

Assumpte: ESBORRANY DE
L'AVANTPROJECTE DE LLEI "DE LA
GENERALITAT" DE LA FUNCIO
PÚBLICA VALENCIANA

En relació amb l'esborrany de l'Avantprojecte de Llei "de la Generalitat", de la Funció Pública Valenciana i després de l'anàlisi de l'informe emés per l'Advocacia General de la Generalitat sobre el mateix, per esta direcció general de Funció Pública s'informa el següent:

Amb caràcter previ a l'anàlisi de les observacions plantejades, cal posar de manifest que en el procés d'elaboració de l'esborrany de l'avantprojecte de Llei, s'han pres com a referència i punt de partida les propostes contingudes en els denominats "Llibres blanc i violeta de la funció pública valenciana".

Per Resolució de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques de la Generalitat de 3 de març de 2016 (D.O.G.V. Núm. 7783, de 10 de març de 2016), es va constituir la Comissió per a l'estudi de la modificació i revisió de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (LOGFPV)

L'objecte assignat a la Comissió va ser l'estudi i diagnòstic de l'ocupació pública en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat, així com de la regulació establida en l'esmentada Llei, "amb la finalitat de proposar les bases d'una modificació i revisió de la mateixa en els aspectes que resultaren necessaris per a aconseguir una funció pública més professional, eficaç i eficient, que preste un millor servei a la ciutadania valenciana"

Així mateix, per Resolució de 2 de maig de 2016, de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, es va constituir la Comissió encarregada d'estudiar des d'una perspectiva de gènere la reforma de la LOGFPV.

En conseqüència amb l'objecte i finalitat d'ambdós comissions, el model proposat en l'esborrany d'avantprojecte de Llei de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana, respon majoritàriament a les recomanacions contingudes en els informes aprovats per les referides comissions.



Tenint en compte l'anteriorment exposat, es realitzen les següents consideracions en relació amb l'informe emés per l'Advocacia General de la Generalitat:

I. OBSERVACIONS DE CARÀCTER GENERAL PER A TOT L'ARTICULAT.

1. Estructura i denominacions

- En relació amb les diverses observacions referides a la modificació de l'estructura, bé de la divisió dels articles, bé dels distints títols i capítols de l'esborrany, assenyalar que s'han analitzat cada una d'elles atenent aquelles que s'ha considerat que contribuïen a una millor comprensió del text i desestimant les que constituïen una opinió diferent però que no s'ha entés que li aportara més claredat o seguretat jurídica.

Així, a títol d'exemple, es proposa modificar la sistemàtica utilitzada en l'article 31 (actual article 30) relatiu als grups de classificació professional. S'opta per mantindre la de l'esborrany perquè es considera que la seua lectura no suposa cap problema interpretatiu i resulta coincident amb la utilitzada pel Reial Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, (TREBEP).

- S'ha incorporat la modificació proposada respecte a substituir en tot l'articulat l'expressió "sistemes de provisió" per "procediments de provisió".
- S'ha redactat correctament les cites de normes que no figuraven completes.

2. Reproducció de normativa bàsica estatal

Són moltes les observacions formulades per l'Advocacia relatives a la reproducció de la normativa bàsica estatal, en el sentit que esta ha d'evitar-se realitzant una simple remissió i, cas de considerar-se necessària la reproducció, esta ha de realitzar-se de forma exacta.

Així, i després d'una lectura detinguda de tot l'avantprojecte, s'han corregit alguna d'eixes reproduccions, bé en el sentit de realitzar-les exactament com en la norma estatal, bé en el d'efectuar la remissió a la mateixa, com pot ser el cas, a títol d'exemple, de l'article dedicat als permisos del personal empleat públic.

No obstant això, en determinats articles, s'ha optat per mantindre la redacció proposada per entendre, que encara que no siga una reproducció literal de la norma bàsica, en res altera el repartiment competencial ni afecta les matèries que no són disponibles per al legislador autonòmic, sinó que únicament faciliten la comprensió del text dotant-lo de més seguretat jurídica i constituint majoritàriament, adaptacions sobre ús no sexista del llenguatge, o un distint plantejament sobre l'estructura del projecte normatiu.



