



**CONSELL JURÍDIC CONSULTIU  
DE LA  
COMUNITAT VALENCIANA**

**Dictamen 305/2019**  
**Expediente 63/2019**

Presidenta  
Hble. Sra.  
D.<sup>a</sup> Margarita Soler Sánchez

Consellers y Consellers  
Ilmas. Sras. e Ilmos. Sres.  
D. Enrique Fliquete Lliso  
D. Faustino de Urquía Gómez  
D.<sup>a</sup> M.<sup>a</sup> Asunción Ventura Franch  
D.<sup>a</sup>M.<sup>a</sup> del Carmen Pérez Cascales  
D. Joan Carles Carbonell Mateu

Conseller nato  
Molt Hble. Sr.  
D. Francisco Camps Ortiz

Secretari General  
Ilmo. Sr.  
D. Joan Tamarit i Palacios

**Hble. Señora:**

El Pleno del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, en sesión celebrada el día 15 de mayo de 2019, bajo la Presidencia de la Hble. Sra. D.<sup>a</sup> Margarita Soler Sánchez, y con la asistencia de los señores y las señoras que al margen se expresan emitió, por unanimidad, el siguiente dictamen:

De conformidad con la comunicación de V.H., de 1 de febrero de 2019 (Registro REGAGE 19e00000439709), el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana ha examinado el expediente remitido por la Conselleria de Justicia y Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, sobre el Anteproyecto de Ley de la Función Pública Valenciana.

## **I ANTECEDENTES**

Del examen del expediente resulta lo siguiente:

**Único.-** Mediante escrito de la Consellería de Justicia y Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, se remitió a este Órgano Consultivo para su dictamen el expediente relativo al Anteproyecto de Ley de la Función Pública Valenciana.

Se han incorporado al expediente los informes y trámites que exige el artículo 42 de la Ley 5/1983, del Consell.

## **II CONSIDERACIONES**

### **Primera.- Sobre el carácter del dictamen.**

El expediente relativo al “Anteproyecto de Ley de la Función Pública Valenciana” se ha remitido por exigencia de lo dispuesto en el artículo 10.2 de la Ley 10/1994, de 19 de diciembre, de creación del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, en el que se prevé la consulta preceptiva a este Órgano Consultivo de los Anteproyectos de leyes, a excepción del Anteproyecto de Ley de Presupuestos de la Generalitat.

### **Segunda.- Marco normativo en materia de función pública.**

El artículo 103.3 de la Constitución establece una reserva de ley para la regulación del Estatuto de los Funcionarios Públicos, el acceso a la función pública con arreglo a los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio del derecho a la sindicación del personal funcionario, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de las funciones de que se trate.

Por otro lado, el artículo 149.1.18ª de la citada norma atribuye al Estado la competencia exclusiva para regular las bases del régimen estatutario del funcionario público, correspondiendo a la Comunidad Autónoma el desarrollo legislativo del régimen estatutario del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma y de la Administración Local. Las

bases del régimen estatutario del funcionario fueron establecidas, entre otras y fundamentalmente, en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

En el año 2007 las Cortes Generales aprobaron el Estatuto Básico del Empleado Público, Ley 7/2007, de 12 de abril (EBEP), que trató de recoger una serie de normas que se aplicaban al conjunto de las personas que prestan sus servicios en las Administraciones Públicas con independencia de la naturaleza jurídica (funcionarial o laboral) que les unía con dichas Administraciones. Dicha norma fue sustituida posteriormente por el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre.

El vigente Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) constituye, por consiguiente, una norma dictada con carácter básico, al amparo de títulos competenciales de distinto alcance y contenido. Así, de conformidad con la Disposición Final Primera, *“(...) las disposiciones de este Estatuto se dictan al amparo de artículo 149.1.18ª de la Constitución, constituyendo aquellas bases del régimen estatutario de los funcionarios; al amparo del artículo 149.1.7ª de la Constitución, por lo que se refiere a la legislación laboral, y al amparo del artículo 149.1.13ª de la Constitución, bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica”*.

El Texto Refundido recoge, por un lado, y ex artículo 149.1.18ª CE, la legislación básica aplicable a los funcionarios públicos (sin perjuicio de las exclusiones del artículo 3); y por otra, en virtud de las competencias exclusivas ex artículo 149.1.7ª CE, las normas aplicables al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas. Dicho Estatuto determina qué normas son comunes al personal funcionario y al personal laboral, y cuáles son específicas y propias de uno y otro tipo de personal. La pretensión de abarcar en un mismo texto legal normas para todos los empleados públicos constituye, como se recoge en la Exposición de Motivos de la norma, una de las cuestiones fundamentales que persigue el TREBEP.

Por otra parte, el distinto tipo de normas que contiene el TREBEP (legislación básica en materia de funcionarios públicos y legislación laboral) determina consecuencias distintas al tiempo de proceder, por parte de las Administraciones competentes, a su desarrollo. Así, por cuanto afecta a los funcionarios públicos, la legislación de desarrollo habrá de ser aprobada en los términos del artículo 6 del Estatuto; es decir, las Cortes Generales y las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, en el ámbito de sus competencias, aprobarán las Leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las Comunidades Autónomas.

Respecto al personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas, de conformidad con el artículo 7 TREBEP, en lo no regulado en el

Estatuto Básico se regirá “*por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables*”. En esta materia las Comunidades Autónomas no tienen competencia para aprobar legislación laboral sustantiva en desarrollo del Estatuto Básico. La legislación sustantiva aplicable al personal laboral es necesariamente la prevista en el Estatuto Básico (artículo 149.1.7ª CE), a salvo las normas convencionales que se adopten mediante convenios colectivos entre los representantes de los trabajadores y las Administraciones Públicas, así como aquellas normas que se dicten referidas al personal laboral pero al margen de la relación laboral propiamente dicha, como son las normas de procedimiento, organización y competencia (procedimiento de selección, planes de empleo público, registro de personal, etc.).

El propio TREBEP reconoce en su parte expositiva que “*el régimen de la función pública no puede configurarse hoy sobre las bases de un sistema homogéneo que tenga como modelo único de referencia a la Administración del Estado. Por el contrario, cada Administración debe poder configurar su propia política de personal, sin merma de los necesarios elementos de cohesión y de los instrumentos de cohesión y de los instrumentos de coordinación consiguientes. Por tanto, la densidad de la legislación básica en materia de función pública debe reducirse hoy en día, en comparación con épocas pasadas, teniendo en cuenta en todo caso las determinaciones de los Estatutos de Autonomía y la doctrina del Tribunal Constitucional*”.

En el marco autonómico, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana atribuye a la Generalitat, en el artículo 50.1, la competencia en materia de desarrollo legislativo y ejecución del régimen estatutario de sus funcionarios, en el marco de la legislación básica del Estado y, en su caso, en los términos que la misma establezca.

La Generalitat Valenciana, en el marco de sus competencias, aprobó su primera norma en materia de función pública en 1985, constituida por la Ley 10/1985, de 31 de junio, de la Generalitat, que dio paso posteriormente y tras varias modificaciones al Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de 24 de octubre 1995, y, actualmente, a la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana. El anteproyecto de Ley de esta última norma fue examinado en el Dictamen 137/2010, de 25 de febrero, de este Consell.

Así pues, los artículos 50.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana y 6 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, habilitan al Consell de la Generalitat, con la finalidad de desarrollar y completar el marco de la legislación básica estatal, a la elaboración y aprobación de un nuevo Anteproyecto de Ley de la Función Pública Valenciana para su remisión a Les Corts.

