

DICTAMEN AL ANTEPROYECTO DE LEY, DE LA GENERALITAT, DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA

De acuerdo con las competencias atribuidas al Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana por la Ley 1/2014, de 28 de febrero, y previa la tramitación correspondiente, el Pleno del Comité, en su sesión ordinaria celebrada el 17 de enero de 2019, emite el siguiente Dictamen.

I.- ANTECEDENTES

El día 30 de noviembre de 2018 tuvo entrada en la sede del CES-CV, escrito de la Consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, por el que se solicitaba la emisión del correspondiente dictamen preceptivo, al Anteproyecto de Ley, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, a tenor de lo dispuesto en el artículo 4, punto 1, apartado a) de la Ley 1/2014, de 28 de febrero, de la Generalitat, del Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana.

Además del texto del Anteproyecto de Ley, se ha remitido a este organismo el expediente completo que acompaña al mismo, destacando la siguiente documentación: Resolución de inicio por parte de la Conselleria, Informe de necesidad y oportunidad, Informe de impacto por razón de género, Memoria económica (primera), Publicación de la Resolución del trámite de información pública, Informe de impacto en la infancia, la adolescencia y la familia, Solicitudes de alegaciones a universidades y a la Federació Valenciana de Municipis i Províncies (FVMP), Alegaciones de las universidades y otras entidades, Informe de la Abogacía General, Informe de la Direcció General de Tecnologies de la Informació (DGTIC), Memoria económica (segunda), Informe de la Direcció General de Funció Pública (DGFP) sobre alegaciones recibidas durante el trámite de información pública y fases posteriores, Informe sobre alegaciones de la Presidència y Consellerias, Consideraciones de la DGFP al informe jurídico, Memoria económica (tercera), Informe de la Direcció General de Pressupostos, Informe de la Subsecretaría (art. 69.2.d), Propuesta de acuerdo del Consell incluyendo el anteproyecto de Ley de la

Función Pública Valenciana (enero 2018), Certificado del Acuerdo del Consell de 26 de enero de 2018, Anteproyecto de Ley de la Generalitat de la Función Pública Valenciana (Noviembre 2018. Negociado) y Certificado de la Mesa General de Negociación.

De forma inmediata, la Presidenta de la Comisión de Trabajo, a la que se le dio traslado el citado Anteproyecto de Ley, convocó la Comisión de Relaciones Laborales, Cooperación y Empleo, con el fin de elaborar el Borrador de Dictamen.

El día 10 de diciembre de 2018 se reunió la Comisión de Relaciones Laborales, Cooperación y Empleo. A la misma asistió D^a. Eva Coscollá Grau, Directora General de la Funció Pública de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, que procedió a explicar el Anteproyecto de Ley objeto de dictamen.

Nuevamente, los días 20 de diciembre de 2018 y 8 de enero de 2019, se reunió en sesión de trabajo la Comisión de Relaciones Laborales, Cooperación y Empleo, con el fin de elaborar el Proyecto de Dictamen al Anteproyecto de Ley, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, el cual fue elevado al Pleno del día 17 de enero de 2019 y aprobado por unanimidad.

II.- CONTENIDO

El Anteproyecto de Ley que se dictamina consta de una Exposición de Motivos, 191 artículos estructurados en once Títulos, con sus correspondientes Capítulos y Secciones, veintinueve Disposiciones adicionales, doce Disposiciones transitorias, Disposición derogatoria, cuatro Disposiciones finales y cinco Anexos.

La **Exposición de Motivos** indica que el objetivo de esta ley es, por un lado, estabilizar el modelo vigente en aquellos aspectos en que resulta aconsejable, como la consolidación preferente por el vínculo funcional. Por otro, proporcionar a la Administración las soluciones que permitan regularizar los elementos disfuncionales constatados, tales como la reducción del número de cuerpos y escalas, disminuir la temporalidad y establecer procedimientos de provisión de puestos flexibles basados en el mérito y la igualdad de oportunidades.

El Anteproyecto de Ley contempla un conjunto de instrumentos innovadores como la evaluación del desempeño como elemento central de la carrera horizontal, la planificación de recursos humanos o los perfiles de competencias profesionales. También pretende asegurar la vigencia del mérito y la capacidad en todas las tipologías del empleo público.

Además, la ley establece un órgano de gestión horizontal de la función pública de la Generalitat, asegura los mecanismos de coordinación necesarios entre los diversos sectores, dota a la Administración de la Generalitat, a sus organismos autónomos y consorcios de la posibilidad de contar con una dirección pública profesionalizada, basada en los requerimientos de idoneidad, competencia y publicidad y se refuerza el papel de l'Escola Valenciana d'Administració Pública (anterior Institut Valencià d'Administració Pública).

El Título I “**Objeto, principios y ámbito de aplicación de la ley**”, artículos 1 a 5, determina el objeto, los principios informadores, el ámbito subjetivo de aplicación, el personal con legislación específica y las concreciones relativas a las previsiones para la aplicación de la presente Ley y a la gestión de personas y puestos.

El Título II “**Organización de la Administración de la Generalitat en materia de función pública**”, se estructura en dos capítulos y comprende los artículos 6 a 15. Este título dota al sistema de empleo público de órganos coordinados y suficientemente regulados en sus competencias. Así, el *Capítulo I (Órganos ejecutivos)*, artículos 6 a 9, contiene los órganos ejecutivos, el Consell, la consellera o conseller competente en materia de función pública y el Consell interdepartamental de Retribuciones (CIR). Por su parte, el *Capítulo II (Otros órganos)*, artículos 10 a 15, regula la Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat, l'Escola Valenciana d'Administració Pública, el Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana y su composición, los órganos competentes de las Administraciones de las entidades locales, las Universidades Públicas y de las Instituciones de la Generalitat y la cooperación y coordinación con las Administraciones de las entidades locales en materia de función pública. En este sentido, se contempla de modo innovador la cooperación técnica en materia de empleo público entre la Generalitat y las entidades locales, y se le atribuyen a la nueva Escola Valenciana d'Administració Pública, que sucederá al Institut Valencià d'Administració Pública, amplias competencias en materia de empleo público, motivo por el que se le otorga el rango de dirección general.

El Título III **“Personal al servicio de las Administraciones Públicas”**, con dos Capítulos, artículos 16 a 27, establece la tipología y clases de personal empleado público, con novedades significativas para el personal interino. *El Capítulo I (Concepto y clases de personal empleado público)*, artículos 16 a 20, contiene la regulación legal de las diferentes clases de personal, en concreto, del personal funcionario de carrera y el interino, y el personal laboral y el eventual. *El Capítulo II (Dirección Pública Profesional)*, artículos 21 a 27, se refiere al personal directivo público profesional, regulando el concepto, los puestos de trabajo y requisitos que integran la Dirección Pública Profesional, el instrumento de ordenación, el procedimiento de designación, la responsabilidad por la gestión y la evaluación de resultados, así como el régimen jurídico aplicable.

