naixement, origen racial o ètnic, gènere, sexe, orientació sexual, religió o conviccions, opinió, discapacitat, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 63

- e. S'han d'abstenir en els assumptes en què tinguin un interès personal, així com de tota activitat privada o interès que pugui representar un risc de plantejar conflictes d'interessos amb el seu lloc públic.
- f. No han de contraure obligacions econòmiques ni intervenir en operacions financeres, obligacions patrimonials o negocis jurídics amb persones o entitats quan això pugui representar un conflicte d'interessos amb les obligacions del seu lloc públic.
- g. No han d'acceptar cap tracte de favor o situació que impliqui privilegi o avantatge injustificat, per part de persones físiques o entitats privades.
- h. Han d'actuar d'acord amb els principis d'eficàcia, economia i eficiència, i han de vigilar la consecució de l'interès general i el compliment dels objectius de l'organització.
- i. No han d'influir en l'agilitat o resolució de tràmit o procediment administratiu

sense una causa justa i, en cap cas, quan això comporti un privilegi en benefici dels titulars dels càrrecs públics o el seu entorn familiar i social immediat o quan impliqui un menyscabament dels interessos de tercers.

j. Han de complir amb diligència les tasques que els corresponguin o se'ls encomanin i, si s'escau, han de resoldre dins de termini els procediments o expedients de la seva competència.

k. Han d'exercir les seves atribucions segons el principi de dedicació al servei públic i abstenir-se no només de conductes contràries a aquest principi, sinó també de qualsevol altres que comprometin la neutralitat en l'exercici dels serveis públics.

l. Han de guardar secret de les matèries classificades o altres la difusió de les quals estigui prohibida legalment, mantenir la deguda discreció sobre els assumptes que coneguin per raó del seu càrrec, i no poden fer ús de la informació obtinguda per a benefici propi o de tercers, o en perjudici de l'interès públic.

## 2. Principis de conducta (article 54 TRLEBEP):

a. Han de tractar amb atenció i respecte els ciutadans, els seus superiors i la resta d'empleats públics.

b. L'acompliment de les tasques corresponents al seu lloc de treball s'ha de fer de manera diligent, complint la jornada i l'horari establerts.

c. Han d'obeir les instruccions i ordres professionals dels superiors, llevat que constitueixin una infracció manifesta de l'ordenament jurídic, cas en què les han de posar immediatament en coneixement dels òrgans d'inspecció que siguin procedents.

d. Han d'informar els ciutadans sobre les matèries o els assumptes que tinguin dret a conèixer, i facilitar l'exercici dels seus drets i el compliment de les seves obligacions.

e. Han d'administrar els recursos i béns públics amb austeritat i no utilitzar-los en profit propi o de persones pròximes. Així mateix, tenen el deure de vetllar per la seva conservació.

f. S'ha de rebutjar qualsevol regal, favor o servei en condicions avantatjoses que vagi més enllà dels usos habituals, socials i de cortesia, sense perjudici del que estableix el Codi penal.

g. Han de garantir la constància i permanència dels documents per a la seva transmissió i lliurament als seus responsables posteriors.

h. Han de mantenir actualitzada la seva formació i qualificació.

i. Han d'observar les normes sobre seguretat i salut laboral.

j. Han de posar en coneixement dels seus superiors o dels òrgans competents les propostes que considerin adequades per millorar el desenvolupament de Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 64  
les funcions de la unitat en què estiguin destinats. A aquests efectes, es pot preveure la creació de la instància adequada competent per centralitzar la recepció de les propostes dels empleats públics o administrats que serveixin per millorar l'eficàcia en el servei.

k. Han de garantir l'atenció al ciutadà en la llengua a que sol·liciti sempre que sigui oficial en el territori.

Per la seva banda, en relació específicament al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, l'article 108 TRFP estableix que en el compliment de les seves funcions, enca minades a la satisfacció dels interessos generals, els funcionaris de la Generalitat han de respectar rigorosament els principis d'actuació derivats de

l'article 103 de la Constitució i, especialment, té el deure de:

- a. Complir la Constitució, l'Estatut de Catalunya i les altres disposicions que afecten l'exercici de les seves funcions.
- b. Complir estrictament, imparcialment i eficaçment les obligacions pròpies del seu lloc de treball, complir les ordres rebudes que es refereixen al servei i formular, si s'escau, els suggeriments que creu oportuns. Si les ordres eren, a judici seu, contràries a la legalitat, podrà sol·licitar-ne la confirmació per escrit i, un cop rebuda, podrà comunicar immediatament per escrit la discrepància al cap superior, el qual decidirà. En cap cas no es compliran les ordres que impliquin comissió de delictes.
- c. Guardar reserva total respecte als assumptes que coneix per raó de les seves funcions, excepte quan es cometen irregularitats i el superior jeràrquic, un cop advertit, no les esmena.
- d. Comportar-se en les relacions amb els administrats amb la màxima correcció i procurar en tot moment de prestar el màxim d'ajut i d'informació al públic.
- e. Esforçar-se per facilitar i exigir als subordinats el compliment de les seves obligacions, mitjançant les instruccions i les ajudes que calguin, i mantenir en tot moment la cordialitat amb ells i amb els seus companys.
- f. Vetllar pel propi perfeccionament professional i, en particular, esforçar-se en el perfeccionament del coneixement del català per tal d'utilitzar-lo adequadament en la seva feina, i assistir amb aquesta finalitat als cursos que imparteixin els centres de formació.
- g. Complir estrictament la jornada i l'horari de treball, els quals es determinaran per reglament en funció de la millor atenció als administrats, dels objectius assenyalats en els serveis i del bon funcionament d'aquests.
- h. No alterar voluntàriament, per cap mitjà, les seves condicions físiques i psíquiques ni induir altre personal a fer-ho, quan això pugui afectar d'una manera considerab le el funcionament regular dels serveis o la tasca que té encomanada.

### Situacions administratives

La relació de servei del personal funcionari amb l'Administració, entesa com una relació amb voluntat de permanència i de continuïtat, pot experimentar diverses situacions al llarg de la seva existència i tots els diferents estats d'aquesta relació es coneixen amb el nom de situacions administratives.

L'article 85 TRLEBEP i l'article 84 TRFP reconeixen les situacions administratives dels funcionaris de carrera següents:

#### Temari general

### Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 65

- a. Servei actiu . Estan en situació de servei actiu els funcionaris que ocupen una plaça dotada pressupostàriament i desenvolupen un lloc de treball o que estan en situació de disponibilitat, de comissió de servei, de llicència o de permisos que comporten la reserva del lloc de treball (article 85 TRFP).
- b. Serveis especials . Estan en situació de serveis especials els funcionaris que es troben en les següents situacions (article 88 TRFP):
  1. Quan adquireixin la condició de funcionaris al servei d'organitzacions internacionals o supranacionals.
  2. Quan siguin autoritzats per la Generalitat a prestar serveis o col·laborar amb organitzacions no governamentals (ONG) que desenvolupin programes de cooperació, o a complir missions per períodes superiors a

- sis mesos en organismes internacionals, governs o entitats públiques estrangeres o en programes de cooperació nacionals o internacionals.
3. Quan siguin nomenats per ocupar càrrecs polítics a la Generalitat de Catalunya, al Govern de l'Estat o en altres comunitats autònomes.
  4. Quan siguin designats per les Corts Generals per formar part dels òrgans constitucionals o d'altres òrgans l'elecció dels quals correspon a les cambres.
  5. Quan accedeixin a la condició de diputats o senadors de les Corts Generals o de membres del Parlament de Catalunya, llevat del cas que, respectant les normes d'incompatibilitat, desitgin continuar en actiu.
  6. Quan ocupin càrrecs electius retribuïts i de dedicació exclusiva en les corporacions locals o quan prestin serveis en els gabinets de la Presidència del Govern de l'Estat, dels ministres i dels secretaris d'Estat o en llocs classificats com a personal eventual en la relació de llocs de treball de la Generalitat i de les entitats locals i no optin, en el cas de passar a ocupar llocs d'eventual, per continuar en actiu.
  7. Quan siguin nomenats per a qualsevol càrrec de caràcter polític que sigui incompatible amb l'exercici de la funció pública.
  8. Quan compleixin el servei militar o una prestació substitutiva equivalent.
  9. Quan siguin adscrits als serveis de l Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.
  10. Quan adquireixin la condició de personal al servei del Parlament i del Síndic de Greuges.
  11. Quan siguin escollits membres del Parlament Europeu.