### **Tercera.- Sobre la tramitación del Anteproyecto de Ley.**

El procedimiento de elaboración de los Anteproyectos de Ley se encuentra establecido en el artículo 42 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell de la Generalitat, y en el artículo 39 y siguientes del Decreto 24/2009, de 13 de febrero, sobre la forma, la estructura y el procedimiento de los proyectos normativos de la Generalitat.

De conformidad con las previsiones de dicho precepto legal por Resolución, de 9 de septiembre de 2016, de la Consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas, se acordó el inicio del procedimiento de elaboración del “Anteproyecto de Ley de la Generalitat de Empleo Público de la Comunidad Valenciana”.

Se ha incorporado al expediente Informe de necesidad y oportunidad, de 17 de enero de 2017, sobre la necesidad de proceder a la elaboración y aprobación de una nueva ley que regule la función pública valenciana.

Se han elaborado varias Memorias Económicas del Anteproyecto de Ley en relación con su repercusión económica, y consta Informe favorable del Director General de Presupuestos y Gastos de 28 de noviembre de 2017.

En fecha 26 de enero de 2017 la Directora General de Función Pública emitió informe sobre impacto de género, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 4.bis de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre mujeres y hombres.

Asimismo, se ha incorporado Informe, de 31 de enero de 2017, sobre impacto normativo en la infancia, en la adolescencia y en la familia del anteproyecto de Ley sometido a consulta, de conformidad con lo previsto en el artículo 6.bis de la Ley 12/2008, de 3 de julio, de Protección Integral de la Infancia y Adolescencia de la Comunitat Valenciana.

Con el fin de dar publicidad al anteproyecto de Ley reseñado, se abrió un periodo de información pública, mediante anuncio publicado en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, nº 7970, de 1 de febrero de 2017, de conformidad con lo establecido en el artículo 43.1.c) de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, y en el artículo 52 del Decreto 24/2009.

Durante el trámite de información pública presentaron alegaciones las Universidades de Valencia, Alicante y Jaume I, así como los Colegios Oficiales de Ingeniería Química, Arquitectura, Trabajo Social Educadores Sociales de la Comunidad Valenciana y Enfermería. Consta informe de la Directora General de Función Pública, de 7 de junio de 2017, en relación con las alegaciones presentadas.

En cumplimiento de la Instrucción de Servicio nº 4/2012, sobre coordinación informática de los proyectos normativos y actos administrativos, se emitió Informe, el 10 de marzo de 2017, por la Dirección General de Tecnologías de la Información y las Comunicaciones.

Durante la instrucción del expediente el borrador del Anteproyecto de Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana se ha remitido para alegaciones a los distintos departamentos del Consell de la Generalitat y demás Administraciones, organismos y entidades, como son los colegios profesionales, etc. Obran en el expediente los correspondientes escritos de alegaciones.

Por otro lado, consta certificación de la secretaria de la Mesa General de Negociación de personal funcionario, estatutario y laboral (MGN I), en la que consta que en la reunión de la citada Mesa de 28 de noviembre de 2018, se ha negociado el anteproyecto de ley de la Generalitat de la Función Pública.

Además, se incorporaron al expediente el informe, de 23 de enero de 2019, de la Abogada Coordinadora en la Consellería consultante, en virtud del artículo 5.2 de la Ley 10/2005, de 9 de diciembre, de Asistencia Jurídica a la Generalitat y del artículo 43.1, e) de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell.

El Consell de la Generalitat, en sesión celebrada el 26 de enero de 2018, acordó dar su conformidad a la tramitación del Anteproyecto de Ley de la Función Pública Valenciana.

En aplicación de lo establecido en la citada Ley del Consell, ha informado la Subsecretaria de la Conselleria de Justicia y Administraciones Públicas y Libertades Públicas. El Informe se emitió en sentido favorable.

Se ha incorporado al expediente el Dictamen de 17 de enero de 2019, del Comité Económico y Social. Consta Informe, de 29 de enero de 2019, de la Directora de Función Pública en relación con las observaciones efectuadas por el expresado Comité.

En general, en la elaboración del expresado Anteproyecto de Ley de la Función Pública Valenciana se han observado los diferentes trámites y prescripciones establecidos en el artículo 42 de la Ley de Gobierno Valenciano y demás normas de aplicación.

#### **Cuarta.- Estructura del Anteproyecto de Ley.**

El Anteproyecto de Ley se estructura en una parte expositiva, denominada “Exposición de Motivos”, y una parte dispositiva integrada por

191 artículos agrupados en once Títulos, veintinueve Disposiciones Adicionales, doce Transitorias, una Derogatoria y cuatro Finales.

El contenido de la parte articulada es el siguiente.

- Título I. Objeto, principios y ámbito de aplicación de la Ley (artículos 1 a 5).
- Título II. Organización de la Administración de la Generalitat en materia de Función Pública (artículos 6 a 15).
- Título III. Personal al servicio de las Administraciones Públicas (artículos 16 a 27).
- Título IV. Estructura y Ordenación del empleo Público (artículos 28 a 59).
- Título V. Nacimiento y Extinción de la relación de servicio (artículos 60 a 75).
- Título VI. Derechos, deberes e incompatibilidades del personal empleado público (artículos 76 a 106).
- Título VII. Provisión de puestos y movilidad (artículos 107 a 130).
- Título VIII. Promoción profesional (artículos 131 a 137).
- Título IX. Situaciones administrativas del personal funcionario de carrera (artículos 138 a 166).
- Título X. Régimen Disciplinario (artículos 167 a 181).
- Título XI. Representación, negociación colectiva y participación institucional (artículos 182 a 191).

Además, el Anteproyecto de Ley consta, como se ha dicho, de veintinueve Disposiciones Adicionales, doce Transitorias, una Derogatoria y cuatro Finales. Por último, se incorporan cinco Anexos.

### **Quinta.- Estudios y Trabajos previos al anteproyecto de Ley.**

Con carácter previo al examen del contenido del Anteproyecto de ley sometido a dictamen, debe destacarse que en el proceso de elaboración del Anteproyecto de Ley sometido a dictamen se ha tomado como punto de partida los trabajos y las recomendaciones y propuestas efectuadas en el Informe de emitido por la Comisión de Expertos y en el Libro Violeta de la Función Pública Valenciana.

Así, por Resolución de la Conselleria de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas de la Generalitat, de 3 de marzo de 2016, se constituyó una Comisión para el estudio de la modificación y revisión de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana (LOGFPV). El objeto asignado a la Comisión fue el estudio y diagnóstico del empleo público en el ámbito de la Administración de la Generalitat, así como de la regulación

establecida en la citada Ley, “con la finalidad de proponer las bases de una modificación y revisión de la misma en los aspectos que resulten necesarios para conseguir una función pública más profesional, eficaz y eficiente, que preste un mejor servicio a la ciudadanía valenciana”.

Como consecuencia de su trabajo, la citada Comisión de Expertos emitió un informe en el que, tras un análisis de los distintos aspectos que conforman el régimen jurídico de la función pública (ámbito de aplicación de la ley, organización, clases de personal, estructura de la función pública, derechos y deberes de los empleados públicos, etc), se efectuaron determinadas recomendaciones, concretamente 125, sobre distintos aspectos de la normativa sobre función pública que se incorporan en el anteproyecto de ley.