El Título IV **“Estructura y ordenación del empleo público”**, dividido en cuatro Capítulos, artículos 28 a 59, contempla el establecimiento de una serie de tareas en función del nivel de clasificación de los cuerpos y el impulso a la planificación de recursos humanos. *El Capítulo I (Estructuración del empleo público)*, artículos 28 a 36, trata diversos aspectos relativos a los Cuerpos y escalas de la Administración de la Generalitat, como su creación, modificación, supresión y agrupaciones profesionales, así como el régimen jurídico aplicable al personal procedente de otras Administraciones Públicas o Universidades Públicas mediante procesos de provisión reglamentaria de puestos de trabajo, la Clasificación del personal laboral y la estructura del empleo público de las entidades locales. *El Capítulo II (Ordenación de los puestos de trabajo)*, artículos 37 a 50, se subdivide en dos Secciones, en las que se regulan determinadas materias concernientes a los puestos de trabajo, entre las que cabe destacar su creación, modificación y supresión, la clasificación, la naturaleza y la adscripción orgánica de los mismos. *El Capítulo III (Instrumentos de planificación y ordenación del empleo público)*, artículos 51 a 55, contiene los objetivos de la planificación y ordenación de los recursos humanos, incluyendo los planes de Ordenación, el Plan Estratégico y el Operativo, así como la oferta de empleo público. *El Capítulo IV (Registros de personal)*, artículos 56 a 59, recoge el Registro de Personal de la Administración de la Generalitat, el Sistema de Información Agregada en materia de empleo público y el Registro autonómico de puestos de trabajo de las entidades locales.

El Título V **“Nacimiento y extinción de la relación de servicio”** se estructura en dos Capítulos e incluye los artículos 60 a 75. *El Capítulo I (Selección de personal)*,

artículos 60 a 67, se dedica a los principios y al procedimiento de selección, así como a los requisitos de acceso, destacando en este aspecto la desaparición de la exigencia del doble requisito de Grado y Máster cuando no se requiera para el ejercicio de la profesión. El *Capítulo II (Adquisición y pérdida de condición de personal empleado público)*, artículos 68 a 75, aborda la adquisición y pérdida de la condición de personal funcionario de carrera y del personal laboral fijo.

El Título VI **“Derechos, deberes e incompatibilidades del personal empleado público”** se divide en cinco Capítulos y alguno de estos a su vez en diferentes Secciones, y comprende los artículos 76 a 106, en los que se contemplan los principios derivados de la igualdad efectiva de mujeres y hombres, objeto de regulación y de concertación social reciente. El *Capítulo I (Derechos del personal empleado público)*, artículos 76 a 78, recoge los derechos individuales, incluidos los ejercidos colectivamente, y el régimen del derecho a la protección del personal empleado público que denuncie irregularidades. El *Capítulo II (Régimen de jornada, permisos, licencias y vacaciones)*, artículos 79 a 83, regula la jornada de trabajo, los permisos, las licencias, las vacaciones del personal funcionario y del personal laboral. El *Capítulo III (Régimen retributivo y de la Seguridad Social)*, artículos 84 a 96, contiene los conceptos de las retribuciones y la determinación de sus cuantías, así como el régimen de la Seguridad Social del personal funcionario al servicio de la Administración de la Generalitat. El *Capítulo IV (Deberes, código de conducta y régimen de incompatibilidades)*, artículos 97 a 103, con dos Secciones, la primera relativa al Código de conducta, artículos 97 a 102, trata de los deberes del personal empleado público, los principios de actuación, las obligaciones, la responsabilidad por la gestión de los servicios, la responsabilidad patrimonial y la comunicación al Ministerio Fiscal. La Sección segunda, con el artículo 103, establece el régimen de incompatibilidades. El *Capítulo V (La formación de los empleados públicos)*, artículos 104 a 106, regula la formación en el empleo público.

El Título VII **“Provisión de puestos y movilidad”** consta de cuatro Capítulos y comprende los artículos 107 a 130. El *Capítulo I (Disposiciones generales)*, artículos 107 a 109, trata la movilidad del personal funcionario de carrera y del personal laboral. El *Capítulo II (Movilidad voluntaria del personal funcionario de carrera)*, artículos 110 a 125, se subdivide en dos Secciones. La Sección primera, artículos 110 a 116, regula los sistemas ordinarios de provisión de puestos, las convocatorias, la libre designación y la remoción y cese en los puestos de trabajo. La Sección segunda, artículos 117 a 125, se refiere a otras formas de provisión de puestos de trabajo y contempla diversas

posibilidades de la comisión de servicios, la adscripción provisional, la permuta de los puestos de trabajo, el nombramiento provisional por mejora de empleo, el cambio de puesto por motivos de salud, otros supuestos de adscripción por motivos de rehabilitación o de salud y el traslado por violencia de género y por razón de violencia terrorista. El *Capítulo III (Movilidad forzosa del personal funcionario de carrera)*, artículos 126 a 128, regula la movilidad forzosa del personal funcionario de carrera, la comisión de servicios forzosa, la reasignación de efectivos y la adscripción temporal. El *Capítulo IV (Movilidad interadministrativa e intersectorial)*, artículos 129 y 130, se refiere a la movilidad interadministrativa y a la intersectorial.

El Título VIII **“Promoción profesional”**, artículos 131 a 137, contiene la regulación de la promoción profesional del personal funcionario de carrera y sus modalidades, la carrera horizontal y la vertical y la promoción interna del personal funcionario de carrera y del personal laboral y la evaluación del desempeño, como sistema para individualizar y diferenciar el rendimiento del personal empleado público.

El Título IX **“Situaciones administrativas del personal funcionario de carrera”** se estructura en nueve Capítulos e incluye los artículos 138 a 166. El *Capítulo I*, artículos 138 y 139, recoge las disposiciones generales relativas a las diferentes situaciones administrativas del personal funcionario de carrera y del personal laboral. Los capítulos siguientes se dedican a cada una de las situaciones administrativas y a sus efectos. En concreto, el *Capítulo II*, artículo 140, se refiere al servicio activo; el *Capítulo III*, artículos 141 a 143, regula la situación administrativa de servicios especiales; el *Capítulo IV*, artículos 144 y 145, trata sobre el servicio en otras administraciones; el *Capítulo V*, artículos 146 a 159, contiene la regulación de la excedencia voluntaria; el *Capítulo VI*, artículos 160 y 161, contempla la excedencia forzosa; el *Capítulo VII*, artículos 162 y 163, se dedica a la expectativa de destino; el *Capítulo VIII*, artículos 164 y 165, recoge la suspensión de funciones. Finalmente, el *Capítulo IX*, artículo 166, se refiere a los criterios generales para el reintegro al servicio activo.

El Título X **“Regímen disciplinario”** se divide en tres Capítulos, y abarca los artículos 167 a 181. El *Capítulo I (Disposiciones generales)*, artículos 167 y 168, se refiere a la responsabilidad disciplinaria y a los principios de la potestad disciplinaria. El *Capítulo II (Infracciones y sanciones disciplinarias)*, artículos 169 a 176, contiene la clasificación de las faltas (muy graves, graves y leves), las sanciones, la relación entre

las faltas y las sanciones, la prescripción de las infracciones y de las sanciones y la extinción de la responsabilidad disciplinaria. El *Capítulo III (Procedimiento disciplinario)*, artículos 177 a 181, recoge las normas específicas sobre la iniciación, instrucción y finalización del procedimiento disciplinario, así como las medidas provisionales y los órganos competentes en dicha materia.

El Título XI, **“La representación, negociación colectiva y participación institucional”**, artículos 182 a 191, contiene dos Capítulos. En primer lugar, el artículo 182 recoge los derechos individuales de ejercicio colectivo. Tras este artículo, el *Capítulo I (Derecho de representación)*, incluye los artículos 183 a 185 relativos a las juntas de personal, a las garantías y derechos de los miembros de las juntas de personal y a las funciones de las mismas. El *Capítulo II (Derecho de negociación colectiva)*, artículos 186 a 189, regula las Mesas de negociación, los derechos de información de las Organizaciones Sindicales en dichas Mesas, los Pactos y acuerdos y la Solución extrajudicial de conflictos. Y el *Capítulo III (Participación institucional y diálogo social)*, artículos 190 y 191, aborda la Participación Institucional y el Diálogo Social.