L'article 87 TRLEBEP afegeix, a més, els supòsits següents:

12. Quan siguin designats membres dels òrgans de govern de les ciutats de Ceuta i Melilla, de les institucions de la Unió Europea o de les organitzacions internacionals, o siguin nomenats alts càrrecs de les administracions públiques o institucions esmentades.
13. Quan siguin nomenats per ocupar llocs o càrrecs en organismes públics o entitats dependents o vinculades a les administracions públiques que, de conformitat amb el que estableixi l'Administració pública respectiva, estiguin assimilats en el seu rang administratiu als alts càrrecs.
14. Quan exerceixin càrrecs electius retribuïts i de dedicació exclusiva en les assemblees de les ciutats de Ceuta i Melilla i en les entitats locals, quan exerceixin responsabilitats d'òrgans superiors i directius municipals i Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 66

quan exerceixin responsabilitats de membres dels òrgans locals per al coneixement i la resolució de les reclamacions econòmiques - administratives.

15. Quan siguin designats per formar part del Consell General del Poder Judicial o dels consells de justícia de les comunitats autònomes.
16. Quan siguin designats assessors dels grups parlamentaris de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes.
17. Quan siguin designats reservistes voluntaris per prestar serveis en les Forces Armades.

Als funcionaris en situació de serveis especials se'ls computa el temps que romanguin en aquesta situació als efectes de consolidació del grau personal, dels triennis i dels drets passius i tenen dret a la reserva de plaça o destinació i,

en tots els casos, rebrà n les retribucions del lloc o el càrrec efectiu que ocupin i no les que els corresponguin com a funcionaris, sens perjudici del dret a percebre els triennis que poguessin tenir reconeguts com a funcionaris.

c. Servei en altres administracions públiques . Els funcionaris en actua l'Administració de la Generalitat de Catalunya, que mitjançant els sistemes de provisió de llocs o per transferència de serveis passen a ocupar amb caràcter permanent llocs de treball adients als propis del seu cos o escala en altres administracions queden, respecte a la Generalitat, en la situació de serveis en altres administracions públiques. En aquesta situació, els funcionaris conserven la condició de funcionaris de la Generalitat, però sense reserva de plaça i destinació, i se'ls aplica el règim estatutari vigent en l'Administració Pública en què prestin els serveis. El mateix s'aplica també als funcionaris en actiu propis o integrats de les entitats locals que, pel sistema de provisió de llocs o perquè són objecte de transferència de serveis a altres administracions públiques, passen a ocupar amb caràcter permanent llocs de treball en aquestes (article 87 TRFP).

d. Excedència voluntària . L'excedència voluntària significa el cessament temporal de la relació de treball, a petició del funcionari i sense dret a percebre cap tipus de retribució i es pot concedir en els casos següents (article 86 TRFP):

a. Per interès particular . El funcionari pot optar voluntàriament per gaudir d'aquesta situació administrativa i pot fer -ho pels motius que consideri, ja que no cal cap tipus de justificació. Tanmateix, per poder sol·licitar aquesta excedència cal haver prestat serveis efectius en qualsevol administració pública durant els cinc anys immediatament anteriors i no s'hi pot romandre menys de dos a anys continuats.

b. Excedència voluntària per incompatibilitats , per als funcionaris públics que es troben en situació de servei actiu en un altre cos o una altra escala de qualsevol de les administracions públiques o passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic, sempre que no els correspongui de quedar en una altra situació i llevat que hagin obtingut l'autorització pertinent de compatibilitat, d'acord amb la legislació d'incompatibilitats.

c. Excedència voluntària incentivada . El Govern pot aprovar mesures específiques per incentivar l'excedència voluntària, les quals han de determinar -ne l'àmbit d'aplicació, els incentius i les condicions i els Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 67  
requisits que cal complir per poder -la sol·licitar, la qual, en tot cas, resta condicionada a les necessitats del servei. Aquesta excedència voluntària incentivada té una durada de cinc anys i impedeix d'ocupar llocs de treball en el sector públic sota cap tipus de relació funcional o contractual, ja sigui de naturalesa laboral o administrativa. Un cop transcorregut el termini de cinc anys, es passa automàticament, si no se sol·licita el reingrés, a la situació d'excedència voluntària per interès particular.

La Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya preveu també altres supòsits, com ara:



d. Excedència per tenir cura d'un fill . Els funcionaris tenen dret a un període d'excedència voluntària no superior a tres anys per tenir cura de cada fill, tant si ho és per naturalesa com si ho és per adopció o acolliment permanent o preadoptiu, a comptar de la data de naixement o, si escau, de la resolució judicial o administrativa d'adopció o acolliment (article 4).

e. Excedència per tenir cura d'un familiar . Els funcionaris tenen dret a un període d'excedència voluntària per a tenir cura d'un familiar fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclòs, amb la condició que no es pugui valer i que no pugui exercir cap activitat retribuïda, la qual pot ésser atorgada per un període mínim de tres mesos i un màxim de tres anys, en funció de l'acreditació del grau de dependència i la durada estimada d'aquesta (article 5).

f. Excedència voluntària per al manteniment de la convivència . Els funcionaris tenen dret a un període d'excedència voluntària per al manteniment de la convivència per una durada mínima de dos anys i màxima de quinze anys, si el cònjuge o la cònjuge o el convivent o la convivent ha de residir en un altre municipi perquè ha obtingut un lloc de treball estable (article 6).

g. Excedència voluntària per violència de gènere . Les funcionàries víctimes de violència de gènere tenen dret a un període d'excedència voluntària per fer efectiva la seva protecció o el seu dret a l'assistència social integral, sense necessitat d'haver prestat un temps mínim de serveis previs (article 7).

Finalment, l'article 89.6 TRLEBEP estableix un darrer supòsit:

h. Excedència voluntària per raó de violència terrorista . Els funcionaris que hagin patit danys físics o psíquics com a conseqüència de l'activitat terrorista, així com els amenaçats en la Llei 29/2011, de 22 de setembre, de reconeixement i protecció integral a les víctimes del terrorisme, amb el reconeixement previ del Ministeri de l'Interior o de sentència judicial ferma, tenen dret a gaudir d'un període d'excedència en les mateixes condicions que les víctimes de violència de gènere. Aquesta excedència s'ha d'autoritzar i mantenir en el temps mentre que sigui necessària per a la protecció i l'assistència social integral de la persona a la qual es concedeix, ja sigui per raó de les seqüeles provocades per l'acció

Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 68

terrorista, ja sigui per l'amenaça a què està sotmesa, en els termes previstos per reglament.

e. Suspensió de funcions o d'ocupació . La suspensió d'ocupació d'un funcionari és la situació administrativa en la qual queda declarat el funcionari que ha estat sancionat arran de la instrucció d'un expedient disciplinari o un procediment judicial, i significa la privació temporal de l'exercici de les seves funcions (article 89 TRFP). Aquesta suspensió de funcions pot ser provisional (com a mesura cautelar) o ferma (quan ja s'ha dictat la resolució administrativa), i es declara si ho determina l'autoritat o l'òrgan competent com a conseqüència del procediment judicial o disciplinari que li hagi estat instruït.