3. Àmbit d'aplicació

S'inclou en este apartat l'explicació corresponent als articles 3 al 5 ja que després de la seua anàlisi, s'ha optat per una modificació tant en la seua estructura com en la seua redacció i que afecta tot l'avantprojecte. S'ha revisat l'esborrany ajustant les denominacions a eixa nova redacció i s'ha especificat quan així s'ha considerat necessari, per a aclarir els destinataris de cada una de les mesures previstes.

- S'han atés les observacions plantejades per l'Advocacia referides a la redacció que afecta el personal laboral i el personal eventual de l'article 3, així com les relatives a les administracions locals, tant en el sentit de modificar la denominació i eliminar de l'articulat l'article 6 (entitats locals) per innecesari, com en el de completar la Disposició Addicional Onze a fi que incloga la referència al personal funcionari d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional.

- D'una altra part, i compartint amb l'Advocacia la possible confusió existent entre els denominats àmbit d'aplicació i àmbit de gestió de la norma, s'han reestructurat els articles afectats i se'ls ha donat una nova redacció, diferenciant entre l'àmbit subjectiu d'aplicació (article 3: en el que estan totes les administracions i entitats incloses encara que siga amb matisos com pot ser el cas del personal estatutari o investigador) i el personal amb legislació específica (article 4, a què només se li apliquen les disposicions de la llei directament quan així ho dispose la seua normativa específica).

- Es manté l'article 5 amb la denominació “Especificacions relatives a les previsions per a l'aplicació de la Llei a la gestió de persones i llocs”, però ja no s'inclou a determinats ens del sector públic en el concepte “d'administració de la Generalitat”, que queda circumscrit a Presidència i conselleries, sinó que simplement s'aclarix als efectes de gestió, que les previsions relatives a l'administració de la Generalitat, seran aplicables a determinades persones i llocs de treball, que resulten coincidents amb l'àmbit competencial de la conselleria amb competències en matèria de funció pública.

Així mateix, es trasllada a una Disposició Addicional, la Primera, “Àmbit *específic d'aplicació*”, el contingut de l'article 4 respecte als ens del sector públic no inclosos en l'àmbit d'aplicació de la llei.

- Finalment, es recomana la unitat de gestió per part de la conselleria competent en matèria de funció pública, de tot el personal funcionari i laboral, incloent-hi l'actualment gestionat per la conselleria de Sanitat.

Tal com s'afirma en l'informe de l'Advocacia, “la Generalitat, en l'organització de la gestió dels seus recursos humans pot optar per un determinat model entre tots els possibles”. Per eixe motiu, no es considera oportú modificar el sistema existent a hores d'ara i s'opta per mantindre l'organització de la gestió tal com està en el moment actual



II. OBSERVACIONS A L'ARTICULAT.

Han sigut ateses la major part de les observacions contingudes en l'informe emés per l'Advocacia General de la Generalitat, sent incorporades les modificacions a l'articulat de l'esborrany de l'avantprojecte de llei.

No han sigut ateses les observacions que s'indiquen formulades en l'esmentat informe pels motius següents:

1. Article 9.1.b): Caràcter vinculant dels informes.

Es manté la redacció en el sentit que els informes de la persona titular de la Conselleria amb competències en funció pública, tinguen caràcter preceptiu i vinculant.

No es compartix que el caràcter vinculant dels esmentats informes menyscabe les facultats del Consell, atés que estos tenen un caràcter merament jurídic i relacionat únicament amb la possible duplicitat d'estructures o competències i amb el compliment de la normativa vigent en matèria de personal, per la qual cosa es considera que suposen una garantia que les normes que approve l'executiu no vulneren de cap manera la legalitat en eixes matèries.

Es considera que estos informes per tant, no interferixen en les decisions de govern, en el mode de materialitzar-les ni en la capacitat d'actuació del Consell.

2. Naturalesa jurídica de l'Oficina de Supervisió Integral, Anàlisi i Avaluació del Personal de l'Administració de la Generalitat i de l'Escola Valenciana d'Administració Pública.

De conformitat amb la normativa vigent, ha de determinar-se la forma d'integració en l'Administració Pública de què es tracte i la dependència jeràrquica així com delimitar-se les seues funcions i competències.

En els articles 11 i 12 s'han establert els respectius àmbits funcionals així com la dependència jeràrquica. Respecte al rang, la llei 40/2015 no estableix una reserva de llei per a la seua determinació, per la qual cosa serà el Consell, el que en exercici de la seua potestat d'autoorganització i en funció de les necessitats que concórreguen en el moment d'entrada en vigor de la llei, estableisca el caràcter i rang d'ambdós.