Por otro lado, por Resolución de 2 de mayo de 2016, de la Consellera de Justicia, Administración Pública, Reformas Democráticas y Libertades Públicas se constituyó otra Comisión encargada de estudiar desde una perspectiva de género la reforma de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat. Dicha Comisión elaboró un informe aprobado el 27 de septiembre de 2016, denominado *Libro Violeta de la función pública valenciana. Garantizar la igualdad efectiva de mujeres y hombres en la Ley de la función pública Valenciana*.

Como se indica en el citado Libro Violeta, el contenido del informe se divide en cinco partes:

En la primera parte se fundamenta la igualdad efectiva de mujeres y hombres desde una perspectiva constitucional, estatutaria y legislativa. El estudio jurídico tiene especialmente en cuenta, por un lado, los artículos 1.1, 9.2 y 14 CE, así como la jurisprudencia constitucional sobre los mismos, especialmente la aparecida con posterioridad a la aprobación de la Ley Orgánica de Igualdad (LOI) (SSTC 12/2008, 59/2008, 76/2008 y 13/2009); y, por otro, la reforma del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana (EACV) de 2006 y la LOI, particularmente sus artículos 51 a 64.

En la segunda, con base en los artículos 8, 10.3, 24.1.26 y la DA Cuarta del EACV y, en el plano legislativo, la LOI, en particular sus artículos 1 a 5, 14 y 51, así como ciertos preceptos de tres leyes autonómicas especialmente relevantes para el objeto del informe: los artículos 44 a 48 de la LICV, los artículos 20 a 27 de la LCDSCV y el artículo 19 de la LIVMCV; se enumeran trece directrices a tener en cuenta en la elaboración de la Ley de la Función Pública Valenciana (LFPV), con indicación de los contenidos específicos que deben ser observados a la hora de redactar un nuevo texto legal y su justificación jurídica.

En la tercera se lleva a cabo una fundamentación específica de la



igualdad efectiva en el empleo público y, de forma particular, en la ordenación legal del acceso, el desarrollo y el cese en la prestación de servicios en la función pública de la Administración de la Generalitat Valenciana.

En la cuarta se aplican las trece directrices y sus contenidos correspondientes a la ley de la función pública vigente, Ley 10/2010, de 9 de julio. El resultado que se obtiene se materializa con la modificación de más de cien preceptos del texto legal citado, expresando en cada artículo afectado la redacción vigente, la propuesta de nueva redacción y la fundamentación jurídica que explica los motivos de la modificación. También se incluye alguna cuestión adicional referida a la aplicación de ciertos artículos, teniendo especialmente en cuenta las implicaciones reglamentarias a que puede dar lugar.

En la quinta se muestran veintinueve tablas y cinco gráficos con los principales datos sobre mujeres y hombres al servicio de la Administración de la Generalitat: su presencia global y según distintas variables (grupos, edad, niveles...), carrera profesional, masa salarial, presencia equilibrada, salud laboral, formación y ejercicio de los derechos de conciliación).

Dicho esto, y como se reconoce en el Informe de la Directora General de Función Pública, de 7 de junio de 2017, que obra en el expediente, el modelo propuesto en el Anteproyecto de Ley sometido a consulta responde mayoritariamente, en línea con el objeto y finalidad de las citadas dos Comisiones, a las recomendaciones recogidas en los informes aprobados por tales Comisiones.

#### **Sexta.- Observaciones de carácter general al Anteproyecto de Ley.**

El Anteproyecto de Ley remitido tiene por objeto, como se ha dicho, la regulación de la función pública en el ámbito de la Comunitat Valenciana. En algunos preceptos proyectados se ha procedido a la reproducción de preceptos básicos contenidos en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (TREBEP).

Como ha expresado este Órgano consultivo en dictámenes precedentes, la reproducción de normativa estatal básica no constituye una técnica normativa adecuada, especialmente si se tiene en cuenta la doctrina mantenida por el Tribunal Constitucional (SSTC 40/1981, 26/1982, 162/1996, 150/1998, entre otras) acerca de la posible inconstitucionalidad de estas prácticas legislativas por inadecuadas dentro de sistema de fuentes establecido en la Constitución.

En virtud de los riesgos y la confusión normativa que puede originar

este tipo de técnica legislativa, se estima que debería reconsiderarse la reproducción de la normativa estatal básica, limitándose la norma proyectada a desarrollar dicha normativa básica en lo que resulte conveniente o necesario en la Comunitat Valenciana, o a reiterarla en aquello que resulte estrictamente necesario por razones de completitud de la norma, o si se quiere, en su caso, efectuar remisiones expresas al correspondiente precepto de la norma básica.

A título indicativo, en los artículos 76 y 77 proyectados se reiteran los derechos individuales y los derechos individuales ejercidos colectivamente establecidos en los artículos 14 y 15 del TREBEP.

Aunque la regulación de los derechos del personal empleado público constituye una parte importante de la normativa sobre función pública, no se estima necesaria su reiteración en la normativa autonómica, encontrándose suficientemente detallada en la normativa básica, por lo que debería evitarse dicha reiteración en la norma proyectada, limitándose a incorporar, únicamente, los que adicione la legislación autonómica. Por otro lado, el artículo 76 proyectado no actualiza la lista de derechos reconocidos en el artículo 14 del TREBEP, pues omite el previsto en la letra *j bis*) de este último, referido al derecho "*a la intimidación en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia...*".

De igual modo, debería suprimirse el artículo 170.1 proyectado que reitera la enumeración de infracciones muy graves establecidas en el artículo 95.2 TREBEP.

En definitiva, debe suprimirse, como se ha dicho, la reproducción de los preceptos estatales que no resulte estrictamente indispensable para garantizar la comprensión del texto proyectado.

### **Séptima.- Observaciones al articulado.**

#### **Al artículo 8. La consellera o conseller competente en materia de función pública.**

Como ya se dijo en el Dictamen 137/2010, referido al Anteproyecto de la actual Ley sobre función pública, en el apartado 1.b) debe ponderarse la necesidad de que el Conseller o Consellera deba emitir informe que además de preceptivo sea vinculante, lo que no resulta admisible en relación con los Anteproyectos de Ley y los proyectos de Reglamento cuya aprobación corresponde al Consell. De otro modo se estarían mermando las facultades del ejecutivo valenciano, lo que conduce a reiterar la conveniencia de suprimir el carácter vinculante del informe.

## **Al artículo 10. La Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat.**

En el apartado 3 se regula la composición de la Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat.

Aun cuando la composición de dicho órgano viene determinada por la titularidad de determinados cargos (Conselleria, Secretaria autonómica, direcciones generales, etc), lo que puede dificultar la presencia equilibrada de mujeres y hombres, se sugiere que arbitren mecanismos que permitan favorecer el cumplimiento de dicho principio.

Esta observación es trasladable al artículo 13 proyectado, referido al Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana.

## **Al artículo 11. L'Escola Valenciana d'Administració Pública.**

En el apartado 4 se dispone que *"Mediante convenios suscritos con el resto de Administraciones Públicas de la Comunitat Valenciana, la EVAP podrá asumir la gestión de sus procesos selectivos o colaborar en los mismos..."*.

En este apartado debería preverse igualmente la posibilidad de que la EVAP asuma mediante convenios con el resto de Administraciones Públicas de la Comunitat Valenciana, además de la gestión o colaboración en los procesos selectivos, la formación del personal de las distintas Administraciones e Instituciones de la Generalitat.

## **Al artículo 12. El Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana.**

En el apartado 2, letras a) y d) se sugiere que se sustituyan las expresiones *"estudiar y analizar"* por el de *"emitir informe"*.