L'article 85 TRLEBEP disposa que les lleis de funció pública que es dictin per desenvolupar -lo poden regular altres situacions administratives dels funcionaris i el TRFP preveu les dues següents:

f. Exce dència forçosa . Un funcionari és declarat en situació d'excedència forçosa en els casos següents (article 90 TRFP):

1. Si, d'acord amb els procediments legalment vigents, es produeix una reducció de llocs de treball i no és possible de mantenir els funcionari s afectats en servei actiu per manca de llocs vacants amb dotació pressupostària.

2. Quan un funcionari ha estat declarat en situació de suspensió ferma i sol·licita el reingrés, pel fet d'haver complert la sanció imposada, i aquest reingrés no és possible pe r manca de vacant amb dotació pressupostària.

g. Expectativa de destinació . Els funcionaris als quals hagi estat suprimit el lloc de treball com a conseqüència d'una redistribució d'efectius o d'altres mesures de racionalització de l'organització administrat iva i de personal que no hagin obtingut destinació poden ser declarats en situació d'expectativa de destinació (article 91 TRFP).

Mobilitat i sistemes de provisió de llocs de treball

L'article 16 TRLEBEP estableix que els funcionaris de carrera tenen dret a la promoció professional i defineix la carrera professional com el conjunt ordenat d'oportunitats d'ascens i expectatives de progrés professional de conformitat amb els principis d'igualtat, mèrit i capacitat, preveient les següents modalitats:

a. Carrera horitzontal , que consisteix en la progressió de grau, categoria, esglaó o altres conceptes anàlegs, sense necessitat de canviar de lloc de treball.

b. Carrera vertical , que consisteix en l'ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provi sió.

c. Promoció interna vertical , que consisteix en l'ascens des d'un cos o escala d'un subgrup, o grup de classificació professional en el supòsit que aquest no tingui subgrup, a un altre de superior.

d. Promoció interna horitzontal , que consisteix en l'accés a cossos o escales del mateix subgrup professional.

Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 69  
El Decret 123/1997, de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, tal i com el seu nom indica té per objecte regular els procediments de provisió de llocs de treball i promoció professional del personal que presta serveis en l'Administració de la Generalitat, a excepció dels cossos, les escales o els grups de funcionaris que t inguin normativa específica en aquesta matèria, per als quals aquest Reglament és aplicable de manera supletòria en allò que sigui compatible. D'acord amb aquesta normativa, la provisió dels llocs per al personal funcionari de l'Administració de la General itat es pot realitzar per dos tipologies de sistemes:

1. Sistemes ordinaris de provisió . La provisió dels llocs per al personal funcionari de l'Administració de la Generalitat es realitzarà pel sistema de concurs de mèrits i capacitats, que serà el normal pe r proveir els llocs de treball, i pel sistema de lliure designació (article 5).

a. Concurs de mèrits i capacitats (article 8). El concurs té com a finalitat seleccionar el candidat més adequat per exercir les funcions del lloc de treball a proveir, mitjançant l'avaluació dels mèrits i capacitats dels aspirants, sempre que siguin adients als requeriments generals o específics dels llocs objecte de la convocatòria corresponent. La convocatòria de concurs es realitzarà segons el contingut funcional dels llocs a proveir, derivat de les característiques generals o de la finalitat, les funcions i tasques bàsiques d'aquests llocs, i poden ser generals o específics, segons determini la relació de llocs de treball (article 9). Les convocatòries de provisió de llocs de treball pel sistema de concurs específic vetllaran especialment perquè els mèrits i les capacitats a valorar s'adaptin al perfil professional bàsic i al contingut i les característiques específiques de cada lloc de treball a proveir (article 12).

b. Lliure d'esignació (article 93) . Els llocs de treball reservats a funcionaris es proveiran pel sistema de lliure designació en els casos que així es determini en la relació de llocs de treball. En qualsevol cas, es proveiran per lliure designació els llocs de subdirectors generals, els delegats territorials de cada departament, si són funcionaris de carrera, els llocs qualificats com de secretaris d'alts càrrecs i aquells altres llocs que per raó del seu caràcter directiu o d'especial responsabilitat, o que per la naturalesa de llurs funcions així es determini en la relació de llocs de treball.

2. Sistemes extraordinaris de provisió . Els llocs de treball reservats a funcionaris també es podran proveir de forma extraordinària per alguns dels sistemes següents (article 6 ):

a. Comissió de serveis (article 101). Els secretaris generals poden atorgar comissions de serveis als funcionaris que en depenen, per raons d'urgència i motivades en necessitats dels serveis, per al desenvolupament de determinades funcions, per a la cobertura de llocs de treball vacants o que estan reservats a altres funcionaris. Per poder ocupar un lloc en comissió de serveis, els funcionaris hauran de reunir els requisits i les condicions establerts a la relació de llocs de treball per al desenvolupament de les funcions o dels llocs que passin a ocupar.  
Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 70

b. Encàrrec de funcions (article 105). El titular del departament al qual estigui adscrit un càrrec de comandament vacant, quan es produeixin necessitats urgents, podrà cobrir -lo amb caràcter provisional, mitjançant l'encàrrec de les funcions d'aquest lloc a un funcionari que s'adeqüi al perfil o a les característiques de l'esmentat lloc de comandament i compleixi els requisits exigits per exercir -lo.

c. Acumulació de tasques (article 107). Amb la finalitat de facilitar l'adequat funcionament dels serveis públics i per tal de resoldre una necessitat conjuntural i de caràcter prioritari o una situació d'urgència, l'encàrrec de funcions pot consistir en una acumulació de les tasques pròpies d'un lloc de comandament en un funcionari que ocupi un altre càrrec de la mateixa categoria. En aquest cas, el funcionari al qual es fa

l'encàrrec de l'acumulació percebrà per aquest motiu, a part de les retribucions del seu lloc, el 50% del sou base del grup de titulació respectiu i del complement de destinació que correspongui al nivell del lloc acumulat.

d. Redistribució d'efectius (article 110). Per a una millor optimització dels recursos humans o per garantir l'adequat funcionament del serveis, es podrà adscriure un funcionari a un altre lloc de treball vacant, diferent al que ocupa amb destinació definitiva, sempre que compleixi els requisits i les condicions necessàries per desenvolupar el nou lloc i d'acord amb el següent:

1. Que el lloc que passi a ocupar el funcionari per la redistribució sigui de la mateixa naturalesa, nivell de complement de destinació i específic que el que desenvolupava amb destinació definitiva.

2. Que ambdós llocs de treball tinguin previst en les relacions de llocs de treball el mateix sistema de provisió.

3. Que la redistribució d'efectius no impliqui, llevat de casos especialment motivats, canvi de localitat de destinació. En els casos que estigui motivat el canvi de localitat de destinació es tindrà en compte la màxima proximitat geogràfica.

e. Trasl·lat interdepartamental (article 113). El funcionari al qual se li imposi una sanció disciplinària de trasllat interdepartamental serà cessat del seu lloc de treball, i mentre no es pugui fer efectiva la sanció de trasllat perquè impliqui canvi de departament d'adscripció, quedarà a disposició del secretari general del departament corresponent, el qual li atribuirà provisionalment un lloc de treball o, si no hi ha lloc de treball vacant, l'exercici de les funcions corresponents al seu cos o escala. Amb caràcter general, aquests funcionaris tindran dret a percebre les retribucions bàsiques i el complement de destinació equivalent al grau personal que tinguin consolidat i el complement específic del lloc que passin a ocupar. En el cas d'atribució de funcions, el complement específic serà el corresponent al mínim assignat per grup de titulació de pertinença, o pel cos o escala respectiu, en les relacions de llocs de treball.

## Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 71

f. Reassignació d'efectius (article 118). Els funcionaris que ocupin els llocs que han estat suprimits com a conseqüència d'alguna mesura o pla d'ocupació, podran ser destinats a altres llocs de treball mitjançant el procés de reassignació d'efectius. Les reassignacions es realitzaran aplicant criteris objectius relacionats amb les capacitats, experiència, formació i antiguitat, sempre en relació amb el nou lloc que s'hagi d'ocupar i de conformitat amb el que estableixi el corresponent Acord de Govern, i l'adscripció de personal a llocs de treball pel sistema de reassignació d'efectius tindrà caràcter definitiu.

g. Mobilitat per trasllat de llocs de treball (article 124). Es pot disposar, quan les necessitats dels serveis i organitzatives ho aconsellin, el canvi

d'adscripció d'un lloc de treball i del funcionari titular d'aquest a una altra unitat directiva o un altre centre del mateix departament, organisme, ens o entitat de dret públic. Aquestes noves adscripcions dels llocs de treball impliquen les dels titulars respectius i no es poden fer sense un canvi previ en la relació de llocs de treball corresponent. El canvi d'adscripció de llocs de treball té com a finalitat millorar el funcionament de les unitats directives afectades i garantir el funcionament correcte dels serveis, i pot ser conseqüència de l'aplicació d'alguna mesura o instrument de racionalització o d'un pla d'ocupació.

h. Adscripció provisional (article 128). Els llocs de treball es poden proveir mitjançant una adscripció provisional d'acord amb el que estableix la normativa vigent i en tots els casos establerts en el Reglament de provisió de llocs de treball. Els llocs que s'ocupin amb caràcter provisional, llevat que estiguin subjectes a amortització, comissió de serveis o encàrrec de funcions, s'han de convocar per a la provisió definitiva en el termini màxim d'un any, i els funcionaris que els ocupen provisionalment estan obligats a participar en la convocatòria respectiva, sens perjudici que puguin participar en convocatòries de provisió d'altres llocs de treball (article 129).

i. Permuta de llocs de treball (article 130). A sol·licitud dels interessats, per raons degudament justificades es podran autoritzar permutes de llocs de treball entre funcionaris que estiguin en actiu, sempre que reuneixin els requisits següents:

1. Que es tracti de funcionaris que ocupin els llocs a permutar amb destinació definitiva i que hagin transcorregut com a mínim dos anys des de l'obtenció d'aquesta destinació definitiva.
  2. Que els llocs tinguin igual categoria, nivell de complement de destinació i específics, si bé aquest darrer es podrà modular en atenció a la jornada, que es puguin exercir indistintament pels funcionaris que permuten i que tinguin el mateix sistema de provisió.
  3. Que a ambdós funcionaris els manquin més de tres anys per a la seva jubilació.
  4. En tot cas, els interessats han de complir els requisits establerts en la relació de llocs de treball per exercir els llocs objecte de permuta.
  5. Que hi hagi informe favorable per part dels titulars dels centres directius, unitats o organismes als quals estiguin adscrits els corresponents llocs de treball, sobre la idoneïtat dels funcionaris
- Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 72  
a permutar. A aquests efectes es podran utilitzar qualsevol dels mitjans d'acreditació dels mèrits i capacitats previstos per al concurs.

#### Incompatibilitats

Una de les finalitats institucionals de l'Administració Pública és servir els interessos generals amb objectivitat, per la qual cosa, l'article 103.3 de la Constitució espanyola estableix que es regularà per llei el sistema d'incompatibilitats i les garanties per assegurar la imparcialitat dels funcionaris públics en l'exercici de les seves funcions. Com que l'article 148.1.18 de la Constitució espanyola fixa la competència de l'Estat per

a dictar les bases del règim jurídic de les administracions públiques, aquesta reserva legal es va dur a terme a través de la Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques (LIPSAP), que conté la regulació del règim d'incompatibilitats d'aplicació als empleats públics. El seu àmbit objectiu comprèn tot el personal que presti els seus serveis en el sector públic, entenent per sector públic qualsevol Administració Pública i qualsevol ens o empresa privada que tingui una participació del capital públic o dels ingressos públics de caràcter majoritari.

En relació al seu àmbit subjectiu, el seu règim d'incompatibilitats és aplicable a tot el personal al servei del sector públic, amb independència de quina sigui la naturalesa del vincle jurídic de la relació d'ocupació, és a dir, amb independència que es tracti de personal amb un vincle de naturalesa estatutària o personal amb un vincle de naturalesa laboral.

Per tant, el règim d'incompatibilitats tot el personal que presta els seus serveis en el sector públic, ja sigui personal funcionari o personal laboral, té prohibit exercir cap altra activitat professional o lucrativa, ja sigui en el sector públic o en el sector privat, llevat dels casos en que la llei expressament ho permeti.

Aquesta normativa estatal té el seu desplegament reglamentari amb el Reial Decret 598/1985, de 30 d'abril, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de l'Estat, de la Seguretat Social i dels ens, organismes i empreses dependents, i, pel que fa al personal al servei de la Generalitat de Catalunya, resulta d'aplicació la Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat (LIPSAG).

L'article 1 LIPSAP estableix els tres principis pels quals es regeix el règim d'incompatibilitats:

1. Principi de dedicació a un sol lloc de treball, d'acord amb el qual el personal comprès en l'àmbit d'aplicació de la llei d'incompatibilitats no pot fer compatible la seva activitat amb l'exercici d'un segon lloc de treball, càrrec o activitat dins del sector públic, llevat de les excepcions que estableix la mateixa llei. Als efectes del règim d'incompatibilitats, es considera activitat en el sector públic la que porten a terme els membres electes de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes i de les corporacions locals, per als alts càrrecs i altre personal dels òrgans constitucionals i de totes les administracions públiques, incloent-hi l'Administració de justícia i la de la Seguretat Social.

2. Principi d'incompatibilitat econòmica, d'acord amb el qual el personal comprès en l'àmbit d'aplicació de la llei d'incompatibilitats no pot percebre més d'una remuneració amb càrrec als pressupostos de les administracions públiques i dels ens, els organismes i les empreses que en depenen, entenent

Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 73  
per remuneració qualsevol dret de contingut econòmic derivat, directament o indirectament, d'una prestació o servei personal.

3. Principi d'imparcialitat i independència de l'empleat públic, d'acord amb el qual el personal comprès en l'àmbit d'aplicació de la llei d'incompatibilitats no pot exercir càrrecs, professions o activitats públiques que puguin impedir o menyscar l'estricta compliment dels seus deures o comprometre la seva imparcialitat o independència.

D'aquesta manera, el resultat és que es preveu un règim molt més estricte respecte de la possibilitat d'exercir una segona activitat dins el propi sector públic que no pas en relació amb la possibilitat d'exercir aquesta segona activitat en el sector privat.

1. En relació amb la possibilitat de realitzar altres activitats de caràcter públic, la regla general és la de dedicació exclusiva a un sol lloc de treball, de manera que

cap empleat públic no pot desenvolupar un segon lloc treball o activitat dins el sector públic, llevat que ho exigeixi l'interès del mateix servei públic. No obstant això, es pot autoritzar la compatibilitat per ocupar un lloc de treball en el sector públic com a (article 4 LIPSAG):

- a. Professor o professora universitari associat en règim de dedicació a temps parcial i amb una durada determinada.
- b. Catedràtic o catedràtica i professor o professora universitari, i catedràtic o catedràtica d'escola universitària, per ocupar un segon lloc en el sector públic sanitari o de caràcter exclusivament de recerca en centres públics de recerca.
- c. La mateixa possibilitat de compatibilitat anterior es pot atorgar als professors titulars d'escoles universitàries d'infermeria.
- d. En principi es considerarà d'interès públic la realització habitual de funcions docents per a la formació, selecció o perfeccionament del personal en centres de formació de funcionaris.

Un cop autoritzades totes dues activitats, cal tenir en compte que hi ha limitacions pel que fa a les retribucions econòmiques que el funcionari pot percebre (article 5 LIPSAG).