La **Disposición adicional primera** establece el ámbito específico de aplicación de la Ley.

La **Disposición adicional segunda** atañe al personal laboral por tiempo indefinido no fijo, en cumplimiento de sentencia judicial.

La **Disposición adicional tercera** contempla la Integración en los cuerpos, escalas o agrupación profesional funcional de la Administración de la Generalitat.

La **Disposición adicional cuarta** contiene los procedimientos de regularización de la relación jurídica del personal laboral al servicio de la Administración de la Generalitat.

La **Disposición adicional quinta** recoge las directrices del proceso de modificación de la clasificación de los puestos de trabajo y de la integración en los cuerpos, escalas o agrupación profesional funcional de la Administración de la Generalitat.

La **Disposición adicional sexta** indica la normativa aplicable a los cuerpos funcionariales existentes a la entrada en vigor de esta Ley.

La **Disposición adicional séptima** regula el régimen jurídico de la integración en los cuerpos, escalas y agrupación profesional funcional del personal funcionario procedente de otras Administraciones Públicas mediante un proceso de transferencia.

La **Disposición adicional octava** contiene el régimen jurídico de la integración en los cuerpos, escalas y agrupación profesional funcional del personal laboral fijo procedente de otras Administraciones Públicas, mediante un proceso de transferencia.

La **Disposición adicional novena** se refiere a los cuerpos y escalas que coinciden con el ejercicio de una profesión regulada.

La **Disposición adicional décima** trata sobre el personal funcionario con normativa específica en la Administración Local.

La **Disposición adicional undécima** regula el trámite de las medidas relacionadas con la lucha contra la violencia de género.

La **Disposición adicional duodécima** aborda lo relativo a la lengua de signos.

La **Disposición adicional decimotercera** trata sobre el conjunto de medidas de los Planes de Igualdad.

La **Disposición adicional decimocuarta** se refiere al Código de buenas prácticas en la gestión de los servicios.

La **Disposición adicional decimoquinta** contempla los supuestos especiales de movilidad entre escalas de un mismo cuerpo.

La **Disposición adicional decimosexta** prevé los procedimientos de cambio de puesto por motivos de salud o rehabilitación de la misma.

La **Disposición adicional decimoséptima** aborda aspectos sobre los procesos de elecciones a representantes del personal laboral al servicio de la Administración de la Generalitat.

La **Disposición adicional decimoctava** contiene las estructuras de representación del personal sanitario estatutario, docente y de la Administración de Justicia.

La **Disposición adicional decimonovena** se refiere a la aplicación de la normativa al personal al servicio del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana.

La **Disposición adicional vigésima** contempla el régimen jurídico a aplicar al personal al servicio del Consell Valencià de Cultura.

La **Disposición adicional vigesimoprimer**a regula los actos que en el ámbito de aplicación de esta Ley ponen fin a la vía administrativa.

La **Disposición adicional vigesimosegunda** trata sobre los plazos de duración de los procedimientos y los efectos del silencio administrativo.

La **Disposición adicional vigesimotercera** está relacionada con la consideración de puestos de naturaleza funcionarial de los puestos con rango de subdirección general o jefatura de servicio.

La **Disposición adicional vigesimocuarta** contempla la extensión del ámbito de aplicación de la Ley al personal laboral contratado con cargo a los créditos para inversiones.

La **Disposición adicional vigesimoquinta** afecta a las Unidades Administrativas de Apoyo Temporal de la Administración de la Generalitat.

La **Disposición adicional vigesimosexta** se refiere a las Unidades de Servicios Comunes de la Administración de la Generalitat.

La **Disposición adicional vigesimoséptima** trata del Registro de Órganos de Representación del personal funcionario, estatutario y laboral representado en la Mesa General de Negociación I.

La **Disposición adicional vigesimooctava** contempla el Sistema lógico e informático de tramitación y procesamiento de datos en materia del personal empleado público.

La **Disposición adicional vigesimonovena** contiene el régimen aplicable a la promoción interna y acceso a cuerpos o escalas del subgrupo C1.

La **Disposición transitoria primera** recoge la puesta en funcionamiento de l'Escola Valenciana d'Administració Pública (EVAP).

La **Disposición transitoria segunda** indica el período transitorio en la Administración de la Generalitat hasta la publicación de las resoluciones de integración en los cuerpos, escalas y en la agrupación profesional funcionarial.

La **Disposición transitoria tercera** está relacionada con el personal integrado en cuerpos que se declaran a extinguir, en concreto el cuerpo C1-04 Especialistas en Educación Infantil de la Administración de la Generalitat.

La **Disposición transitoria cuarta** es la relativa a los procedimientos especiales de acceso a determinados grupos y subgrupos profesionales.

La **Disposición transitoria quinta** contempla los procesos de consolidación incluidos en las ofertas públicas de empleo.

La **Disposición transitoria sexta** se refiere al régimen transitorio de los procedimientos de selección y provisión en trámite.

La **Disposición transitoria séptima** contiene la acreditación del aprovechamiento de los cursos de formación y perfeccionamiento, con carácter previo a la entrada en vigor de la presente Ley.

La **Disposición transitoria octava** contempla el régimen aplicable a las solicitudes de la prolongación de la permanencia en el servicio activo en trámite a la entrada en vigor de la presente Ley.

La **Disposición transitoria novena** se refiere a la garantía de derechos retributivos para el personal en el ámbito de aplicación de esta Ley.

La **Disposición transitoria décima** contiene el régimen transitorio para el personal temporal que no cumpla los requisitos concretos exigidos para la pertenencia al cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial.

La **Disposición transitoria undécima** indica la extensión del ámbito de aplicación del Real Decreto 598/1985, de 30 de abril, sobre incompatibilidades del personal al servicio de la Administración del Estado, de la Seguridad Social y de los Entes, Organismos y Empresas dependientes, al personal al servicio de la Generalitat.

La **Disposición transitoria duodécima** se refiere a las bolsas de trabajo derivadas de determinados procesos selectivos, iniciados con anterioridad a la clasificación de los puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat prevista en la presente Ley.

La **Disposición derogatoria única** recoge la derogación normativa, en concreto la Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, con los efectos y alcance establecidos en la disposición final cuarta de esta ley, así como cuantas normas de igual o inferior rango, se opongan, contradigan o resulten incompatibles con esta Ley.

En la **Disposición final primera** se regulan los cursos específicos de formación previstos en esta Ley.

La **Disposición final segunda** afecta a la política de formación del personal empleado público valenciano.

La **Disposición final tercera** se refiere al desarrollo reglamentario, en la que se faculta al Consell para dictar cuantas disposiciones reglamentarias resulten necesarias para el desarrollo y aplicación de lo dispuesto en esta Ley.

La **Disposición final cuarta** contempla la entrada en vigor de la ley, al mes siguiente al de la publicación en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, con las excepciones previstas en esta propia disposición para aspectos concretos.