3. Article 11. Oficina de Supervisió Integral, Anàlisi i Avaluació del Personal de l'Administració de la Generalitat

S'han acceptat les al·legacions referides a esta Oficina modificant-se la redacció de l'article, a fi que quede perfectament delimitat el seu àmbit d'actuació i, d'esta manera, que no es produïsquen dificultats interpretatives en relació amb la possible duplicitat amb l'actual Inspecció de Serveis.



La creació de l'Oficina pretén dotar a l'Administració de la Generalitat d'un instrument que li permeta supervisar l'aplicació de la normativa sobre ocupació pública, complementant, amb les funcions que se li assignen, les tasques pròpies de la Inspecció General de Serveis.

Així doncs, es modifica la denominació de la referida Oficina, en concret desapareix la referència al “control intern” que poguera entendre's més vinculada a la inspecció de Serveis, i se substitueix per la “d'anàlisi”, més afí a les característiques de l'instrument supervisor que es crea.

En este mateix sentit s'ha modificat, així mateix, l'apartat segon de l'article fent desaparèixer les referències al control intern que com s'ha dit pogueren interpretar-se solapades amb les funcions atribuïdes a la Inspecció General de Serveis en la seua normativa reguladora.

Respecte de les funcions, pròpiament dites, amb la mateixa voluntat d'evitar qualsevol dubte interpretatiu s'ha procedit a la concreció d'alguna d'elles.

En concret, s'ha modificat la prevista en l'apartat a), de tal manera que amb la nova redacció les funcions que té atribuïdes la inspecció de Serveis no aconseguen, en cap cas, quedant-se en un estadi anterior, a l'objectiu de planificació i reorganització del personal, assignat a la funció atribuïda l'Oficina de Supervisió.

Així mateix, s'elimina la funció arrellegada en la lletra c) referida a la instrucció dels procediments disciplinaris, a fi d'evitar problemes interpretatius en relació amb la competència en matèria disciplinària.

No obstant això, respecte d'això cal assenyalar que si bé la Llei 2/2015, de 2 d'abril, de Transparència, Bon Govern i Participació Ciutadana de la Comunitat Valenciana, en l'article 38, relatiu les “competències sancionadores previstes en matèria de bon govern”, atribuïx la instrucció dels corresponents procediments al centre directiu que tinga atribuïda la inspecció general dels Serveis, l'àmbit d'aplicació de l'esmentat Títol II se circumscriu les persones integrants del Consell, a les persones titulars de les secretaries autonòmiques, subsecretaries, direccions generals i òrgans o centres directius el nomenament de les quals competisca al Consell, així com a les persones que exercisquen càrrecs directius com a presidents, directors generals, directors gerents, consellers delegats i funcions executives assimilables en les organitzacions del sector públic instrumental de la Generalitat així com qualsevol persona que haja subscrit un contracte laboral especial d'alta direcció. Queda, per tant, exclòs del seu àmbit d'aplicació el personal empleat públic.

Respecte a la funció prevista en la lletra e), de l'apartat 3, s'ha procedit a especificar que l'Oficina de Supervisió Integral, Anàlisi i Avaluació del Personal de l'Administració de la Generalitat, únicament assumirà la coordinació dels restants òrgans i unitats administratives existents en els diferents departaments de



l'Administració de la Generalitat, als que, de conformitat amb la normativa vigent, els corresponguen funcions en matèria de funció pública i ocupació pública.

4. Personal directiu

La major part de les observacions plantejades en l'informe de l'Advocacia, queden solucionades per la modificació efectuada en l'àmbit d'aplicació d'este capítol, ja que s'ha optat per regular únicament el personal de la direcció pública professional de l'Administració de la Generalitat, excloent a la resta d'administracions i entitats incloses en l'article 3.

Així mateix, s'opta per que la cobertura d'estos llocs de treball únicament puga efectuar-se amb personal funcionari de carrera, per la qual cosa totes aquelles referències als contractes d'alta direcció o a la situació del personal que fóra contractat amb un d'ells, han quedat eliminades de l'articulat.

Finalment, i quant a la recomanació d'incloure en la Direcció Pública Professional a determinades Direccions Generals, sent tècnicament possible, no resulta coincident amb el model proposat en l'esborrany sotmés a informe.