## **Al artículo 19. Personal Laboral.**

En el apartado 6, letra c), se prevé, como excepción, que personal laboral ocupe puestos de trabajado clasificados para personal funcionario, *"Cuando en ejecución de sentencia judicial, se deba adscribir a quien la misma hubiera reconocido la condición de personal laboral por tiempo indefinido no fijo de plantilla"*.

Se sugiere que el apartado anterior se clarifique del modo siguiente: *"Cuando deba adscribirse a una plaza de funcionario, atendiendo a las funciones realizadas, a quien en sentencia judicial se le hubiera reconocido la condición de personal laboral por tiempo indefinido no fijo de plantilla"*.

Por otro lado, el segundo párrafo de la letra c) del apartado 6 es común

para todo el citado apartado, por lo que debería clarificarse en tal sentido, constituyendo un apartado independiente.

### **Al artículo 21. Concepto de personal directivo publico profesional.**

En el apartado 4 se sugiere que se sustituya, a efectos de mayor claridad, el inciso "*El régimen jurídico específico de este personal...*", por el de *El régimen jurídico específico del personal directivo público profesional...*".

### **Al artículo 25. Procedimiento de designación del personal directivo público profesional.**

En el apartado 2, segundo párrafo, se dispone que "*El nombramiento corresponderá a la persona que ostente la titularidad de la presidencia de la Generalitat o conselleria... La misma resolverá, bien su adjudicación a la persona que considere que cumple mejor los criterios de idoneidad para el puesto, bien que se declare desierto, aun existiendo personal que reúna los requisitos exigidos, si considerara que ninguno cumple los criterios de idoneidad para su desempeño*".

De la redacción del anterior párrafo se desprende la existencia, por un lado, de requisitos exigidos y, por otro, de criterios de idoneidad, por lo que dicha distinción, de darse, debería constar expresamente en las respectivas convocatorias.

### **Al artículo 37. Puestos de trabajo.**

En el apartado 4 se alude a las "*Administraciones Públicas, organismos públicos, consorcios y Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana sujetas al ámbito de aplicación subjetivo de la presente Ley...*".

Se sugiere que la cita anterior se simplifique del modo siguiente: *Las entidades incluidas en el ámbito de aplicación subjetivo de la presente Ley, o de la forma que se estime procedente.*

Esta observación es trasladable a todos aquellos preceptos proyectados en los que se emplea el citado inciso *Administraciones Públicas, organismos públicos, consorcios y Universidades Públicas de la Comunitat Valenciana sujetas al ámbito de aplicación subjetivo de la presente Ley*, como, entre otros, los artículos 39.2 y 58.2 proyectados.

### **Al artículo 58. Sistema de Información Agregada en materia de empleo público.**

En el último párrafo del apartado 2, convendría clarificar la expresión "*distribuidos territorialmente por clase de personal*".

### **Al artículo 63. Acceso al empleo público de nacionales de otros estados.**

Los apartados 1 a 5 proyectados constituyen una reproducción de lo establecido en el artículo 57 del TREBEP, por lo que se sugiere, dada la falta de competencia de la Generalitat para regular dicha materia, su supresión, al resultar, además, innecesario para la comprensión y aplicación de la norma proyectada.

### **Al artículo 70. Renuncia.**

Este precepto dispone que *"La renuncia a la condición de personal funcionario de carrera habrá de formalizarse por escrito y deberá ser aceptada expresamente, salvo cuando la persona interesada esté sujeta a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito"*.

A fin de clarificar la salvedad con que finaliza el apartado anterior, se sugiere que se redacte el citado apartado del modo siguiente: *"La renuncia a la condición de personal funcionario de carrera habrá de formalizarse por escrito y deberá ser aceptada expresamente. No podrá ser aceptada la renuncia cuando la persona interesada esté sujeta a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la comisión de algún delito"*.

### **Al artículo 74. Rehabilitación de la condición de personal funcionario.**

En el apartado 2, el inciso *"a petición del interesado de quien hubiera perdido la condición..."* se sugiere que se corrija del modo siguiente: *"a petición del interesado que hubiera perdido la condición..."*.

Además, el inciso *"Si transcurrido el plazo para dictar la resolución, no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud"* debería sustituirse, en línea con lo establecido en el artículo 24 de la Ley 39/2015, por el siguiente: *"Si transcurrido el plazo para dictar y notificar la resolución, no se hubiera resuelto de forma expresa, el interesado podrá entender desestimada la solicitud"*.

### **A los artículos 76 y 77. Derechos individuales y derechos individuales ejercidos colectivamente.**

Como se ha indicado con anterioridad, debería suprimirse, por innecesarios, el apartado 1 del artículo 76 y el artículo 77, al constituir una reproducción de legislación básica estatal.

### **Al artículo 78. Régimen del derecho a la protección del personal empleado público que denuncie irregularidades.**

Aun cuando en el apartado 6, segundo párrafo, se prevé, expresamente, un desplazamiento de la carga de la prueba a la Administración Pública, se sugiere que el inciso "*A este respecto se presumirá, en el ámbito administrativo, que las medidas desfavorables adoptadas en contra del personal empleado público que haya formulado la alerta o denuncia son de carácter represivo*", se matice del modo siguiente: "*... se presumirá, en el ámbito administrativo, salvo prueba en contrario...*".

### **Al artículo 80. Permisos.**

En el apartado 4 se regula de forma fragmentaria, y con remisión al artículo 49 del TREBEP, los distintos permisos que regula este último precepto estatal.

La reproducción parcial e incompleta de dichos permisos, como sucede en relación con las letras e) y f) del citado apartado 4, origina confusión y obliga necesariamente a acudir al citado artículo 49 TREBEP. Por ello, se reitera que se suprima este apartado y se efectúe un reenvío a lo establecido en el normativa estatal, sin perjuicio de que se constate que reglamentariamente puedan ser objeto de mejora.

### **Al artículo 83. Jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral.**

Este precepto dispone que "*El régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral es el establecido en el presente título y en la legislación laboral correspondiente, incluido el convenio colectivo de aplicación y el plan de igualdad vigente*".

Este artículo constituye, de nuevo, una reiteración de lo establecido en el artículo 51 del TREBEP, siendo competencia del Estado la delimitación del citado régimen jurídico, por lo que debe suprimirse este precepto o clarificarse del modo siguiente: *El régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral viene determinado por lo establecido en la normativa estatal en esta materia.*

### **Al artículo 90. Retribuciones del personal funcionario interino.**

Este precepto dispone que "*El personal funcionario interino percibirá las retribuciones básicas del grupo o subgrupo de adscripción o de la agrupación profesional funcional, así como las pagas extraordinarias por los conceptos retributivos que le corresponden. Percibirán asimismo las retribuciones*

*complementarias que correspondan y, cuando proceda, las de actividad profesional, así como las retribuciones por servicios extraordinarios".*

A efectos de evitar interpretaciones no deseadas, se sugiere que la expresión "*y, cuando proceda*" referido a las retribuciones derivadas de la actividad profesional y por servicios extraordinarios, se sustituya por la de "*y, con arreglo a la normativa reguladora*".

#### **Al artículo 99. Obligaciones.**

Entre las obligaciones del empleado público se incluye, en el apartado 10, "*formular ante sus superiores o los órganos competentes y mediante el procedimiento que reglamentariamente se determine, las propuestas que consideren adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones y la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad en la que estén destinados*".

La previsión recogida en el citado apartado 10 debería constituir un derecho o facultad y no una obligación, por lo que se sugiere que se suprima este apartado 10 del artículo 99 proyectado.