Y finalmente, la ley contiene cinco anexos. El **Anexo I** con los Cuerpos y escalas de la Administración de la Generalitat. El **Anexo II** con la tabla de correspondencia entre los cuerpos, escalas y la agrupación profesional funcional prevista en esta Ley, con los vigentes a su entrada en vigor. El **Anexo III** que recoge las agrupaciones de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat. El **Anexo IV** con los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales gestionados por la conselleria con competencias en materia de sanidad y organismos o entidades dependientes. Y el **Anexo V** con la tabla de correspondencia entre los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales funcionariales gestionados por la conselleria con competencias en materia de sanidad y organismos o entidades dependientes previstos en esta ley, con los vigentes a su entrada en vigor.

III.- OBSERVACIONES DE CARÁCTER GENERAL

El Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana quiere poner de manifiesto que, en la sesión plenaria del día 17 de diciembre de 2009, emitió el correspondiente [Dictamen al Anteproyecto de Ley para la ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana](#), del que se tomaron en cuenta las observaciones al articulado concretadas, en primer lugar, en el artículo 13 sobre la composición del Consell Assessor de la Función Pública Valenciana, en el que se proponía la inclusión como expertos a las organizaciones sindicales entre los vocales electivos del mismo. Respecto al artículo 79, relativo a las retribuciones del personal funcionario en prácticas, el Comité creía adecuado garantizar que el personal funcionario en prácticas pudiese recibir los trienios correspondientes al servicio prestado previamente en la administración como funcionario interino en el mismo grupo. Finalmente, proponía incluir una nueva Disposición transitoria que estableciese que al personal interino que prestaba sus servicios en la Generalitat Valenciana y sus puestos fueran adscritos a un cuerpo, escala o agrupación profesional con modificaciones en los requisitos, se les garantizase su permanencia en los mismos hasta su provisión reglamentaria. El texto del Anteproyecto de ley objeto de este Dictamen incorpora en su articulado el espíritu de estas observaciones, dado que el artículo 13 incluye a los representantes de las organizaciones sindicales en la composición del Consell Assessor de la Función Pública Valenciana; el artículo 91 recoge las retribuciones del personal funcionario en prácticas; y la Disposición transitoria décima regula el régimen transitorio para el

personal temporal que no cumpla los requisitos concretos exigidos para la pertenencia al cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial.

Entre la documentación que acompaña al Anteproyecto de Ley existen dos documentos oficiales en los que se cita al “Consell” Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, en lugar de su correcta denominación de “Comité” Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana. Estos documentos son la certificación del Acuerdo del Consell de 26 de enero de 2018, expedida por la Vicepresidenta y Consellera d'Igualtat i Polítiques Inclusives y Secretària y Portaveu del Consell, Mónica Oltra Jarque, y la propuesta de acuerdo firmada por la Consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, Gabriela Bravo Sanestanislaó.

En el artículo 21.2. d) del Anteproyecto de Ley llama la atención la referencia en términos de lengua castellana al “Estatuto de Autonomía”, ya que la denominación legal correcta es “Estatut d’Autonomia”.

El CES-CV propone que se contemplen como mínimo los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia en los diferentes procedimientos establecidos para la selección o designación de personal empleado público, como por ejemplo ocurre en los procedimientos previstos en los artículos 19.3 y 25.1 de este Anteproyecto.

Y para finalizar, desde el Comité, se considera que es necesario realizar una revisión del texto del Anteproyecto pues se aprecian distintos errores gramaticales y entre otros, cabe destacar los siguientes artículos: 1; 3, punto 2 y 11, punto 3, apartado e).

IV.- OBSERVACIONES AL ARTICULADO

Artículo 2. Principios informadores

El artículo 2, punto 1, apartado j) establece como principio de actuación que ordena la función pública valenciana para la gestión y realización de los intereses generales que tiene encomendados la Administración, la implementación de las herramientas informáticas necesarias para hacer efectivo el derecho de las personas

físicas y la obligación, en su caso, de las mismas y del personal empleado público, de relacionarse electrónicamente con las Administraciones Públicas.

En este sentido, el Comité entiende que para la implementación de las herramientas informáticas necesarias debería tenerse en cuenta lo previsto en el artículo sexto del Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto, de transposición de directivas en materia de protección de los compromisos por pensiones con los trabajadores, prevención del blanqueo de capitales y requisitos de entrada y residencia de nacionales de países terceros y por el que se modifica la disposición final séptima de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, respecto a las previsiones relativas al registro electrónico de apoderamientos, registro electrónico, registro de empleados públicos habilitados, punto de acceso general electrónico de la Administración y archivo único electrónico, que producirán efectos a partir del día 2 de octubre de 2020.

Por otro lado, en coherencia con la visión de la administración pública que impulsa la Generalitat, tal y como recoge el informe de necesidad y oportunidad de este anteproyecto normativo, en el apartado l) del mismo punto 1, y en concordancia con la observación general correspondiente, el CES-CV propone añadir el principio de “transparencia”, quedando la siguiente redacción:

“l) Igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia en el acceso y en la promoción profesional”.

Artículo 8. La consellera o conseller competente en materia de función pública

En el punto 1, apartado b) del artículo 8 se establece que corresponde a la consellera o conseller competente en materia de función pública, *“informar con carácter preceptivo y vinculante los anteproyectos de ley y los proyectos de disposiciones generales elaborados por la presidencia de la Generalitat o las consellerías, que se refieran a estructura orgánica, métodos de trabajo y personal correspondientes a la Administración de la Generalitat”.*

El Comité considera que no deben tener carácter vinculante dichos informes, ya que los anteproyectos de ley y los proyectos de disposiciones generales corresponde aprobarlos al Consell y, por tanto, podría suponer una intromisión en

sus competencias. En consecuencia, se propone que se establezca que los mencionados informes *“serán preceptivos y no vinculantes”*.

Por otra parte, en cuanto al apartado r), se entiende que el ejercicio de las competencias en materia de inspección general de servicios debe corresponder a la consellera o conseller competente en materia de función pública y no a la Conselleria de Transparència.

La Inspección General de Servicios ejerce las funciones de “control administrativo”, con capacidad sancionadora y máximas competencias en materia de personal. Y, por tanto, debe estar adscrita a quien ostente la competencia en materia de función pública, pudiendo ejercerse las competencias en materia de calidad y transparencia de manera funcional desde la Conselleria de Transparencia.

Por ello, desde el Comité se propone añadir al final del apartado r) del artículo el texto *“y ejercer las competencias en materia de inspección general de servicios”*, por lo que este apartado quedaría con la siguiente redacción:

“r) Ejercer la supervisión, control interno y evaluación del personal de la Administración de la Generalitat y ejercer las competencias en materia de inspección general de servicios”.

Artículo 9. El Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR)

El Comité considera conveniente, para una mejor comprensión y claridad, que el segundo y el tercer párrafo del punto 6 de este artículo pasen a enumerarse como punto 7, ya que regula la Comissió Executiva (CECIR), dependiente del CIR. Por tanto, la redacción que se propone es la siguiente:

“7. Bajo la dependencia inmediata del Consell Interdepartamental de Retribucions existirá una Comissió Executiva (CECIR) compuesta de forma paritaria, y de acuerdo con el principio de presencia equilibrada de mujeres y hombres, por representantes de las consellerias competentes en materia de función pública y de presupuestos y gastos.

Reglamentariamente se determinará su concreta composición, la posibilidad de que a sus reuniones asistan representantes de la presidencia de la Generalitat y consellerias afectadas, con voz, pero sin voto, sus funciones, normas

de funcionamiento y el procedimiento para la tramitación de los asuntos de su competencia”.