5. Estructuració de l'ocupació pública

- S'ha incorporat a l'esborrany un nou article, el 32, en el que es diu que amb la llei es creen els cossos, escales i agrupació professional funcional de l'annex I així com els cossos i escales en què s'ordena el personal funcionari de carrera gestionat per la conselleria amb competències en matèria de sanitat i els seus organismes o entitats dependents que es contenen en l'Annex IV.
- L'aprovació de la llei, suposa la derogació de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (LOGFPV), pel que els cossos i escales creats en la mateixa queden així mateix derogats, no considerant necessari realitzar l'afirmació expressa de què són substituïts pels que consten en la nova llei. Precisament este és el motiu d'incloure un annex, el II, en el que consta la taula de correspondència entre els nous cossos, escales i agrupació professional funcional i els vigents fins al moment de la seua entrada en vigor.
- Quant a les observacions relatives a les agrupacions de llocs de treball, s'ha revisat tota la redacció a fi que no es produïska confusió amb l'agrupació professional funcional.

Així, una agrupació de llocs es podrà aprovar dins d'un cos, escala o agrupació professional funcional, però no de forma aïllada d'algun d'ells. Constituïxen un mètode que permet, seguint l'informe del Comité d'Experts, reduir el nombre de cossos i escales per a dotar al sistema d'una més flexibilitat i possibilitats de mobilitat i que, al seu torn, permet identificar una sèrie de llocs de treball que per exigir uns coneixements o destreses comunes per al seu exercici però no una titulació diferenciada, poden requerir que una part de les proves d'accés siguen distintes.



Suposa plasmar el principi de llibertat més idoneïtat contingut en les recents sentències del Tribunal Suprem.

En relació amb l'observació que fa referència a què ha d'indicar-se l'òrgan competent per a l'aprovació d'estes agrupacions, assenyalar que l'esborrany si que ho regula en l'article 8 (La consellera o conseller competent en matèria de funció pública), apartat 1 f).

- Article 31. Grups de classificació professional (actual article 30), respecte a les funcions d'accés, control d'entrada i eixida d'edificis.

Les funcions a què es fa referència en l'informe, no s'eliminen de l'agrupació professional funcional per a incloure-les en les corresponents al subgrup C2, de fet, estes funcions, en data de hui, ja les realitza personal pertanyent a este subgrup, les i els denominats auxiliars de Serveis. Per este motiu en la redacció s'inclouen "entre les possibles" funcions a realitzar, la qual cosa no exclou que puguen ser també pròpies de llocs de treball de l'agrupació professional funcional.

- Article 33. Règim jurídic aplicable al personal procedent d'altres Administracions Públiques o universitats Públiques per mitjà de processos de provisió reglamentària de llocs de treball.

Quant a la ubicació del precepte, esta resulta coincident amb la del corresponent article de la LOGFPV, no havent sigut objecte d'al·legació ni disconformitat en cap moment.

D'una altra part, i quant a la contradicció amb l'article 17 (ara 16) en el que es regula la "integració" o "incorporació" del personal d'altres Administracions a la funció Pública Valenciana, s'ha modificat este últim en el sentit de considerar que s'integra els que han superat el corresponent procés selectiu o per via de transferència, deixant a la regulació en el títol referit a la provisió, les conseqüències d'accedir a un lloc de treball per un dels procediments de provisió previstos en el mateix (el concurs o la lliure designació).

Quant a la relació amb la redacció de l'article 142, que regula la situació administrativa de servei en altres administracions públiques, cal tindre en compte que este contempla el supòsit de la persona que se'n va a una altra Administració, mentres que el 16 o el 33 estableixen què ocorre quan s'accedix a esta Administració. Per això, no es considera que existisquen contradiccions entre ambdós articles perquè estan regulant coses diferents.

6. Article 60. Procediments de selecció.

L'informe afirma que no s'aconsegueix a entendre el motiu que conste la distribució percentual per sexes.



La raó que justifica que es faça constar esta distribució, és perquè puga ser determinat el sexe infrarrepresentado en cas d'existir un empat.

7. Article 61: Requisit lingüístic.

En relació amb l'observació de l'article 61 referida al requisit lingüístic en la selecció, afirmar que el tema de l'acreditació de la competència lingüística s'ha incorporat en tot l'articulat en els termes que preveu l'Acord sobre competència lingüística subscrit amb les organitzacions sindicals, afectant els articles 41.2.i); 47.2.j); 61.1.f); 109.2.f); Disposició final segona i Disposició final tercera, apartat tercer de l'esborrany.