#### **Al artículo 100. Responsabilidad por la gestión de los servicios.**

Este precepto dispone que "*El personal empleado público es responsable de la buena gestión de los servicios encomendados y procurará resolver los obstáculos que dificulten el cumplimiento de sus funciones, sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a sus superiores jerárquicos*".

El inciso "*resolver los obstáculos que dificulten el cumplimiento de sus funciones*" resulta excesivamente ambiguo e indeterminado, por lo que se sugiere su supresión.

#### **Al artículo 106. Deber de formación.**

En el apartado 2 se dispone que "*La acreditación de los cursos y acciones de formación requerirá, como regla general, una previa evaluación del aprovechamiento por las personas interesadas*".

Aun cuando el contenido de este apartado obedece a la recomendación número 88 efectuada en el informe de la Comisión de Expertos, debería clarificarse en qué consiste la citada "*previa evaluación del aprovechamiento*" (elaboración de una memoria, prueba de conocimiento teórica o práctica...), y a quién compete la realización de dicha evaluación.

Por lo que debe completarse el citado apartado en la forma expuesta.

### **Al artículo 113. Concurso específico.**

En el apartado 3, tercer párrafo, se dispone que *"En los casos en que se incluya la realización de una entrevista personal ésta deberá versar sobre los conocimientos, experiencias y aptitudes profesionales de las y los candidatos relacionadas con el puesto de trabajo a desempeñar..."*.

A fin de evitar que la referencia a los "conocimientos" pueda interpretarse como una prueba teórica acerca de aquellos, se sugiere que se sustituya el párrafo anterior por el siguiente: *"En los casos en que se incluya la realización de una entrevista personal ésta deberá versar sobre la formación y producción profesional o académica, experiencias y aptitudes profesionales de las y los candidatos relacionadas con el puesto de trabajo a desempeñar"*.

### **Al artículo 114. Convocatorias de concursos.**

En el apartado 2, letra d), el inciso *"El sistema de valoración deberá ser consecuente con el principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de género"*, convendría clarificarlo del modo siguiente: *"El sistema de valoración deberá garantizar el principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de sexo"*.

### **Al artículo 115. Libre designación.**

En el apartado 5, tras indicar que *"Las convocatorias para la provisión de puestos por libre designación tendrán en cuenta el principio de igualdad real de mujeres y hombres y la prohibición de discriminación por razón de género y deberán acompañarse de un informe de impacto de género..."*, añade que *"Será de aplicación a las convocatorias de puestos por libre designación, la previsión contenida en el apartado 5 del artículo anterior"*.

La remisión que se efectúa al apartado 5 del artículo anterior, es decir, al artículo 114.5 proyectado, constituye una reiteración de lo establecido anteriormente en relación con el principio de igualdad real de mujeres y hombres, con la prohibición de discriminación por razón de sexo y la necesidad de un informe de impacto de género; por lo que debe procederse a la supresión de dicha remisión.

### **Al artículo 117. Comisión de servicios ordinaria.**

Se sugiere que se prevea en esta forma de provisión de puestos el cumplimiento de los principios constitucionales y, entre ellos, el de publicidad, tal como argumenta el Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en la Sentencia 10/2018, de 15 de enero, rec. 372/2015.



En dicha Sentencia se señala que "(...) Por lo que se refiere a la aplicación a este sistema de provisión de puestos de trabajo de los principios generales dimanantes de la CE y recogidos con carácter general en este momento en el EB, referidos, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, hemos de concluir que por la naturaleza del nombramiento, cuando menos sería exigible el de publicidad, pues de esta forma se posibilita el control por los funcionarios interesados en la provisión definitiva del puesto, en orden a que la administración cumpla rigurosamente con los mandatos legales y reglamentarios en cuanto a la provisión de estos puestos por Comisión de Servicios.

*SEPTIMO.- Analizando el expediente administrativo remitido se observa que el Ayuntamiento de Sagunto motivó adecuadamente la necesidad de proceder a cubrir dichos puestos a través de la Comisión de Servicios, que los nombrados reunían los requisitos de los puestos ocupados en Comisión de Servicios, pero falto que con carácter previo diera publicidad a dicho sistema de provisión de las dos vacantes, por lo que debe ser confirmada la sentencia apelada".*

*En efecto, en el presente caso, el nombramiento se produce en virtud de Decreto de la Alcaldía... vigente la Ley 10/2010, de 9/julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana. La exigencia de publicidad -no discute el Ayuntamiento la falta de publicidad en la convocatoria para este nombramiento- deriva del principio general que establece el art. 51.b) de esa Ley y que es coherente con lo que marca el EBEP en su art. 78 (Ley 7/07, de 12/abril) que dispone que las administraciones públicas proveerán sus puestos de trabajo mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad*

*No hay razón para excluir de esa exigencia el procedimiento para el nombramiento del Sr. Celso en la categoría profesional de Intendente Principal, mediante nombramiento en comisión de servicios..."*

Por consiguiente, se sugiere que se prevea expresamente en este precepto la necesidad de dar cumplimiento al principio de publicidad.

Esta observación es trasladable a los artículos 118 y 119 proyectados.

### **Al artículo 122. Nombramiento provisional por mejora de empleo.**

En el apartado 7, la remisión al "artículo 18, apartado 9 de la presente Ley", debe ser hecha al "artículo 18, apartado 8 de la presente Ley".

### **Al artículo 124. Otros supuestos de adscripción por motivos de rehabilitación o de salud.**

Este precepto parece distinguir, en su enunciado, entre adscripción por motivos de rehabilitación y adscripción por motivos de salud; sin embargo, en

el apartado 1 se alude, en el primer párrafo, a "rehabilitación de su salud", y en el segundo párrafo, se emplea la expresión "por motivos de salud o rehabilitación de la misma".

Se sugiere, por tanto, que se clarifique la redacción y el contenido de este precepto.

### **A los artículos 131 a 133. Carrera profesional del personal funcionario de carrera.**

En los precitados preceptos se regula la carrera profesional con referencia expresa al personal funcionario de carrera.

Dado el derecho de los funcionarios interinos a la citada carrera profesional como ha reconocido la jurisprudencia de los tribunales (STS 227/2019, de 21 de febrero, entre otras), se sugiere que en la regulación de la expresada carrera profesional se emplee la expresión "funcionario público", o se deje constancia expresa del derecho del personal interino a la carrera profesional.

### **Al artículo 141. Servicios especiales.**

Este precepto señala que "*El personal funcionario de carrera podrá ser declarado en la situación de servicios especiales*".

En relación con el régimen de situaciones administrativas que corresponde reconocer al funcionario interino, la equiparación ha alcanzado a la situación de servicios especiales, atendiendo a la Sentencia del TJUE de 20 de diciembre de 2017, Asunto C-158/16, que tiene por objeto una petición de decisión prejudicial planteada, con arreglo al artículo 267 TFUE, por el Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 1 de Oviedo (Asturias).

La cuestión prejudicial se presentó en el contexto de un litigio entre una funcionaria interina y la Consejería de Hacienda y Sector Público del Gobierno del Principado de Asturias, en relación con la negativa de esta última a estimar la solicitud de reconocimiento en la situación administrativa de servicios especiales presentada por aquella tras su elección como diputada autonómica.