2. En canvi, en relació amb les activitats privades, el sistema és més flexible i només regeix el principi d'imparcialitat i independència de l'empleat públic, de manera que la majoria d'activitats són compatibles, limitant la prohibició a l'exercici d'una segona activitat únicament als supòsits que puguin afectar la imparcialitat de l'empleat públic. La regla general és que l'obtenció del reconeixement de compatibilitat és un requisit previ i imprescindible per exercir activitats privades. En tot cas, excepte les activitats següents (activitats prohibides), la resta d'activitats privades requereixen el reconeixement de la compatibilitat (article 11 LIPSAG):

- a. Les activitats privades, de qualsevol tipus, relacionades directament amb les que desenvolupa el funcionari a l'Administració.
- b. La pertinença a consells d'administració o a òrgans rectors d'empreses privades, si l'activitat està relacionada directament amb les que desenvolupa el funcionari en el departament de destinació.

Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 74

c. El desenvolupament d'activitats privades en els assumptes en què el funcionari intervingui o hagi intervingut en els dos darrers anys o en què hagi d'intervenir per raó del lloc públic.

d. El desenvolupament de càrrecs de tot tipus en empreses concessionàries, contractistes d'obres, serveis o subministraments, arrendatàries o administradores de monopolis, o la participació superior al 10% del capital de dites empreses o societats.

D'aquesta manera, el personal comprès en l'àmbit d'aplicació de la Llei d'incompatibilitats no pot exercir càrrecs, professions o activitats privades que puguin impedir o menyscar l'estricta compliment dels seus deures o comprometre la seva imparcialitat o independència.

En qualsevol cas, l'article 19 LIPSAP i l'article 2 LIPSAG enumeren les activitats que s'exceptuen del règim d'incompatibilitats, és a dir, les úniques activitats que un empleat públic pot portar a terme sense necessitat d'obtenir prèviament una autorització

expressa per a fer -ho, que podem resumir en les següents:

1. Activitats derivades de l'administració del patrimoni personal o familiar.
2. La participació en seminaris, en cursos o en conferències en centres oficials destinats a la formació de funcionaris, quan no tingui caràcter permanent o habitual ni comportin més de 75 hores a l'any.
3. La participació en tribunals qualificadors o en òrgans de selecció per a l'accés a la funció pública.
4. La participació del personal docent en exàmens, en proves o en avaluacions diferents de les que habitualment els corresponguin.
5. L'exercici del càrrec de president, vocal o membres de juntes rectores de mutualitats o patronats de funcionaris, sempre que no siguin un càrrec retribuït.
6. La producció i creació literària, artística, científica o tècnica, i també les publicacions derivades d'aquesta activitat, sempre que no tinguin lloc com a conseqüència d'una relació laboral o de prestació de serveis.
7. La participació ocasional en col·loquis i en programes en qualsevol mitjà de comunicació i la col·laboració i assistència ocasional a congressos, seminaris, conferències o cursos de caràcter professional.

### Règim disciplinari

L'article 109 TRFP estableix que els funcionaris seran responsables de la bona gestió dels serveis encomanats i procuraran resoldre per iniciativa pròpia les dificultats que trobin en el compliment de la seva funció, i que aquesta responsabilitat no exclou la que pugui correspondre als seus superiors jeràrquics. L'incompliment per part dels funcionaris de les seves obligacions pròpies, si implica la comissió de fets o omissions constitutives de falta, dona lloc a les sancions corresponents, independentment de les que, segons els casos, es puguin derivar de les responsabilitats civils o criminals (article 113 TRFP).

La regulació de la responsabilitat administrativa és prevista en el Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic (TRLEBEP), el 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 Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 75 Catalunya en matèria de funció pública (TRFP) i el Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, el qual estableix en el seu article 26 consagra el dret a la presumpció d'innocència i que els procediments per determinar la responsabilitat disciplinària i, en el seu cas, la imposició de la sanció, han de garantir els principis de legalitat, contradicció, audiència i proporcionalitat.

Les faltes es classifiquen en (article 114 TRFP):

a. Faltes molt greus, que podran donar lloc a la separació del servei, entre elles (article 115 TRFP).

1. L'incompliment del deure de fidelitat a la Constitució o a l'Estatut en l'exercici de la funció pública.
2. Tota actuació que signifiqui discriminació per raó de raça, sexe, religió, llengua, opinió, lloc de naixement o veïnatge o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.
3. L'abandonament del servei.
4. L'adopció d'acords manifestament il·legals que causin perjudici greu a l'Administració o als ciutadans.



5. La publicació o la utilització indeguda de secrets declarats oficials per llei o qualificats com a tals.
6. La falta notòria de rendiment que comporti inhibició en el compliment de les tasques encomanades.
7. La violació de la neutralitat o de la independència polítiques, servint -se de les facultats atribuïdes per influir en processos electorals de qualsevol naturalesa i àmbit.
8. L'incompliment de les normes sobre incompatibilitats.
9. L'obstaculització de l'exercici de les llibertats públiques i dels drets sindicals.
10. La realització d'actes dirigits a coartar el lliure exercici del dret de vaga.
11. La participació en vagues als qui la tinguin expressament prohibida per la Llei.
12. L'incompliment de l'obligació d'atendre els serveis mínims que siguin fixats, en cas de vaga, per tal de garantir la prestació de serveis que es considerin essencials.
13. La realització d'actes dirigits a limitar la lliure expressió del pensament, de les idees i de les opinions.
14. El fet de causar per negligència greu o per mala fe danys molt greus al patrimoni i els béns de la Generalitat.
15. El fet d'haver estat sancionat per la comissió de tres faltes greus en el període d'un any.
16. L'incompliment, pels responsables dels registres d'Activitats i de Béns Patrimonials i d'Interessos i pel personal que hi tingui accés, del deure de reserva professional respecte a les dades i les informacions que coneguin per raó de llur funció, establert per la Llei d'incompatibilitats dels alts càrrecs al servei de la Generalitat.

b. Faltes greus, entre elles (article 116 TRFP), les següents:

1. L'incompliment de les ordres que provenen dels superiors i les autoritats que pugui afectar la tasca del lloc de treball, dins els límits previstos.
2. L'abús d'autoritat en l'exercici del càrrec.

Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 76

3. La manca de consideració envers els administrats o el personal al servei de l'Administració en l'exercici de les seves funcions.
4. El fet d'originar enfrontaments en els centres de treball o de prendre -hi part.
5. La tolerància dels superiors respecte a la comissió de faltes molt greus o greus dels seus subordinats.
6. Les conductes constitutives de delict e dolós relacionades amb el servei o que causin un dany a l'Administració, als administrats o als companys.
7. L'incompliment del deure de reserva professional, pel que fa als assumptes que coneix per raó del seu càrrec, si causa perjudici a l'Administració o s'utilitza en benefici propi.
8. La intervenció en un procediment administratiu havent -hi motius d'abstenció establerts per via legal.
9. La negativa a acomplir tasques que li són ordenades pels superiors per satisfer necessitats de compliment urgent.
10. L'emissió d'informes, l'adopció d'acords o l'acompliment d'actuacions manifestament il·legals, si causa perjudici a l'Administració o als ciutadans i no constitueix falta molt greu.
11. El fet de causar danys greus en els locals, els materials o els documents

del servei.

12. L'atemptat greu contra la dignitat dels funcionaris o de l'Administració.
13. L'exercici d'activitats compatibles amb el desenvolupament de les seves funcions sense haver obtingut l'autorització pertinent.
14. La manca de rendiment que afecti el funcionament normal dels serveis, si no constitueix falta molt greu.
15. L'incompliment injustificat de la jornada i l'horari de treball que, acumulat, suposi un mínim de deu hores per mes natural.
16. La tercera falta injustificada d'assistència al treball en un període de tres mesos, si les dues anteriors han estat sancionades com a faltes lleus.
17. Les accions o omissions dirigides a evadir els sistemes de control d'horaris o a impedir que siguin detectats els incompliments injustificats de la jornada i l'horari de treball.
18. La perturbació greu del servei.
19. En general, l'incompliment greu dels deures i les obligacions derivats de la funció encomanada al funcionari.
20. La reincidència en faltes lleus.
21. La realització d'actes d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe i d'actes que puguin comportar assetjament per raó de sexe o assetjament sexual i que no siguin constitutius de falta molt greu.

c. Faltes lleus, entre elles (article 117 TRFP), les següents:

1. El retard, la negligència o el descuit en el compliment de les funcions.
2. La lleugera incorrecció envers el públic o el personal al servei de l'Administració.
3. La manca d'assistència al treball injustificada d'un dia.
4. L'incompliment de la jornada i l'horari sense causa justificada, si no constitueix falta greu.
5. Les faltes repetides de puntualitat dins un mateix mes sense causa justificada.
6. La negligència en la conservació dels locals, del material i dels documents del servei, si no causa perjudicis greus.
7. L'incompliment de les normes relatives a incompatibilitats, si no comporta l'execució de tasques incompatibles o que requereixen la compatibilització prèvia.

Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 77

8. L'incompliment dels deures i les obligacions del funcionari, sempre que no constitueixi falta molt greu o greu.

L'article 119 TRFP estableix les possibles sancions que es poden imposar als funcionaris com a conseqüència de la resolució d'un expedient disciplinari:

1. La separació del servei, per a la comissió de faltes molt greus i que significa la separació definitiva del servei per a totes les administracions públiques, i que en el cas dels funcionaris interins comporta la revocació del seu nomenament.
2. La suspensió de funcions, amb pèrdua de retribucions, que és una mesura temporal que es pot aplicar per la comissió de faltes lleus, greus i molt greus i la durada depèn de la gravetat de la falta, segons el ventall següent:
  - Faltes lleus, d'un a quinze dies.
  - Faltes greus, de setze dies a un any.
  - Faltes molt greus, d'un any a sis anys.
3. El trasllat del lloc de treball amb canvi de residència, que és una sanció

específica que es pot imposar per la comissió de faltes molt greus.

4. La destitució del càrrec de comandament , que és una sanció que es pot imposar per la comissió de faltes greus i molt greus.

5. El trasllat del lloc de treball dins de la mateixa localitat , que és una sanció específica que es pot imposar per la comissió de faltes greus.

6. La revocació del nomenament d'interí , que és una sanció específica que només es pot imposar per la comissió de faltes molt greus.

7. Les amonestacions , que es poden imposar específicament per la comissió de faltes lleus i tenen sentit pel fet que s'acumulen.

8. La pèrdua d'un a tres graus , que només s'aplica en el cas de comissió de faltes greus i molt greus.

Per graduar les faltes i les sancions, a més d'allò que objectivament hom ha pogut cometre o ometre, actuant sota el principi de proporcionalitat, cal tenir en compte (article 120 TRFP):

1. La intencionalitat.
2. La pertorbació en els serveis.
3. Els danys produïts a l'Administració o als administrats.
4. La reincidència.
5. La participació en la comissió o l'omissió.

En relació als terminis de prescripció (article 121 TRFP), les faltes molt greus prescriuen al cap de sis anys, les greus al cap de dos anys i les lleus al cap de dos mesos, mentre que les sancions imposades per faltes molt greus prescriuen al cap de sis anys, les imposades per faltes greus prescriuen al cap de dos anys i les imposades per faltes lleus prescriuen al cap de dos mesos.

## Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 78  
Mesures d'igualtat per raó de gènere

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe i el seu article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions per tal que la igualtat de l'individu i dels grups en que s'integra siguin reals i efectives.

A tal efecte es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per assolir una societat més democràtica, més justa i més solidària, establint que les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures.

En el seu article 3, estableix que el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

En el seu article 42 estableix que un dels objectius prioritaris de les polítiques d'ocupació es augmentar la participació de les dones en el mercat de treball i avançar en la igualtat efectiva entre dones i homes. Per a això, s'ha de millorar l'ocupabilitat i la permanència en l'ocupació de les dones, i potenciar el seu nivell formatiu i la seva adaptabilitat als requeriments del mercat de treball. D'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no -

discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

En el seu article 44 estableix que s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici.

I, en el seu article 45 estableix que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que han de negociar, i si s'escau acordar, amb els representants legals dels treballadors de la forma que determini la legislació laboral.

El seu article 51 estableix que les Administracions Públiques, en l'àmbit de les seves competències respectives i en aplicació del principi d'igualtat entre dones i homes, han de:

1. Remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
2. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.
3. Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
4. Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració.
5. Establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 79

6. Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
7. Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Per la seva banda, d'acord amb la disposició addicional setena LTRLEBEP, les Administracions Públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, i han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'ha de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable.

Els plans d'igualtat són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe, els quals fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat poden preveure, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe (article 46 de la Llei orgànica 3/2007).

A Catalunya es va aprovar la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes amb l'objectiu d'establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida, i amb les finalitats següents (article 1):

- a. Eliminar les discriminacions, les desigualtats i la invisibilitat, generades pel caràcter patriarcal de la societat, que han patit històricament les dones.
- b. Reconèixer i tenir en compte el paper social i econòmic dels treballs familiar, domèstic i de cura de persones, que tradicionalment han exercit les dones.
- c. Afavorir una distribució coresponsable entre dones i homes del treball de mercat i del treball domèstic i de cura de persones, en el marc d'un model de societat sostenible.
- d. Propiciar un marc favorable perquè el paper de les dones aportí tot el seu potencial al progrés i a la transformació social i econòmica.
- e. Garantir que les polítiques públiques:

1. Remoguin els obstacles imposats per raó de sexe, que dificulten el ple exercici dels drets de les persones.
2. Contribueixin a eradicar els estereotips culturals que perpetuen les diferències de gènere.
3. Assegurin el lliure desenvolupament de l'autonomia i les capacitats de les persones, i l'exercici efectiu de la plena ciutadania des del respecte a la diversitat i la diferència.
4. Permetin que dones i homes, des de la diversitat, participin en condicions d'igualtat efectiva en la vida familiar, política, social, comunitària, econòmica i cultural.
5. Afirmin i garanteixin l'autonomia i la llibertat de les dones perquè puguin desenvolupar llurs capacitats i interessos i dirigir la pròpia vida.
6. Estableixin les condicions per a eliminar qualsevol tipus de discriminació de les dones i per a promoure'n l'apoderament.

Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 80

7. Integren la perspectiva de gènere en tots els àmbits.

- f. Abordar, prevenir i eradicar, d'acord amb el que disposa la normativa vigent en la matèria, tot tipus de violència masclista contra dones i infants.
- g. Reconèixer el dret de les dones al propi cos, el dret al lliure desenvolupament de la identitat i l'orientació sexuals, i els drets sexuals i reproductius, i garantir la lliure decisió de les persones a l'hora d'exercir-los.
- h. Impulsar polítiques públiques destinades a reparar el dèficit històric que pateixen les dones en la redistribució de la riquesa, i prioritzar l'adopció de mesures per a combatre la feminització de la pobresa, amb una especial atenció a les situacions de major vulnerabilitat.
- i. Potenciar un model de relacions entre persones igualitari i que eradiqui les relacions de domini i explotació de gènere imposades pel sistema patriarcal.
- j. Donar suport a les famílies, en la mesura que són un instrument eficaç per a corregir desigualtats.
- k. Regular un sistema de permisos parentals que assegurí una distribució equitativa entre homes i dones de les responsabilitats amb relació als fills.

En relació a les polítiques públiques per a promoure la igualtat efectiva de dones i homes:

1. Participació política i social de les dones . Per un costat, els poders públics han de procurar d'atènyer-se al principi de presència paritària de dones i homes en el repartiment del poder polític, i fomentar la participació de les dones en àrees o càrrecs en què són poc presents (article 19), i, per l'altre, han d'adoptar accions positives específiques temporals, raonables i proporcionades amb relació a l'objectiu perseguit en cada cas, que promoguin la igualtat efectiva de dones i

homes, que permetin corregir situacions de desigualtat social resultants de pràctiques de subordinació o de sistemes socials discriminatoris, i facin efectiu el dret a la participació social de les dones (article 20).