- Quant a l'observació referida a la hipotètica vulneració del principi de reserva de llei que es produiria per la remissió reglamentària efectuada en el text, no es compartix l'opinió de l'Advocacia i es considera que este respecta estrictament l'esmentat principi de reserva de llei.

Així, l'esborrany no remet a regulació reglamentària l'establiment del requisit lingüístic en la selecció o en la provisió, ja que este es preveu en la norma, únicament serà determinada via reglamentària la concreció del nivell exigible en cada cas, incloent-se a més, en la Disposició final tercera, la previsió de quins nivells de competència lingüística podran ser exigits si, transcorregut un any des de l'entrada en vigor de la llei, no ha sigut aprovat el reglament corresponent en la matèria.

En este sentit, la pròpia Sentència del Tribunal Constitucional (STCo 34/2002, de 14 de febrer) citada en l'informe, després d'establir la reserva de llei per a distints àmbits de la funció pública, afirma "l'estatut dels funcionaris públics, en virtut de la reserva de llei ex art. 103.3 CE, queda sostret a la normació reglamentària, més no en el sentit que les disposicions del Govern no puguem, quan així ho requerisca la llei, col·laborar amb esta per a complementar o particularitzar, en aspectes instrumentals i amb la deguda subjecció, l'ordenació legal de la matèria reservada, perquè esta col·laboració que, en termes de política legislativa, haurà de resultar pertinent en molts casos, no serà contradictòria amb el dictat de la Constitució quan la remissió al reglament ho siga, estrictament, per a desenrotllar i complementar una prèvia determinació legislativa". Açò és, "en esta matèria haurà de ser només la llei la font introductora de les normes reclamades per la Constitució, amb la conseqüència que la potestat reglamentària no podrà desplegar ací innovant o substituint a la disciplina legislativa, no sent-li tampoc possible al legislador disposar de la reserva mateixa a través de remissions incondicionades o faltats de límits"

Per tant, de la lectura de l'articulat, es desprén que la norma no està efectuant una remissió reglamentària incondicionada sinó una concreció a un requisit que ja introduïx la pròpia llei, per la qual cosa es considera que complix amb la doctrina del Tribunal Constitucional en matèria de reserva de llei.

- Així mateix, cal portar a col·lació la Sentència 46/1991, de 28 de febrer, del Tribunal Constitucional, dictada en el recurs d'inconstitucionalitat 955/1985,



interposat pel Govern de la nació contra l'article 34 de la Llei del Parlament de Catalunya 17/1985, de 23 de juliol, de la Funció Pública de l'Administració de la Generalitat. La Llei actualment vigent a Catalunya, en l'article 42, reproduïx pràcticament este precepte.

En esta sentència contra l'article 34 de l'esmentada llei, concretament contra l'incís final del precepte "en el proceso de selecció haurà d'acreditar-se el coneixement de la llengua catalana en la seua expressió oral i escrita", l'alt Tribunal conclou:

"la raonabilitat de valorar el coneixement del català com a requisit general de capacitat, encara que variable en el seu nivell d'exigència, ve justificada per diversos motius, en primer lloc hem de mencionar el caràcter del català com a llengua de l'Administració de la Generalitat, junt amb el castellà, ambdós d'ús preceptiu (art. 5 Llei catalana 7/1983) que són vàlides i eficaços les actuacions administratives fetes en català (art. 7.1 Llei catalana 7/1983) i que els particulars gaudixen del dret d'usar el català en les seues relacions amb l'Administració.

"Pues resultaria contrari al dret a la igualtat en l'accés a la funció pública, exigir un nivell de coneixement del català sense cap relació amb la capacitat requerida per a exercir la funció que es tracte, certament una aplicació desproporcionada del precepte legal, podria portar a resultats discriminatoris, contraris tant a l'art. 14 com al 23. 2 CE. Però això no resulta directament aplicable del precepte impugnat que entés en els seus propis termes, no té res d'objectable des del punt de vista constitucional"

"L'Advocat de l'Estat reconeix en el seu escrit d'interposició del recurs, que en realitat no qüestiona tant la constitucionalitat del precepte com la constitucionalitat de l'aplicació del mateix, que entén hauria d'estar supeditada a un criteri de raonabilitat i proporcionalitat...."