Para el TJUE, "*En todo caso, la negativa absoluta a conceder a los trabajadores con contrato de duración determinada el derecho al reconocimiento de la situación de servicios especiales no parece a priori indispensable para alcanzar el objetivo perseguido por la Ley 3/1985, a saber, el mantenimiento del puesto y del derecho a la promoción de los trabajadores fijos, y más concretamente de los funcionarios de carrera que ostentan un cargo político representativo, en la medida en que el propio juzgado remitente afirma que es claramente concebible que los trabajadores con*

*contrato de duración determinada que ostentan idéntico cargo disfruten del mismo derecho, que suspende la relación de servicio hasta la expiración del mandato, momento en que se les garantizaría el reingreso en su puesto, siempre que, entretanto, no hubiera sido amortizado u ocupado por un funcionario de carrera.*

*A la luz de las anteriores consideraciones, procede responder a la segunda cuestión prejudicial que la cláusula 4 del Acuerdo marco debe interpretarse en el sentido de que se opone a una norma nacional, como la controvertida en el litigio principal, que excluye de manera absoluta la concesión a un trabajador con contrato de duración determinada, a efectos de desempeñar un cargo político representativo, de un permiso en virtud del cual la relación de trabajo se suspende hasta la reincorporación de este trabajador al dejar de desempeñar el mencionado cargo, mientras que reconoce este derecho a los trabajadores fijos" (Considerandos 50 y 51).*

Así pues, atendiendo a la precitada doctrina, no debe circunscribirse la situación de servicios especiales a los funcionarios de carrera, debiendo extenderse a los funcionarios interinos.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77 del Reglamento de este Consell.

#### **Al artículo 142. Efectos de la situación administrativa de servicios especiales.**

*En el apartado 4 se dispone que "El personal funcionario de la Administración de la Generalitat que opte por permanecer en situación de servicio activo mientras ocupen puestos de trabajo de personal eventual en la misma, percibirá las retribuciones básicas correspondientes a su grupo o subgrupo de clasificación, incluidos los trienios en su caso, el complemento del puesto de trabajo correspondiente al puesto de personal eventual y el complemento de carrera administrativa".*

No se justifica la inclusión de este párrafo en el precepto referido a la situación de servicios especiales. Por otro lado, a juicio de este Consell, el empleado público o bien opta por permanecer en su condición de funcionario público, en servicio activo, o bien pasa a la condición de personal eventual con sus correspondientes retribuciones, por lo que resulta confusa la regulación que recoge el citado apartado 4.

Así, debe procederse a su supresión o su clarificación.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77 del Reglamento de este Consell.

### **Al artículo 161. Efectos y reingreso al servicio activo en el supuesto de excedencia forzosa.**

El apartado 3 convendría completarlo del modo siguiente: "*Mientras se esté en situación de excedencia forzosa, no se podrán desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o laboral...*".

### **Al artículo 166. Reingreso en el servicio activo.**

En el apartado 3 se dispone que "*Reglamentariamente se regularán los plazos, procedimientos y condiciones para solicitar el reingreso al servicio activo del personal funcionario de carrera*".

Dado que existen situaciones administrativas aplicables también al funcionario interino (excedencias, etc), se sugiere que se suprima el inciso "*de carrera*" del apartado 3 anterior, y se regule, en general, el reingreso al servicio activo del personal funcionario.

### **Al artículo 170. Faltas muy graves.**

En relación con el apartado 1, debe suprimirse, como se ha dicho, por innecesaria, la reiteración de las infracciones muy graves establecidas en el artículo 14 TREBEP. Además, en relación con el apartado q) proyectado - reiteración del apartado p) del artículo 14 TREBEP- constituye una previsión normativa competencia exclusiva del Estado.

En el apartado 3 se dispone que "*Las infracciones previstas en el apartado primero, así como la letra b) del apartado anterior, regirán igualmente para el personal laboral, sin perjuicio de que en los convenios colectivos pueda preverse la aplicación del resto de las establecidas*".

Como se ha expuesto en la consideración relativa al marco normativo, la competencia en materia de personal laboral corresponde de forma exclusiva al Estado, por lo que la determinación de las infracciones del personal laboral son las establecidas en el TREBEP y en los respectivos convenios colectivos. Así pues, debe suprimirse el citado apartado 3, o clarificarse en el sentido expuesto.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77 del Reglamento de este Consell.

### **Al artículo 173. Sanciones.**

En el apartado 1, a) se prevé, como sanción, "*Separación del servicio del personal funcionario de carrera o revocación del nombramiento del personal*

*funcionario interino, que supondrá la exclusión de todas las bolsas de empleo temporal en las que se encuentre y la imposibilidad de poder volver a formar parte de las bolsas de dicha Administración".*

En relación con el personal interino, la revocación del nombramiento debería circunscribirse a la bolsa de que procede o de bolsas que respondan a funciones similares a las que desempeña. Además, la imposibilidad de poder volver a "formar parte de las bolsas de dicha Administración" debería sujetarse a un límite temporal.

#### **Al artículo 174. Relación entre las faltas y las sanciones.**

En relación con la revocación del nombramiento del personal interino prevista en el apartado 1, letra a) 1º, se reitera la observación efectuada al artículo 173, a) proyectado.

En el apartado 1, letra b), 1º, se prevé, como sanción, *"La suspensión de funciones y retribuciones, por un periodo de entre 15 días y 3 años o del derecho, en su caso, a ser llamado de cualquiera de las bolsas de empleo temporal de las que se forme parte"*.

Dicho apartado debería clarificarse del modo siguiente: *"La suspensión de funciones y retribuciones o del derecho, en su caso, a ser llamado de cualquiera de las bolsas de empleo temporal de las que se forme parte, por un periodo de entre 15 días y 3 años"*.

En el apartado 3, el inciso "*dentro de la graduación que se establece en el apartado primero...*" debería sustituirse por el siguiente: "*dentro de la enumeración que se establece en el apartado 1...*".

#### **Al artículo 175. Prescripción de las infracciones y de las sanciones.**

Este artículo regula no solo la prescripción de las infracciones y de las sanciones (apartados 1 y 2) sino también, en el apartado 3, la anotación de las sanciones disciplinarias en el Registro de Personal y su cancelación, por lo que se sugiere que se complete el enunciado del precepto proyectado en tal sentido.

Por otro lado, el apartado 3 señala que *"Las sanciones disciplinarias se anotarán en el Registro de Personal con indicación de las faltas que las motivaron. La cancelación de estas anotaciones, salvo las previstas en las letras a y b del apartado primero del artículo 173, se producirá de oficio una vez transcurridos los periodos equivalentes a los de prescripción de las sanciones y siempre que durante el mismo no se hubiera impuesto nueva sanción..."*.

Sin perjuicio de que la cancelación de las anotaciones se produzca también "de oficio", debería indicarse expresamente la posibilidad de que pueda solicitarse la cancelación a instancia del interesado. Además, debería especificarse el órgano competente que procederá "de oficio" a su cancelación.

Por otro lado, en relación con el inciso "*salvo las previstas en las letras a y b del apartado primero del artículo 173*" debería indicarse, expresamente, que no serán objeto de cancelación las sanciones previstas en las *letras a y b del apartado primero del artículo 173*.

### **Al artículo 177. Normas generales del procedimiento disciplinario.**

En el apartado 1 se dispone que "*(...) Con anterioridad al inicio del procedimiento, el órgano competente podrá abrir un período de información o actuaciones previas con el fin de conocer las circunstancias del caso concreto y determinar la conveniencia o no de iniciar el procedimiento*".

En línea con lo establecido en el artículo 55 de la Ley 39/2015, la referencia al "órgano competente" se sugiere que se clarifique del modo siguiente: "*el órgano que tengan atribuidas funciones de investigación, averiguación e inspección en la materia y, en defecto de este, por la persona u órgano administrativo que se determine por el órgano competente para la iniciación o resolución del procedimiento*".