Artículo 10. La Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat

El CES-CV propone incorporar el texto del punto 4 de este artículo al primer punto del mismo, ya que cuando se define un organismo conviene establecerse en primer lugar su naturaleza jurídica, su dependencia y rango orgánico, quedando el precepto redactado de la siguiente forma:

“1. La Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat se constituye como un órgano técnico de coordinación e información, adscrita a la conselleria competente en materia de función pública, a través del cual se instrumenta la interlocución entre dicha conselleria, los órganos gestores en materia de personal de los ámbitos sectoriales correspondientes a sanidad, educación y justicia, y el sector público instrumental de la Generalitat”.

Artículo 11. L'Escola Valenciana d'Administració Pública

El Comité entiende que l'Escola Valenciana d'Administració Pública (EVAP) tiene que ser independiente y, por tanto, debe tener régimen de organismo autónomo y no rango de Dirección General para mantener la neutralidad y transparencia necesarias, habida cuenta de las importantes funciones que le atribuye la ley.

En este contexto, se comparte la posición de la comisión (“Grupo de Expertos”) creada por Resolución de 3 de marzo de 2016, de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, por la que se constituye la comisión para el estudio de la modificación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, que en su informe estableció que la EVAP debe entenderse “como un ente de derecho público con personalidad jurídica propia”, que desempeñe sus funciones en régimen de autonomía funcional, en cumplimiento de las instrucciones y directrices del Consell y de la Conselleria a la que esté adscrito.

Así pues, la Ley debería regular el nombramiento de la persona que ocupe su Presidencia y los requisitos de idoneidad que debe reunir, así como su rango.

También debería hacer una breve referencia a su máximo órgano colegiado de dirección o consejo rector y a su régimen jurídico.

Además, debe aportar la neutralidad que es propia de la aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad, alcanzar una especialización en el ámbito de la selección que acelere la celebración de las correspondientes convocatorias, integrar selección y formación, haciendo de ésta un complemento, en ocasiones indisoluble, y cualificar los procesos recurriendo a personas con preparación profesional específica en materia de selección.

En lo que se refiere al punto 4, del artículo 11, se establece lo siguiente: *“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, ya sea en los casos de ofertas de empleo público conjuntas o cuando la Administración competente lo solicite expresamente. Asimismo, podrá llevar a cabo la formación y selección de personal laboral propio de los entes del sector público instrumental de la Generalitat, mediante los instrumentos de colaboración que procedan, suscritos con dichas entidades o por encomienda del Consell”.*

Y en el punto 5 del mismo artículo se especifica que *“La EVAP garantizará el cumplimiento de la igualdad efectiva de mujeres y hombres y la ausencia de cualquier discriminación directa o indirecta en el ejercicio de sus funciones”.*

El CES-CV considera que esta previsión de asumir la EVAP la gestión de los procesos selectivos o prestar la colaboración a las administraciones públicas locales mediante instrumentos de cooperación institucional es importante para los municipios de la Comunitat, especialmente, para aquellos de menos de 5.000 habitantes, que son alrededor del setenta y cinco por cien de nuestro territorio.

Artículo 12. El Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana

En el punto 2 de este artículo se contemplan como funciones del Consell Assessor las de examinar y estudiar Anteproyectos de Ley, Reglamentos y medidas, cuando sean sometidos a su consideración y en el punto 3 se concreta que sus informes y propuestas no tendrán carácter vinculante.

El Comité entiende que deberían clarificarse los supuestos en los cuales el informe debe ser preceptivo, es decir, concretar si el sometimiento a consulta es preceptivo de la misma forma que se indica que no son vinculantes.

Artículo 18. Personal funcionario interino

Artículo 19. Personal laboral

En lo que se refiere al Título III “Personal al servicio de las Administraciones Públicas”, el Anteproyecto de Ley incluye una novedad importante respecto a la selección del personal funcionario interino y al personal laboral temporal, indicando en sus artículos 18.6 y 19.3, respectivamente, que *“sólo se podrán inscribir en las diferentes bolsas de trabajo quienes hayan aprobado al menos una prueba del proceso selectivo al que aspiren”*, mientras que el Real Decreto 896/1991, de 7 de junio, por el que se establecen las reglas básicas y programas mínimos a que debe ajustarse el procedimiento de selección de los funcionarios de la Administración Local, dispone que para el personal interino: *“Se dará preferencia a aquellos aspirantes que hayan aprobado algún ejercicio en las pruebas de acceso de que se trate”*.

Esto implica que los requisitos para el acceso a las diferentes bolsas de trabajo se convierten, con esta nueva norma, en distintos respecto de los utilizados en la Administración Local, en la que el mero hecho de participar y aprobar en las pruebas de acceso permite tener carácter preferente.

Desde el Comité se considera que esta diferencia de criterio debería eliminarse, de modo que se establezcan los mismos requisitos de acceso a la función pública del personal interino tanto en la administración autonómica como en la local.

En el segundo párrafo del apartado c) del punto 2 del artículo 18, el Comité propone sustituir la palabra “su” por “el”, quedando con el siguiente tenor:

“El plazo máximo, dentro del límite de tres años, deberá hacerse constar expresamente en el nombramiento y responderá a necesidades no permanentes de la correspondiente Administración Pública, organismo público, consorcio o Universidad Pública. (...)”.

Título III (Personal al servicio de las Administraciones Públicas)

Capítulo II (Dirección Pública Profesional)

El Capítulo II, en los artículos 21 a 27, regula el concepto, los puestos de trabajo, los requisitos de los mismos, el instrumento de ordenación, el procedimiento de designación, la responsabilidad por la gestión y la evaluación de resultados, así como el régimen jurídico aplicable al personal directivo público profesional.

En la Ley 10/2010, de 9 de Julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana se regula la figura del personal directivo en un único artículo, en concreto, en el artículo 20, estableciendo unos requisitos con un carácter excesivamente restrictivo, entre los que destacan el periodo improrrogable de dos años, la función de poner en marcha proyectos, planes o programas concretos de duración determinada, y la exigencia de conocimientos altamente especializados. La figura del personal directivo ha resultado inviable, por lo que es necesaria una nueva regulación.

Sin embargo, en el Anteproyecto de Ley su regulación carece de una configuración suficientemente definida, porque el artículo 22 que establece las funciones susceptibles de ser desempeñadas por este personal es excesivamente generalista,

Al respecto, parece oportuna una definición más exacta de las características de los puestos a ocupar por este personal, máxime teniendo en cuenta que estos puestos de trabajo pueden ser cubiertos por personal no funcionario.

En este sentido, el CES-CV entiende que no queda suficientemente definido qué tipo de puestos de trabajo ocupará este personal directivo profesional y con qué finalidad, por lo que deberían concretarse estos aspectos.

Artículo 36. Estructura del empleo público de las entidades locales

El Anteproyecto de Ley, que reduce el número de cuerpos y escalas de la Administración de la Generalitat que se enumeran en los anexos, tiene un carácter supletorio tal y como indica el artículo 36: *“La estructura del empleo público y la clasificación del personal de las Administraciones de las entidades locales se regirá*

por lo establecido en la legislación de régimen local aplicable, con respeto a la normativa estatal básica en materia de función pública. En lo no regulado se estará a lo establecido en esta Ley”.