Concloent el Tribunal Constitucional en la constitucionalitat del precepte impugnat, es considera que és precisament esta proporcionalitat la que es deixa al desplegament reglamentari en l'avantprojecte de llei objecte d'informe.

8. Article 64. Sistemes selectius

Es planteja que en l'apartat 9, s'incloga no sols que han de respectar-se els principis de la selecció previstos en l'article 59, sinó també la referència a respectar els criteris de l'article 66.4 (El personal d'elecció o de designació política, el personal funcionari interí, el personal laboral no fix i el personal eventual no podran formar part dels òrgans de selecció).

Este article planteja l'actuació de les organitzacions sindicals en termes de "col·laboració". El que el personal d'elecció no puga formar part dels òrgans tècnics de selecció, es preveu en l'article 64 per a tots els òrgans tècnics, tant per a la selecció de personal funcionari com per a la del personal laboral.



La referència als principis de la selecció de l'article 59, es realitza per ser els principis bàsics que han de regir tot l'accés a l'ocupació pública i es considera que, encara que siga com a col·laboració, qualsevol persona que tinga una intervenció en el procés ha de complir-los.

9. Article 72.5, incís final.

L'informe planteja la modificació de la referència a “este número” per la de a “este apartat”.

La redacció actual és la correcta, ja que s'està fent referència al número 3r de l'apartat 5, no a la resta dels números del citat apartat.

10. Article 74. Adquisició i pèrdua de la condició de personal laboral fix

Es proposa que en este article, es contemple un apartat que es referisca a la pèrdua de la condició de personal laboral indefinit com a conseqüència de la provisió del lloc o amortització del mateix.

No es considera procedent la regulació d'esta figura, de construcció jurisprudencial, en un article que regula precisament al personal laboral fix, condició que no concorre en l'indefinit.

No obstant això, l'apartat 5 de la Disposició Addicional segona, ja contempla les circumstàncies que podran donar lloc a l'extinció de la relació jurídica de caràcter indefinida.

11. Article 75. Drets individuals

Es proposa que en la lletra g) de l'esmentat article, (dret a la defensa jurídica i a la protecció per part de l'administració en què presten Serveis en els procediments que se segueixen davant de qualsevol orde jurisdiccional com a conseqüència de l'exercici legítim de les seues funcions o càrrecs públics), s'incloga una referència a què el dret està condicionat al compliment de les prescripcions de la Llei d'Assistència Jurídica de la Generalitat (LAJG)

L'article, tal com l'informe de l'Advocacia afirma, es redacta en idèntics termes als de l'article 14 del TREBEP, no considerant procedent incloure matisos.

Això no obsta, que l'exercici d'este dret se sotmeta a les condicions i requisits que la normativa específica d'aplicació preveja, en este cas la LAJG.

En este sentit, s'ha modificat la redacció de l'article 43 (Llocs de treball de naturalesa funcional), no en el sentit proposat pels arguments exposats, però sí que s'ha introduït el matís de les excepcions legals previstes.



Així, la redacció de la lletra j) de l'article 43.1, quedaria de la manera següent: “j) *L'assessorament legal preceptiu, així com la representació i defensa en juí de l'Administració, llevat de les excepcions legals previstes en este últim supòsit*”

12. Article 79. Permís de paternitat

Es planteja eliminar l'últim incís de la lletra c) de l'apartat 3 d'esta article (Seran obligatòries per al seu titular, les dos setmanes immediatament posteriors al fet causant), per entendre que conculca les condicions mínimes previstes en l'article 49 del TREBEP, suposant una restricció de drets.

Es pretén iniciar un model en què la regulació dels drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i, concretament, el permís de paternitat, fomenten l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars de forma efectiva, de mode plenament ajustat al mandat contingut en l'article 44 de la Llei Orgànica d'Igualtat.

La necessitat que les primeres sis setmanes del permís de maternitat siguin obligatòries per a la dona té a veure amb la protecció de la condició biològica de la dona i les especials relacions entre la dona i el seu fill durant el període que segueix a l'embaràs i al part, evitant que l'acumulació de càrregues que deriva de l'exercici simultani d'una activitat professional pertorbe les esmentades relacions (Directiva 92/85/CEE del Consell, de 19 d'octubre).

La justificació de l'obligatorietat de dos de les sis primeres setmanes per a l'altre progenitor ha de ser distinta, encara que no està completament deslligada de la corresponent al permís per part.