Además, el último párrafo señala que "*El plazo para resolver el procedimiento disciplinario que, en su caso, se inicie como consecuencia de las actuaciones previas, comenzará a contarse una vez finalizadas éstas*".

A este respecto, es de significar que el plazo para resolver el procedimiento disciplinario que, en su caso, se inicie se computará, en rigor, desde el acuerdo de inicio del correspondiente procedimiento adoptado, lógicamente, una vez finalizadas las actuaciones previas, por lo que se estima innecesario el párrafo explicativo con que finaliza el apartado 1.

### **Al artículo 179. Normas específicas sobre la finalización del procedimiento.**

En el apartado 1 se prevé la posibilidad de que el órgano instructor, en línea con lo establecido en el artículo 89 de la Ley 39/2015, pueda resolver la finalización del procedimiento disciplinario con archivo de las actuaciones, sin propuesta de resolución, cuando se acrediten determinadas circunstancias: "*la inexistencia de los hechos que pudieran constituir la infracción, que estos no resulten probados o no constituyan, de modo manifiesto, infracción administrativa, que la persona o personas expedientadas están exentas de responsabilidad o cuando se aprecie la prescripción de la falta*".

Debería incorporarse a tales circunstancias, como así prevé el citado artículo 89 de la Ley 39/2015, la relativa a que *“no exista o no se haya podido identificar a la persona o personas responsables”*.

En el apartado 4 se establece que *“Las sanciones disciplinarias se ejecutarán conforme a los términos de la resolución y en el plazo máximo de tres meses”*.

Al respecto, procede advertir que las sanciones podrán ejecutarse en tanto en cuanto no haya transcurrido el plazo de prescripción de la sanción (art. 175.2 proyectado), por lo que debe suprimirse o clarificarse el inciso *“(…) en el plazo máximo de tres meses”*.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77 del Reglamento de este Consell.

#### **Al artículo 180. Medidas provisionales.**

Este precepto dispone que *“Durante la substanciación del procedimiento para la imposición de sanciones graves y muy graves, podrán adoptarse las medidas de carácter provisional que el órgano competente para la instrucción del procedimiento estime necesarias para asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer...”*.

En línea con lo establecido en el artículo 56.1 de la Ley 39/2015, debería clarificarse que, una vez iniciado el procedimiento disciplinario, el órgano competente para adoptar las medidas provisionales lo constituye el órgano administrativo competente para resolver.

Por otro lado, aun cuando ni el artículo 56 de la Ley 39/2015, ni el TREBEP prevén un trámite de audiencia previa a la adopción de medidas cautelares, existen reiterados pronunciamientos jurisprudenciales que sostienen que el trámite de audiencia es esencial en un procedimiento disciplinario en aquellos casos en que no se aprecie y se justifiquen razones de urgencia, excepcionalidad o de otro orden. En tal sentido cabe citar, entre otras, la Sentencia 162/2016, del Juzgado de lo Contencioso-Administrativo nº 5 de Valencia, con cita, a su vez, de las Sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJ de Cataluña nº 584/2014 del 24 de julio, o la 1327/2012 del 30 de noviembre, la STSJ de Aragón nº 264/2001, de 7 de marzo. Dichas resoluciones judiciales establecen la necesidad del trámite de audiencia al interesado con carácter previo a la adopción de medidas cautelares de carácter disciplinario.

Concretamente, en la Sentencia 362/2017, de 21 de septiembre, del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha se argumenta lo

siguiente:

*"(...) es cierto, como señala el propio recurrente, que las normas que permiten la adopción de medidas cautelares en el seno del expediente disciplinario no establecen un trámite específico de audiencia, pues en realidad nada dicen sobre el procedimiento de adopción, limitándose a establecer la posibilidad de que se adopten (arts. 98 del EBEP ...) Que no se regule el procedimiento para emanar un acto no implica que el mismo quede al margen de las reglas generales sobre procedimiento común, y en particular la audiencia previa es un principio procesal elemental, y más en materia sancionadora (arts. 24 y 105 CE , art. 84 de la Ley 30/1992 ). Siendo así, hay que afirmar sin la mínima duda que igual que las medidas cautelares pueden adoptarse sin duda inaudita parte cuando la audiencia, aun dada por breve plazo, pudiera comprometer la posibilidad de adoptar tales medidas o el éxito del expediente abierto, o cuando, por cualquier causa, la urgencia impida legítimamente la dilación que supone la audiencia, sin embargo deberá ofrecerse cuando no comprometa ni la posibilidad de la medida cautelar ni el éxito del expediente...".*

Por consiguiente, debería regularse, expresamente, en el precepto proyectado que, salvo supuestos en los que se aprecie y se justifiquen razones de urgencia, excepcionalidad o de otro orden (en los términos admitidos por la jurisprudencia), deberá concederse trámite de audiencia al interesado con carácter previo a la adopción de la medida cautelar.

Por razones de seguridad jurídica en la adopción de medidas cautelares en el procedimiento disciplinario, esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77 del reglamento de este Consell.

### **Al artículo 181. Órganos competentes.**

En el apartado 2, e) se dispone que *"La declaración, en su caso, previa propuesta de resolución, de la no existencia de falta disciplinaria o responsabilidad, corresponderá al mismo órgano que inició el procedimiento"*.

Se sugiere que el apartado anterior se clarifique del modo siguiente: *"La declaración, en su caso, previa propuesta de resolución, de la no existencia de falta disciplinaria o responsabilidad, corresponderá, cuando no se haga uso de la facultad prevista en el artículo 179.1, al mismo órgano que inició el procedimiento"*.

### **Al artículo 188. Pactos y acuerdos.**

En el apartado 2 se dispone que serán objeto de negociación *"los criterios aplicables a la reversión de los servicios públicos externalizados"*.

Debería clarificarse y especificarse, dada su ambigüedad y amplitud, la



referencia a los denominados "*criterios aplicables*" a la reversión de servicios públicos, máxime cuando dicha reversión afecta a personal laboral de contratistas de la Administración no representados por las Mesas de Negociación reguladas en la norma proyectada.

Dada la imprecisión y vaguedad del apartado o) del artículo 188, esta observación, por razones de seguridad jurídica en la aplicación de la norma, es **esencial** a los efectos del artículo 77 del Reglamento de este Consell.

**A la Disposición adicional tercera. Integración de los cuerpos y escalas o agrupación profesional funcionarial de la Administración de la Generalitat.**

Esta disposición tiene por objeto, como indica su enunciado, la regulación de la integración de los cuerpos y escalas o agrupación profesional funcionarial de la Administración de la Generalitat, con referencia exclusiva al *personal funcionario de carrera*, siendo así que los puestos correspondientes a dichos cuerpos y escalas o agrupación profesional funcionarial pueden estar ocupados por personal interino.

Por consiguiente, debe incorporarse una previsión específica referida a este tipo de personal, o, en su caso, sustituir el término funcionario de carrera por el de personal funcionario.

Por otro lado, el apartado 4 de esta Disposición se enumera, por error, como apartado 2, por lo que debe procederse a su corrección.

**Disposición adicional cuarta. Procedimientos de regularización de la relación jurídica del personal laboral al servicio de la Administración de la Generalitat.**

Como sucede en relación con la disposición adicional tercera, esta disposición regula los procedimientos de regularización de la relación jurídica del personal laboral al servicio de la Administración de la Generalitat, con referencia exclusiva al personal laboral fijo, siendo así que los puestos pueden ser ocupados por personal laboral temporal o indefinido no fijo.