## 2. Educació, cultura i coneixement .

a. Educació . L'Administració educativa ha d'incorporar la coeducació a tots els nivells i modalitats del sistema educatiu i l'ha d'introduir en la programació educativa i els currículums de tots els nivells, a l'efecte d'afavorir el desenvolupament de les persones al marge dels estereotips i rols en funció del sexe, garantir una orientació acadèmica i professional lliure de biaixos sexistes i androcèntrics i evitar tota discriminació associada al sexe (article 21).

b. Educació en el lleure . Les Administracions Públiques de Catalunya amb competències en l'àmbit de l'educació en el lleure han de fomentar la coeducació a les entitats i institucions dedicades a la formació en el lleure i a les activitats extraescolars, i promoure i facilitar l'accés dels infants i dels joves a l'educació en el lleure, de manera que els permeti desenvolupar aptituds com a individus i com a membres de la societat i fomenti la igualtat efectiva de dones i homes (article 22).

c. Joc i joguines . Les Administracions Públiques de Catalunya amb competències en matèria de jocs i joguines han d'emprendre les accions necessàries per a sensibilitzar i informar sobre la importància del joc i les joguines en la transmissió dels estereotips sexistes, prohibir la comercialització de jocs i joguines que siguin vexatoris per a les dones, que atemptin contra l'ur dignitat, que facin un ús sexista del llenguatge o que

Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 81

fomentin l'agressivitat i la violència entre els infants i adolescents, i promoure l'edició de llibres, jocs i joguines no sexistes (article 23).

d. Manifestacions culturals . Correspon a les Administracions Públiques de Catalunya dur a terme, entre altres, adoptar mesures per a garantir el dret de les dones a la cultura i a ésser considerades agents culturals i per a visibilitzar la cultura que els és pròpia, adoptar mesures per a evitar tot tipus de discriminació per raó de sexe i promoure la igualtat efectiva en el terreny de la creació cultural i la participació de les dones en les activitats culturals, tenint en compte llurs realitats i aspiracions, i , impulsar la recuperació de la memòria històrica de les dones amb la participació de les dones, i promoure polítiques culturals que en facin visibles les aportacions al patrimoni i a la cultura de Catalunya , i també la diversitat (article 24).

e. Mitjans de comunicació i tecnologies de la informació i la comunicació . Els mitjans de comunicació audiovisual de la Generalitat i dels ens locals de Catalunya i els mitjans de comunicació escrita gestionats o subvencionats per les Administracions Públiques de Catalunya han de garantir que no difonguin continguts sexistes que justifiquin o banalitzin la violència contra les dones o incitin a practicar -la, defugir dels estereotips sexistes sobre les funcions que exerceix en dones i homes en els diferents àmbits de la vida i, especialment, en els continguts destinats a la població infantil i juvenil i, garantir una participació activa de les dones, la presència paritària de dones i homes i una imatge plural de tots dos sexes en tots els àmbits, amb una atenció especial als espais de coneixement i generació d'opinió, entre altres mesures (article 25).

f. Societat de la informació i del coneixement . Els poders públics de Catalunya han de promoure accions per a afavorir la implantació de les

noves tecnologies a partir de criteris d'igualtat, i han de fomentar la participació de les dones en la construcció de la societat de la informació i del coneixement (article 26).

g. Accés de les dones a les tecnologies de la informació i la comunicació . Els poders públics de Catalunya han de facilitar l'accés de les dones i de les entitats que defensen els drets de les dones a l'ús de les tecnologies de la informació i la comunicació, amb mesures i programes de formació que eradiquin les barreres que dificulten l'ús en igualtat de condicions dels recursos tecnològics, amb una atenció especial als col·lectius en risc d'exclusió social i de l'àmbit rural (article 27).

h. Universitats i recerca . L'educació en valors a què fa referència la Llei d'universitats de Catalunya ha d'incloure necessàriament la promoció de la introducció de la perspectiva de gènere d'una manera transversal i dels estudis sobre la contribució de les dones al llarg de la història en tots els àmbits del coneixement i en l'activitat acadèmica i investigadora, que s'han d'incloure en el currículum dels graus i dels programes de postgrau (article 28).

i. Formació en l'àmbit de les associacions i els col·legis professionals . L'Administració de la Generalitat ha d'impulsar cursos de formació de caràcter general i específic destinats a les associacions professionals, els col·legis professionals i els consells de col·legis professionals que exerceixen llur activitat en l'àmbit territorial de Catalunya, per a millorar-ne els coneixements amb relació als drets de les dones i la perspectiva de gènere (article 29).

j. Esports . Les polítiques esportives s'han de planificar, entre altres aspectes, garantint la igualtat efectiva de dones i homes per a practicar activitat física i esport, tant de lleure com de competició, a tots els nivells, inclosos els científics, tècnics, de control de les competicions, serveis  
Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 82  
mèdics i altres d'atenció a esportistes, de lideratge i de projecció i representació social, i fomentant la incorporació, la participació i la continuïtat de les dones en l'esport en totes les etapes de la vida, i incloure programes de conscienciació i foment de la presència de dones en els òrgans de decisió esportius i de dirigents esportives (article 30).

k. Valor econòmic del treball domèstic i de cura de persones . La Generalitat ha de fer, periòdicament, estimacions del valor econòmic del treball domèstic i de cura d'infants i de persones grans o dependents fet a Catalunya, i ha d'informar la societat catalana sobre el resultat d'aquestes estimacions per a donar-ne a conèixer la importància econòmica i social (article 31).

### 3. Treball, ocupació i empresa .

a. Promoció de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral . Per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics, entre altres coses, han de millorar l'ocupabilitat i l'ocupació de les dones pel que fa a l'accés, la presència, la permanència i les condicions de treball, i pel que fa per a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en l'àmbit laboral, els poders públics han de dur a terme actuacions, com ara dur a terme actuacions, plans i programes destinats a les dones amb dificultats específiques d'inserció laboral, o promoure l'accés de les dones a llocs directius i de comandament i crear un pla per a incentivar les empreses a

- adoptar mesures específiques per a garantir la representació equilibrada de dones i homes en els llocs de direcció i en els consells d'administració (article 32).
- b. Pla d'acció de suport a les empreses destinat al foment de la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball . El Govern, a proposta del departament competent en matèria d'empresa i ocupació, ha d'elaborar, amb caràcter quadriennal, un pla d'acció de suport a les empreses destinat a promoure i incorporar la igualtat de tracte i d'oportunitats en llurs organitzacions (article 34).
- c. Distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat efectiva de dones i homes en el treball . A tal efecte, s'ha creat aquest distintiu per a reconèixer les empreses que promouen polítiques d'igualtat (article 35).
- d. Plans d'igualtat . Els poders públics de Catalunya han d'afavorir l'elaboració i la implantació de plans d'igualtat a les empreses (article 36).
- e. Qualificacions professionals . Les Administracions Públiques de Catalunya, en l'àmbit de llurs competències, han d'assegurar la incorporació de la perspectiva de gènere en el catàleg de qualificacions professionals (article 37).
- f. Promoció de mesures d'igualtat efectiva en els convenis col·lectius . El Consell de Relacions Laborals, per mitjà de la Comissió de Convenis Col·lectius de Catalunya, ha d'analitzar i avaluar periòdicament el contingut dels convenis col·lectius des d'una perspectiva de gènere, emetre dictàmens de recomanacions i propostes, si escau, i promoure la inclusió de mesures d'igualtat en els convenis col·lectius (article 38).
- g. Responsable sindical d'igualtat . L'Administració pública ha de facilitar programes de suport a la formació sindical per a la negociació col·lectiva amb perspectiva de gènere (article 39).
- h. Incorporació de la perspectiva de gènere en els expedients de regulació d'ocupació . L'Administració de la Generalitat ha de vetllar pel Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 83 respecte del dret a la igualtat i a la no -discriminació per raó de sexe en els expedients de regulació d'ocupació (article 41).