En primer lloc, si la seguretat i la salut de la treballadora que ha donat a llum ha de ser protegida, tenint en compte el mandat establert en els arts. 67 i 68 del Codi Civil si es tracta de cònjuges, l'altre progenitor ha d'ajudar-la i socórrer-la en el que és necessari durant el període de temps que la seua salut precisa una protecció especial. Es tracta d'un deure establert en la legislació civil, de tal manera que l'obligatorietat del permís de paternitat simplement constitueix una translació o manifestació del mateix en la regulació de la funció pública.

En segon lloc, les especials relacions entre la mare i el fill en el període que segueix al part poden ser perfectament traslladables a l'altre progenitor, amb qui també s'establixen unes relacions d'afectivitat i atenció singulars. Respecte d'això, ha d'assenyalar-se novament el deure d'atenció que també té l'altre progenitor com a respecte al recent nascut, en cap cas de manera subsidiària a la mare, d'acord amb l'art. 68 del Codi Civil.

En tercer lloc, la consideració del permís de paternitat com un tipus de permís parental, d'acord amb la Directiva 2010/18/UE, s'entén que no impedis que una part de la seua duració pugui establir-se en el dret intern amb caràcter obligatori, en la mesura que s'alinea amb les principals finalitats de tal Directiva, especialment si, com succeïx en el cas espanyol, els poders públics han d'assegurar la protecció



integral dels fills i les mares (art. 39.2 CE), tenint molt en compte el deure dels pares de prestar assistència de tot tipus als fills haguts dins o fora del matrimoni durant la seua minoria d'edat (art. 39.3 CE).

I, en quart lloc, la regulació proposada també contribuïx de mode indirecte a la igualtat de les dones en el mercat de treball i és d'acord amb les directives en matèria d'igualtat de tracte entre hòmens i dones [arts. 14 i 35 CE, Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre hòmens i dones en assumptes d'ocupació.

En conseqüència, es considera que esta regulació no anul·la el caràcter bàsic del TREBEP, en la mesura que els seus titulars continuen conservant un permís de paternitat de quatre setmanes de duració, d'acord amb el que preveu el seu art. 49.c)

13. Article 81 (actual 77). Especial referència al dret a la protecció del personal empleat públic que denuncie irregularitats.

La Inspecció General de Serveis i l'Oficina prevista en l'article 11 del text, tal com s'explica en l'apartat II.3 del present informe, són distintes i amb funcions diferenciades. No obstant i a fi d'evitar les confusions posades de manifest per l'Advocacia, s'ha eliminat de la redacció de l'article 77, les referències a la Inspecció General de Serveis.

14. Article 86. Retribucions complementàries

No s'accepta la modificació suggerida per considerar que l'actual no genera problemes interpretatius o de comprensió. La redacció proposada resulta coincident amb la prevista en la LOGFPV, que no va ser objecte en el seu moment cap d'observació pel Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana.

15. Article 94. Reducció i meritació

No s'accepten els suggeriments efectuades per tractar-se merament d'aspectes lèxics i de redacció. La que consta en l'esborrany, resulta coincident amb la prevista en la LOGFPV, que no va ser objecte en el seu moment cap d'observació pel Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana.

16. Article 112, apartat 11. Convocatòries de concurs

No s'accepta el suggeriment efectuada per tractar-se únicament d'una proposta alternativa de redacció, s'opta per mantindre l'actual.

17. Article 115. Comissió de Serveis

Es posa de manifest el fet de que l'apartat 4 segon paràgraf, preveja que puguen ser exigits uns cursos de formació per a ocupar un lloc de treball en comissió de serveis.



Tal com ja s'ha exposat en l'apartat II.5, les agrupacions de llocs es podran aprovar dins d'un cos, escala o agrupació professional funcional, però no de forma aïllada d'algun d'ells i suposen identificar una sèrie de llocs de treball que per exigir uns coneixements o destreses comunes per al seu exercici, però no una titulació diferenciada, poden requerir que una part de les proves d'accés siguin distintes. Suposa plasmar el principi de llibertat més idoneïtat contingut en les recents sentències del Tribunal Suprem.

En este sentit, en l'article 41, entre els elements de la classificació dels llocs de treball s'ha inclòs el corresponent a, si és el cas, que el mateix estiga inclòs en una agrupació de llocs de treball, és a dir, que requeriria eixos coneixements o destreses comunes a què s'ha fet referència, però no una titulació diferenciada de la del cos o escala a què pertany.