Por otro lado, parece interesante que se impulse la cooperación y coordinación de la Administración de la Generalitat con las Administraciones Locales en materia de función pública. La potestad de estas últimas administraciones confirma la necesaria autonomía local que constitucionalmente tienen reconocida. Al mismo tiempo, se considera necesaria y oportuna la participación de la Federación Valenciana de Municipios y Provincias en el Consejo Asesor de la Función Pública Valenciana.

Artículo 41. Creación, modificación y supresión de puestos de trabajo

En relación con este artículo, más allá de las previsiones del artículo 188, punto 2, apartado c) y otros apartados del mismo, la negociación de las relaciones de puestos de trabajo debe quedar explícitamente recogida en el articulado de la nueva norma, al tratarse de un instrumento de ordenación.

Por tanto, desde el Comité se propone añadir al final del punto 1, del artículo 41, el siguiente texto: *“que serán de obligada negociación con las organizaciones sindicales representativas”*, por lo que este punto quedaría con la siguiente redacción:

“1. La creación, modificación o supresión de los puestos de trabajo se reflejará en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos de ordenación, que serán de obligada negociación con las organizaciones sindicales representativas”.

Artículo 53. Plan Estratégico de Recursos Humanos

Respecto a este artículo, dado que un Plan Estratégico de Recursos Humanos afecta, entre otras cuestiones, a política de personal, planes de ordenación, movilidad, amortizaciones y relaciones de puestos, el Comité entiende que para la elaboración de este Plan deberían ser oídas previamente las correspondientes Mesas Sectoriales de Función Pública.

Además, se considera necesario que se elabore cuatrienalmente un Plan Estratégico de Recursos Humanos en los ámbitos sanitario y docente, pues son dos

sectores que requieren de una planificación sustancial en materia de personal para poder dimensionar los recursos y ajustarlos a las necesidades de prestación de los servicios públicos esenciales.

Asimismo, por lo que respecta al personal docente no universitario, al personal estatutario y al personal funcionario de Instituciones Sanitarias, las consellerias competentes elaborarán cuatrienalmente, los respectivos Planes Estratégicos de Recursos Humanos, habiendo oído previamente a sus respectivas mesas sectoriales.

Artículo 62. Requisitos de acceso

En el apartado d) de este artículo, el Comité propone separar y reenumerar en apartados independientes los diferentes supuestos que establece, para una mejor comprensión y claridad, quedando con la siguiente estructura:

“d) No haber sido separado del servicio como personal funcionario de carrera, o haberse revocado su nombramiento como personal funcionario interino, con carácter firme mediante procedimiento disciplinario de ninguna Administración Pública, organismo público, consorcio, Universidad Pública u órgano constitucional o estatutario, ni hallarse inhabilitado por sentencia firme para el ejercicio de cualesquiera funciones públicas o de aquellas propias de los puestos de trabajo del cuerpo y, en su caso, escala, agrupación profesional funcionarial o agrupación de puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

e) En el caso del personal laboral, no hallarse inhabilitado por sentencia firme o como consecuencia de haber sido despedido disciplinariamente de forma procedente, para ejercer funciones similares a las propias de la categoría profesional a la que se pretende acceder”.

f) Tratándose de personas nacionales de otros Estados, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sometido a sanción disciplinaria o equivalente que impida en los mismos términos en su Estado el acceso al empleo público”.

Por otra parte, entre los requisitos generales de participación en los procedimientos selectivos se incluye en el apartado g) lo siguiente:

"g) 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".

Según la Abogacía general, este requisito está sujeto a reserva legal consagrada en la Constitución puesto que afecta a la adquisición de la condición de personal funcionario y a sus deberes, no siendo admisible, según la doctrina constitucional, que el legislador disponga de la reserva misma a través de remisiones a la potestad reglamentaria carentes de límites ciertos y estrictos.

Por ello, aun cuando la dirección general competente no comparta totalmente este criterio y con el objeto de asegurar en sede legal el requisito de la competencia lingüística del valenciano, desde el Comité se entiende que sería aconsejable una mayor concreción del "principio de proporcionalidad y adecuación entre el nivel de exigencia y las funciones correspondientes presente en el apartado g)".

Artículo 73. Jubilación

El artículo 73 punto 5, apartado c) se refiere a la prolongación de la edad de jubilación de la persona con derecho a prestación íntegra de jubilación por carrera completa de cotización.

El Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, en sus artículos 165.1, 205 y 214, establece unos requisitos determinados para acceder a las diferentes modalidades de jubilación y a la cuantía de la misma.

Asimismo, el art. 67.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) prevé la posibilidad de jubilación forzosa al cumplir los 65 años, sin perjuicio de que las leyes de Función Pública dicten en su desarrollo prolongaciones de edad hasta los 70 años.

En este contexto, el Comité propone suprimir todo el apartado c) del punto 5, de este artículo, con el fin de eliminar la posibilidad de prolongación de la edad de jubilación para personas con carreras de cotización completa que generen derecho

a pensión de jubilación íntegra. Esta propuesta posibilitaría una vía de relevo de estas personas ante un mercado laboral intensamente débil y un acceso a la función pública en claro retroceso durante muchos años, así como la reducción del envejecimiento de la plantilla de personal de la administración autonómica y el bloqueo de puestos de trabajo que podrían ser convocados en Ofertas Públicas de Empleo (OPE).

En relación con el punto 6 de este artículo, relativo a la jubilación del personal funcionario por la declaración de incapacidad permanente, se propone la adición de un párrafo al final del punto con la siguiente redacción:

“(…) Siempre que sea acreditado por el servicio de prevención correspondiente que no es posible la adaptación o el cambio de puesto de trabajo”.

Artículo 128. Adscripción temporal

El Comité considera necesario incluir una redacción similar a lo previsto en el segundo párrafo del punto 4 del artículo 112 de la vigente Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, el siguiente texto: *“En cualquier caso, con carácter previo a adscribir temporalmente a personal funcionario de carrera con carácter forzoso, deberá acreditarse que, tras la movilidad de todo el personal funcionario existente o personal funcionario de carrera voluntario, no es posible garantizar la adecuada prestación del servicio público. Las condiciones y baremo de aplicación para la selección del personal afectado será objeto de desarrollo reglamentario.”*

De esta manera se garantiza que esta medida únicamente se podrá aplicar en casos excepcionales y por necesidades de adecuada prestación de servicio público, y se evita cualquier posible actuación discrecional de la Administración.

Así, este punto quedaría redactado de la forma que se indica:

“3. La resolución de adscripción temporal deberá ser motivada con arreglo a criterios objetivos, tanto en relación con la necesidad de la misma, como con el personal que resulte afectado, una vez oído el órgano de representación unitaria correspondiente. Asimismo, será comunicada a las organizaciones sindicales representativas en el ámbito de la Mesa Sectorial de la Función Pública.

En cualquier caso, sin perjuicio de adscribir temporalmente a personal funcionario de carrera con carácter forzoso, deberá acreditarse que se ha iniciado el procedimiento para activar la movilidad de todo el personal funcionario existente o personal de carrera voluntario, a efectos de garantizar la adecuada prestación del servicio público. Las condiciones y baremo de aplicación para la selección del personal afectado serán objeto de desarrollo reglamentario”.

Nuevo artículo 165 bis. Cese incentivado en el servicio activo

El artículo 85.2 del TREBEP contempla que “Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto podrán regular otras situaciones administrativas de los funcionarios de carrera, en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen, cuando concurra, entre otras, alguna de las circunstancias siguientes:

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

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

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

Dado que el TREBEP permite expresamente que el legislador autonómico regule otras situaciones administrativas en los supuestos de incentivar el cese en el servicio activo o mientras resulte imposible asignar un puesto de trabajo, desde el Comité se considera necesario introducir esta posibilidad en la ley y determinar en su posterior desarrollo reglamentario en qué situaciones se incentiva el cese en el servicio activo y con qué garantías retributivas.