Por tanto, debe incorporarse una previsión específica referida a este tipo de personal, o, en su caso, sustituir el término personal laboral fijo por el de personal laboral.

**Disposición adicional quinta. Directrices del proceso de modificación de la clasificación de los puestos de trabajo y de la integración en los cuerpos, escalas o agrupación profesional funcionarial de la Administración de la Generalitat.**

En el apartado 1 se emplea la sigla APT.

De conformidad con las disposiciones de técnica normativa, debe evitarse el uso de siglas y sustituirse por su correspondiente significado.

Esta observación es trasladable al apartado 2 de la disposición adicional séptima.

**A la disposición adicional sexta. Normativa aplicable a los cuerpos funcionariales existentes a la entrada en vigor de esta Ley.**

En el apartado 2, dispone que *"Asimismo, el cuerpo A1-09, Superior Facultativo de Inspección de Tributos de la administración de la Generalitat, se podrá regir por disposiciones reglamentarias específicas de desarrollo de la presente ley"*.

Debería clarificarse el inciso *"se podrá regir"*.

**Disposición adicional decimoctava. Estructuras de representación del personal sanitario estatutario, docente y de la Administración de Justicia.**

En el apartado 2 se dispone que *"Lo anterior, salvo que por el órgano de gobierno de la Generalitat, y previo acuerdo con las organizaciones sindicales, se establezcan otras distintas de conformidad con lo previsto en la normativa básica estatal"*.

Dicho apartado debería completarse del modo siguiente (o del que proceda): *"Se aplicará lo anterior, salvo que por el órgano de gobierno de la Generalitat, y previo acuerdo con las organizaciones sindicales, se establezcan otras distintas de conformidad con lo previsto en la normativa básica estatal"*.

**Disposición Transitoria primera. Puesta en funcionamiento de la EVAP.**

Esta disposición prevé que *"En tanto no se desarrolle la estructura orgánica y funcional de la EVAP, previsto en el Título I de la presente Ley, las competencias en materia de selección y formación, continuarán siendo ejercidas por la dirección general competente en materia de función pública"*.

La regulación de l'Escola Valenciana d'Administració Pública se regula en el artículo 11 proyectado, insertado en el Capítulo II del Título II, por lo que debe revisarse la remisión al Título I de la norma proyectada.

### **Disposición Transitoria novena. Garantía de derechos retributivos.**

Esta disposición señala que *"La aplicación y desarrollo de la presente Ley no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación, la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentre"*.

El contenido de esta disposición resulta excesivamente amplio, por lo que debería concretarse en mayor medida los supuestos o procesos en virtud de los cuales la aplicación de la norma no puede suponer un detrimento en los derechos económicos del personal incluido en su ámbito de aplicación.

### **Disposición transitoria duodécima. Bolsas de trabajo derivadas de determinados procesos selectivos.**

Esta disposición establece que *"En el caso de procedimientos selectivos iniciados con anterioridad a la clasificación de los puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat prevista en la presente Ley, podrán constituirse bolsas de empleo temporal con los requisitos de titulación exigidos en los citados procesos"*.

En relación con el contenido de esta disposición, la posibilidad de constituir bolsas de empleo temporal vinculadas a los procesos selectivos a que se refiere la norma aquella, debería sujetarse a que así se haya previsto en las correspondientes convocatorias de tales procesos de selección de personal.

### **A la Disposición final tercera (desarrollo reglamentario de la ley) en relación con la Disposición Final cuarta (entrada en vigor).**

En el apartado 2 de la Disposición final tercera (DF 3<sup>a</sup>) se dispone que *"En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Consell aprobará, a propuesta de la conselleria competente en materia de función pública, la disposición reglamentaria que regule la acreditación del nivel de conocimiento del valenciano en el ámbito del empleo público de la Comunitat Valenciana"*, sin embargo, en el apartado 3 de la Disposición final cuarta (DF 4<sup>a</sup>) se indica que *"(...) No obstante, si transcurrido un año desde la entrada en vigor de la presente Ley no se hubiere aprobado por el Consell el referido reglamento, el nivel exigible de los conocimientos de valenciano que habrán de acreditarse para el acceso en el ámbito del empleo público de la Comunitat Valenciana, serán los siguientes:*

*A1, A2, B: Certificado C1*

C1: *Certificado B2*

C2: *Certificado B1*

*Agrupaciones profesionales funcionariales: Certificado A2”.*

Con arreglo a lo anterior, en la DF3<sup>a</sup> se prevé un plazo de 6 meses para la aprobación del reglamento que regule la acreditación del nivel de conocimiento del valenciano, mientras que en la DF 4<sup>a</sup> se permite, por el propio texto proyectado, un posible “incumplimiento” por parte del Consell de su obligación de proceder al desarrollo reglamentario en el plazo de los 6 meses, posibilitando, de este modo, un plazo de 1 año para la aprobación del citado reglamento, lo que provoca una incoherencia y contradicción jurídica entre los citados apartados.

Por ello, se estima que deben unificarse los plazos mencionados en las Disposiciones finales tercera (apartado 2) y cuarta (apartado 3).

Por otro lado, la norma legal proyectada prevé -en defecto de desarrollo reglamentario por parte del Consell en el plazo de 1 año- el nivel exigible de los conocimientos de valenciano, lo que puede descartar la posibilidad de que el Consell, con posterioridad a dicho plazo de un año y tras la aplicación de la previsión legal, pueda aprobar ningún reglamento que contradiga los niveles de exigencia establecidos “supletoriamente” en el texto proyectado, constituyendo, por tanto, el citado plazo de un año un plazo de caducidad de la facultad de desarrollo reglamentario atribuida al Consell en esta materia, lo que debería clarificarse en el texto proyectado, máxime cuando el artículo 62.1, g) proyectado prevé, como requisito de acceso, “*Acreditar la competencia lingüística en el conocimiento del valenciano que se determine reglamentariamente, respetando el principio de proporcionalidad y adecuación entre el nivel de exigencia y las funciones correspondientes*”.

Además, el contenido de este apartado debe vincularse con el citado artículo 62.1, g) de la norma proyectada y restantes en los que se alude al requisito lingüístico, a fin de que el nivel de conocimientos previsto en el expresado apartado no se interprete como una aplicación automática de dicho requisito sino que esté sujeta al referido *principio de proporcionalidad y adecuación entre el nivel de exigencia y las funciones correspondientes al puesto de que se trate*.

Estas observaciones, por razones de seguridad jurídica, son **esenciales** a los efectos del artículo 77 del Reglamento de este Consell.

Dicho cuanto antecede, y tras el examen del Anteproyecto de Ley de la Función Pública Valenciana remitido, se estima que se ajusta al ordenamiento jurídico, siempre que se atiendan las observaciones **esenciales** efectuadas en el cuerpo del dictamen.

### **III CONCLUSIÓN**

Por cuanto queda expuesto, el Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana es del parecer:

Que el Anteproyecto de Ley de la Función Pública Valenciana remitido se ajusta al ordenamiento jurídico, siempre que se atiendan las observaciones **esenciales** efectuadas.

V.H., no obstante, resolverá lo procedente.

València, 15 de mayo de 2019

EL SECRETARIO GENERAL

LA PRESIDENTA

**HBLE. SRA. CONSELLERA DE JUSTICIA, ADMINISTRACIÓN PÚBLICA,  
REFORMAS DEMOCRÁTICAS Y LIBERTADES PÚBLICAS.**