- i. Incorporació de la perspectiva de gènere en les actuacions de la Inspecció de Treball . La Inspecció de Treball de Catalunya ha d'incorporar la perspectiva de gènere en les seves activitats, i garantir la formació adequada del seu personal i la realització d'actuacions específiques sobre el compliment de la legislació relativa a la igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes en el treball (article 42).
- j. Inclusió de la perspectiva de gènere en els programes de seguretat i salut laboral . El departament competent en matèria de seguretat i salut laboral, amb la col·laboració dels diferents departaments del Govern i la resta d'administracions i entitats competents, han de tenir en compte les necessitats específiques de les dones i llurs característiques anatòmiques, fisiològiques, culturals i psicosocials en el disseny de polítiques, estratègies i programes de seguretat i de salut, i establir les mesures necessàries per a abordar -ho adequadament (article 43).
- k. Impuls i promoció d'accions de l'economia social, el treball autònom i l'emprenedoria de les dones . Les Administracions Públiques de Catalunya han de prestar una atenció especial a les treballadores autònomes econòmicament dependents en el disseny, l'aplicació i l'avaluació de les polítiques de foment i promoció del treball autònom i



d'emprenedoria, i impulsar iniciatives empresarials promogudes majoritàriament per dones en l'accés als programes de suport de l'emprenedoria, de l'economia social i cooperativa i del treball autònom, i prestar una atenció especial a les iniciatives emmarcades en sectors, professions i ocupacions en què són poc presents (article 45).

#### 4. Polítiques socials .

a. Accions sobre els usos del temps . L'Administració competent, entre altres qüestions, ha d'analitzar les desigualtats i les diferències existents entre dones i homes en els usos del temps i aplicar polítiques que tinguin en compte de manera integral la percepció i la visió del temps segons els diversos àmbits quotidians i permetin d'implantar horaris de treball més personalitzats i flexibles, així com impulsar l'equilibri en la valoració i la distribució del temps dedicat al treball de mercat i al treball domèstic i de cura de persones tenint en compte el temps personal i el cicle de vida, i aplicar polítiques actives de sensibilització, coresponsabilitat, conscienciació i capacitació destinades als homes (article 46).

b. Polítiques de benestar social i família . En l'àmbit de les polítiques de benestar social , les Administracions Públiques han d'establir programes de cohesió social i d'inclusió específics per als col·lectius de dones més desfavorits o subjectes a situacions de discriminació o a desigualtats que n'afecten o en vulneren el ple exercici dels drets com a ciutadanes, i dissenyar polítiques que facilitin l'autonomia de les persones dependents i afavoreixin l'eliminació de les desigualtats socioeconòmiques i de gènere que es produeixen en la cura de persones dependents a la llar, i establir els serveis públics i comunitaris de proximitat necessaris per a garantir una oferta suficient, assequible i de qualitat per a l'atenció de les persones en situació de dependència (article 47).

c. Polítiques de salut i serveis . Les Administracions Públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de les seves respectives competències, han de prendre les mesures necessàries per a prevenir i tractar les malalties que afecten especialment les dones, per a prevenir i tractar les malalties que tenen un impacte diferencial en les dones, i per a

Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 84

garantir una detecció precoç de les situacions de violència masclista com a fenomen que afecta en gran mesura la salut de les dones (article 48).

d. Recerca en ciències de la salut . Les Administracions Públiques de Catalunya competents en matèria sanitària, en l'àmbit de les seves competències respectives, han de garantir que es facin investigacions científiques sobre la morbiditat diferencial entre dones i homes, que tinguin en compte les diferències biomèdiques entre sexes, i també les diferències i els condicionaments socials, culturals i educacionals que afecten la salut, aplicant criteris i paràmetres no androcèntrics (article 49).

e. Apoderament de les dones del món rural . L'Administració de la Generalitat ha de posar en valor la funció de les dones com a eix estratègic per al desenvolupament rural, entre altres coses, vetllant per incorporar la perspectiva de gènere en les actuacions sobre desenvolupament rural i garantint la igualtat d'oportunitats i la plena participació de les dones, amb equitat i en tots els àmbits del món rural, molt especialment en els processos de planificació i execució de les polítiques públiques (article 50).

f. Cooperació al desenvolupament i foment de la pau . Les polítiques de cooperació al desenvolupament i de foment de la pau, els plans, els

documents de planificació, seguiment i avaluació estratègics, els processos d'actuació i de diàleg polític i les relacions institucionals han d'incorporar la perspectiva integrada de gènere basada en els drets humans (article 51).

g. Tràfic, explotació sexual i prostitució . El Govern ha de crear programes d'assessorament per a les dones que han estat víctimes de tràfic o explotació sexual i fer -ne un tractament integral amb l'objectiu d'evitar que cap dona pugui ésser obligada a prostituir -se, ésser explotada sexualment o ésser víctima de tràfic sexual, reforçar la persecució del proxenetisme i crear les condicions necessàries per a eradicar l'explotació sexual infantil, i afavorir la reinserció social de les dones víctimes d'explotació sexual (article 52).

5. Medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat . Les polítiques de medi ambient, urbanisme, habitatge i mobilitat han d'incorporar la perspectiva de gènere en totes les fases del disseny, la planificació, l'execució i l'avaluació urbanístics, per a posar en igualtat de condicions, en el disseny i en la configuració dels espais urbans, les necessitats i les prioritats derivades del treball de mercat i del domèstic i de cura de persones, i també per a col·laborar a eliminar les desigualtats existents, així com també promoure la participació ciutadana de les dones i de les associacions de defensa dels drets de les dones en els processos de disseny urbanístic (article 53).

6. Justícia i seguretat .

a. Justícia . Els serveis i els centres d'execució penal han d'incorporar la perspectiva de gènere en els programes de tractament, rehabilitació i inserció sociolaboral de persones internes (article 54).

b. Seguretat . El departament competent en matèria de seguretat ha de tenir en compte la diferent percepció de la seguretat de dones i homes i incloure la perspectiva de gènere en les enquestes de victimització, en l'anàlisi de la realitat de la seguretat a Catalunya, en les diagnosis de seguretat dels espais públics, i també en la definició de les polítiques i en l'adopció de mesures de prevenció i de protecció relacionades amb l'autonomia personal i l'ús dels espais, tant públics com privats, així com també establir les mesures necessàries per a eradicar la violència masclista a nivell  
Temari general

Guia d'estudi. Accés a la categoria d'agent de l'escala bàsica d'Agents Rurals | 85 comunitari i promoure el treball amb els homes perquè no exerceixin cap tipus de violència masclista (article 55).

7. Estadístiques i estudis . Les administracions públiques de Catalunya, per a garantir la integració efectiva de la transversalitat en la perspectiva de gènere, han d'incloure sistemàticament la variable del sexe en totes les estadístiques, enquestes i recollida de dades que duguin a terme, i establir nous indicadors estadístics que permetin de conèixer millor les diferències en els rols socials, les necessitats, les condicions, els valors i les aspiracions de dones i homes en cada situació, circumstància i estadi de la vida, i incloure aquests indicadors en les operacions estadístiques (article 56).

Normativa relacionada

■ Constitució espanyola.

■ Estatut d'Autonomia de Catalunya.

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

- Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'a prova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Reial Decret 598/1985, de 30 d'abril, incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de l'Estat, de la Seguretat Social i dels ens, organismes i empreses dependents.
- 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.
- Llei 53/1984, de 26 de desembre, d'incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques.
- Llei 21/1987, de 26 de novembre, d'incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de la Generalitat.
- Llei 8/2006, de 5 de juliol, de mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal al servei de les administracions públiques de Catalunya.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Decret 243/1995, de 27 de juny, pel qual s'aprova el Reglament de règim disciplinari de la funció pública de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
- Decret 2/2005, d'11 de gener, sobre el règim jurídic del personal eventual de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.
- Decret 123/1997, de 13 de maig, pel qual s'aprova el Reglament general de provisió de llocs de treball i promoció professional dels funcionaris de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.