Por ello, el CES-CV propone añadir un nuevo artículo, tras el artículo 165, que sería el artículo 165 bis que tendría la siguiente redacción:

“Artículo 165 bis. Cese incentivado en el servicio activo

1. El personal al que le falte menos de cinco años para cumplir la edad de jubilación forzosa y cumpla los años de servicios efectivos y demás requisitos que reglamentariamente se determinen, podrá ser declarado en situación de cese incentivado en el servicio activo.

Reglamentariamente se establecerán las razones organizativas, de reestructuración interna o de exceso de personal que motiven una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo.

2. El personal declarado en la situación administrativa de cese incentivado en el servicio activo tiene derecho a percibir las retribuciones básicas, el complemento de carrera y el nivel competencial adquirido y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a cargo. El tiempo que permanezcan en esta situación será computable a efectos de antigüedad y de derechos del Régimen de Seguridad Social que sea aplicable.

No obstante lo anterior, en el caso de que las retribuciones que deba percibir el personal declarado en esta situación, sea inferior a la cuantía fijada como salario mínimo interprofesional, deberán ser complementadas hasta alcanzar dicha cuantía.”

Artículo 186. Mesas de negociación

Los ámbitos de negociación establecidos en la Ley y contemplados en el Acuerdo de 17 de junio de 2016, del Consell, de ratificación del Acuerdo de legislatura de la Mesa general de negociación del personal funcional, estatutario y laboral de la Generalitat (MGN I), de 9 de junio de 2016 no pueden tener la consideración de comisiones y foros de participación institucional para el diálogo social, sino de verdaderas mesas de negociación colectiva en los términos establecidos en el artículo 186 de este Anteproyecto de Ley y en el artículo 34 del TREBEP, con todas las competencias, alcance y legitimación negocial atribuidas a las mesas para la

negociación de las condiciones de trabajo del personal objeto de su ámbito de aplicación.

En este sentido estas Mesas de negociación deberían ser las siguientes:

- Mesa General de las Administraciones Públicas Valencianas.
- Mesa del Sector Público Instrumental, como órgano de consulta, debate y participación en lo relativo a las cuestiones comunes que puedan afectar al personal del conjunto de los entes del sector público instrumental de la Generalitat.
- Mesa de las Universidades Públicas.
- Mesa de las Administraciones Locales, en la que participarán la Generalitat y las entidades locales de la Comunitat Valenciana con la Federación Valenciana de Municipios y Provincias (FVMP) como institución representativa de las entidades locales de la Comunitat Valenciana, recogida en el art 64.4 del Estatut d'Autonomia y en los artículos 151 y 152 de la Ley 8/2010 de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana, incluidos sus sectores públicos instrumentales.

El CES-CV considera que la constitución de las mencionadas mesas es técnicamente viable, pues de hecho la Mesa General de las Administraciones Públicas ya se ha creado en otras comunidades autónomas. Además, cabe recordar que el Comité aprobó en el año 2009 un Dictamen al Anteproyecto de Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (actual Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana), en el que estimaba la conveniencia de la creación de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, que ya existía en el ámbito nacional, con el fin de negociar las condiciones de trabajo del conjunto de empleados públicos de las Administraciones Públicas Valencianas incluidos en el ámbito de aplicación de la citada Ley.

El CES-CV entiende que la Mesa del Sector Público Instrumental, la Mesa de Universidades Públicas y la Mesa de las Administraciones Locales deberían depender de la Mesa General de las Administraciones Públicas Valencianas, y para la constitución de las cuatro se debería atender a los criterios de representatividad

establecidos en los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical.

Por otra parte, el Comité considera que existen materias comunes de negociación del personal de las Universidades Públicas y de las Administraciones Locales que requieren de ámbitos propios de negociación vinculante, más allá de la autonomía universitaria y local, que debe quedar absolutamente garantizada, ya que en la actualidad se están tratando temas en mesas donde no están representadas y, por tanto, no tienen ni voz ni voto.

Así, cabe referirse a la negociación del Anteproyecto de Ley que estamos dictaminando, que se ha abordado en el seno de la Mesa General de Negociación I de la Generalitat, en la que no están representadas las Universidades ni la Administración Local. Sin embargo, esta norma es de aplicación a todo el personal funcionario de las Administraciones Locales, con las peculiaridades atribuidas al personal habilitado de carácter nacional, la Policía Local y los Servicios de Prevención Extinción de Incendios y Salvamento-SPEIS, y al Personal de Administración y Servicios (PAS) de las Universidades, tal y como establece el artículo 3 del Anteproyecto de Ley. Este es un claro ejemplo de que la existencia de la Mesa General de las Administraciones Públicas Valencianas hubiera permitido negociar en ella el Anteproyecto de Ley para dar participación directa a todo el personal que está en su ámbito de aplicación.

Similar situación se ha producido con la propuesta del nuevo Decreto de condiciones de trabajo del personal al servicio del Consell que se aborda en la Mesa Sectorial de Función Pública, en la que no están representadas las Universidades ni las Administraciones Locales y que se aplica al PAS y al personal funcionario de éstas, respectivamente, y que pretende modificar el vigente Decreto 175/2006, de 24 de noviembre, del Consell, por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal al servicio de la administración del Consell.

Artículo 191. Diálogo Social

El Comité propone una nueva redacción del artículo 191, con el siguiente tenor literal.

Artículo 191. Diálogo Social

1. En el ámbito de la Comunitat Valenciana, sin perjuicio de las mesas específicas de negociación, se establece la Comisión de Participación Institucional para el estudio y debate previos de materias relacionadas con la gestión de los servicios públicos.

2. Para su constitución se atenderá a los criterios de representatividad a los que se refieren los artículos 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical en el ámbito de la Generalitat Valenciana.

La Generalitat y las organizaciones sindicales representadas en la Mesa General de Negociación del personal funcionarial, estatutario y laboral (Mesa General de Negociación I o MGN I) se reunieron el día 9 de junio de 2016 y llegaron a un acuerdo de legislatura de la MGN I, que fue ratificado por el Acuerdo de 17 de junio de 2016, del Consell.

Las partes firmantes, conscientes de la necesidad del diálogo entre la representación del personal y el Consell, convinieron que un clima de negociación favorecería la mejora de las condiciones de trabajo del personal público. Este acuerdo de diálogo entre las partes se ha recogido en el Anteproyecto de Ley, entre otros, en el artículo 191 "Diálogo Social".

En el seno de este diálogo social resulta de enorme impacto y repercusión el estudio y debate previos de materias relacionadas con la gestión de servicios públicos, atendiendo a la normativa europea sobre esta cuestión.

Disposición adicional décima. Personal funcionario con normativa específica en la Administración Local.

En relación con esta Disposición adicional décima es incomprensible que no se incluya en la misma al personal de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento (SPEIS) de las Administraciones que tienen norma propia autonómica, como es la Ley 7/2011, de 1 de abril, de la Generalitat, de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de la Comunitat Valenciana, tal y como se recoge para el personal funcionario de Administración Local con habilitación de carácter nacional y al personal de los cuerpos de la Policía Local.

La propia Ley 7/2001, en su exposición de motivos establece lo siguiente:

“Por tanto, con absoluto respeto y cumplimiento de la legislación en materia de régimen local y de la Ley 13/2010, esta nueva ley, que regula por primera vez este sector en la Comunitat Valenciana, pretende establecer una regulación marco para dichos servicios y los que pudieran crearse en el futuro, de manera que se garantice una organización y funcionamiento homogéneos en el conjunto de la Comunitat Valenciana que facilite las labores de coordinación en materia de gestión de emergencias, así como ofrecer un marco regulador a la profesión de los bomberos en cuanto a condiciones laborales, escalas, categorías, modos de acceso, selección y, fundamentalmente, formación.”

Por ello, aun cuando el personal de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento es personal funcionario de las Administraciones Locales y, por tanto, se incluye en el ámbito de aplicación de esta ley (artículo 3.1 d), tiene normativa específica autonómica en la que se regula gran parte de sus condiciones de trabajo.

En este sentido, el Comité propone la inclusión de un tercer punto en la citada Disposición adicional con la siguiente redacción:

“3. El personal de los cuerpos de bomberos se rige por lo dispuesto en el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, por esta ley, y por la legislación de la Generalitat de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento de las Administraciones.”

Disposición adicional decimoséptima. Elecciones a personal laboral

Tras los procesos de funcionarización, es necesario revisar el mapa electoral para resolver la pérdida de representación y garantizar el ejercicio de las competencias atribuidas por la legislación a las organizaciones sindicales.

Por tanto, el CES-CV propone la modificación de la Disposición adicional decimoséptima que tendría la siguiente redacción:

“1. En los procesos de elecciones a representantes del personal empleado público laboral al servicio de la Administración de la Generalitat, constituirá un centro de trabajo y una unidad electoral la totalidad de establecimientos y

unidades administrativas de Presidencia o de una conselleria que radiquen en una misma provincia con un censo mínimo de 50 trabajadores y trabajadoras, siempre que las personas afectadas se encuentren incluidas en el ámbito de aplicación de un mismo convenio colectivo. Se agruparán en una sola unidad electoral el resto de establecimientos y unidades administrativas de la misma provincia de los departamentos o consellerias que, por separado, no alcancen este censo mínimo.

2. Así mismo, en cada organismo autónomo constituirá un único centro de trabajo y una única unidad electoral la totalidad de establecimientos y unidades administrativas que radiquen en una misma provincia, en caso de censo insuficiente, el personal ejercerá su representación a través del órgano de representación de la provincia de destino y la conselleria a la que está adscrito a que se refiere el apartado anterior”.

Disposición transitoria quinta. Procesos de consolidación

Desde el Comité se considera prioritario atender la situación del personal interino de larga duración en edad próxima a la jubilación y por ello se propone incorporar en la Disposición transitoria quinta el siguiente texto:

“2. Mediante la presente disposición se declara la situación de excepcionalidad en el acceso temporal al empleo público como consecuencia de la alta tasa de temporalidad existente provocada por la aplicación de la tasa de reposición de efectivos de las diferentes leyes de presupuestos generales del Estado, y la falta de convocatoria de procesos de selección durante los últimos años en las administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley. Por ello, éstas podrán dar un tratamiento excepcional al personal interino mayor de 55 años con más de 15 años de servicios prestados que no supere los procesos selectivos y de provisión convocados durante el periodo de ejecución de las OPEs de 2017 a 2020.

Las medidas excepcionales consistirán en la prioridad de este personal en las correspondientes bolsas de trabajo de manera que se garantice su permanencia en el servicio activo hasta su jubilación.”

Es importante resaltar que otras Administraciones están considerando estas situaciones excepcionales y planteando medidas correctoras para su resolución.

Disposició transitoria dècima. Règimen transitorio para el personal temporal que no cumpla los requisitos concretos exigidos para la pertenencia al cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial.

El Comité considera necesario garantizar que el personal interino que ocupa o ha ocupado una plaza, cuyo requisito de titulación se ha modificado en aplicación de la ley, tenga la posibilidad de formar parte de las bolsas de trabajo y ocupar temporalmente estos puestos.

Por ello, el CES-CV propone la modificación de la citada Disposición transitoria en los siguientes términos:

“Disposición transitoria dècima. Règimen transitorio para el personal temporal que no cumpla los requisitos concretos exigidos para la pertenencia al cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial.

El personal temporal que no cumpla los requisitos concretos exigidos para la pertenencia al cuerpo, escala o agrupación profesional funcionarial en el que se clasifique el puesto que se encuentra desempeñando, siempre que no se trate de una profesión regulada, continuará ocupando el mismo, en tanto no concurra alguna de las causas de cese previstas en esta Ley.

2. Así mismo, como garantía de la continuidad de la prestación del servicio público y siempre que no se trate de una profesión regulada, el personal que a la entrada en vigor de esta Ley forme parte de las bolsas de empleo temporal para la provisión de puestos cuyos requisitos de titulación han sido modificados como consecuencia de la misma o haya prestado servicios en los mismos, podrá pertenecer a la bolsa y ocupar con carácter temporal estos puestos en tanto persistan dichas bolsas”.

Disposició final tercera. Desarrollo reglamentario de la ley

Disposició final cuarta. Entrada en vigor

Para el Comité es necesario que, mediante el Reglamento previsto en el punto 2 de la Disposición final tercera, se regule la acreditación del valenciano en el ámbito del empleo público de la Comunitat Valenciana.

En este sentido, los niveles a acreditar por los empleados públicos valencianos deberán, en todo caso, ajustarse a la realidad socio-lingüística y cultural de la Comunitat, con el fin de establecer unos niveles básicos y determinar los puestos de trabajo que, atendiendo a sus especificidades, requieran para su desempeño de un nivel de acreditación superior, respetando los derechos de los ciudadanos, la igualdad de oportunidades y priorizando la prestación de los servicios públicos.

El CES-CV considera que si en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la Ley no se hubiera aprobado este Reglamento debería aplicarse de forma efectiva la actual Llei d'Ús i Ensenyament del Valencià para garantizar el derecho de la ciudadanía a dirigirse y a ser atendidos en cualquiera de las lenguas oficiales de la Comunitat Valenciana.

Por todo lo expuesto, el Comité propone modificar el punto 3 de la Disposición final cuarta, que tendría la siguiente redacción:

“3. Las previsiones contenidas en esta Ley relativas a la acreditación de los niveles de conocimiento lingüístico, entrarán en vigor cuando se apruebe el reglamento previsto en el apartado segundo de la disposición final tercera. No obstante, si transcurrido el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de la presente Ley no se hubiere aprobado por el Consell el referido reglamento, se aplicará lo previsto en la Llei d'Ús i Ensenyament del Valencià.”

Finalmente y en coherencia con lo expuesto sobre el nuevo artículo 165 bis, el CES-CV entiende que debería preverse un punto 4, dentro de esta Disposición final tercera, que tendría la siguiente redacción:

“4. En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, el Consell aprobará la disposición reglamentaria que regule la situación administrativa de cesación incentivada en el servicio activo, prevista en el artículo 85.2 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”.

V.- CONCLUSIONES

El Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana considera que las observaciones contenidas en el presente dictamen contribuirán a mejorar el Anteproyecto de Ley, de la Generalitat, de la Función Pública Valenciana, sin perjuicio de las consideraciones que puedan realizarse en el posterior trámite parlamentario.

Vº Bº El Presidente
Carlos L. Alfonso Mellado

La Secretaria General
Ángeles Cuenca García