Per l'esmentat motiu, l'article opta per no impedir que les persones del cos o l'escala puguin ocupar eixos llocs en comissió de serveis, ja que no hi ha diferència de titulació, però exigeix uns cursos en què puguin adquirir eixos coneixements o destreses específics per a l'adequat exercici dels llocs de treball en el cas que no hagen sigut acreditats.

18. Article 145. Excedència voluntària per interès particular

No es considera adequat modificar la redacció actual de l'article que regula l'excedència voluntària per interès particular. S'opta per deixar els supòsits a què es fa referència (no participar en la convocatòria del lloc ocupat en adscripció provisional, no sol·licitar el reingrés al servei actiu des de la situació de Serveis especials o no participar en els concursos convocats el personal en excedència forçosa) com una conseqüència de l'incompliment de les situacions previstes en els articles corresponents.

Es considera que facilita el coneixement del personal dels requisits i conseqüències de cada una de les situacions exposades.

19. Article 181. Garanties i drets dels membres de les juntes de personal.

No es considera necessari incloure en la regulació l'escala de crèdit horari ja prevista en l'article 41.1.c) del TREBEP.

20. Annexos

En relació amb les observacions formulades respecte als annexos de l'esborrany, cal realitzar les consideracions següents:

- S'ha inclòs en la part dispositiva, article 32, un nou article en què es diu que es creen els cossos, escales i agrupació professional funcional.



- S'ha modificat el títol de l'annex I, que passa a cridar-se “Cossos i Escales de l'Administració de la Generalitat”, per a ajustar-se al seu contingut.
- S'ha eliminat de l'anterior Annex II, la creació de les agrupacions de llocs de treball que passen a ser un annex independent, l'Annex III.
- S'inclouen en l'annex I, els Cossos Superior Tècnic d'Inspecció de Tributs de l'Administració de la Generalitat (A1) i Superior de Gestió de Tributs de l'Administració de la Generalitat (A2).
- S'han eliminat les funcions del cos A1-05 (Cos Superior Facultatiu d'investigació científica de l'administració de la Generalitat), i les seues corresponents escales, que era en l'únic en el que constaven, ja que les funcions dels cossos i escales estan previstes en l'article 30 de l'esborrany.
- Quant als requisits, estos estan previstos en l'article 30 de l'esborrany, el qual regula amb caràcter general el nivell de titulació exigible per a cada un d'ells i inclou la previsió que en l'accés als cossos o escales les funcions de la qual requereixen l'exercici de professions regulades, s'exigirà estar en possessió de la corresponent titulació que habilite per a l'exercici de la professió.
- Amb base en allò que s'ha exposat, l'Annex únicament contempla els requisits de titulació en estes dos circumstàncies, quan es tracta d'una professió regulada (Per exemple l'escala 10 del cos A1-04 Arquitectura) o quan s'exigix un nivell de titulació superior al previst amb caràcter general en l'article 30 citat (Cos A1-05 Cos Superior Facultatiu d'investigació científica de l'administració de la Generalitat, que en la seua escala 01, inclou com a requisits: Doctorat en Ciències Experimentals, Doctorat en Enginyeria, Doctorat en Veterinària i 3 anys d'experiència postdoctoral en investigació agroalimentària)

L'esborrany segueix la doctrina de la jurisprudència del Tribunal Suprem, de llibertat amb idoneïtat. (Entre altres: SSTS de 24 de març de 2006 (cassació 3921/2003), 10 d'abril de 2006 (cassació 2390/2001), 16 d'abril de 2007 (cassació 1961/2002), 16 d'octubre de 2007 (cassació 6491/2002), 7 d'abril de 2008 (cassació 7657/2003), 10 de novembre de 2008 (cassació 399/2006) i de 22 d'abril de 2009 (cassació 10048/2004).

D'esta última Sentència de 22 d'abril de 2009, pot citar-se l'argument següent:

"(...) amb caràcter general la jurisprudència d'esta Sala manté que no pot partir-se del principi d'una rigorosa exclusivitat a propòsit de la competència dels professionals tècnics, ni es poden reservar per principi àmbits excloents a una professió, i encara que hi ha la possibilitat que una activitat concreta pugui atribuir-se, per la seua especificitat, als professionals directament concernits, esta possibilitat ha de ser valorada restrictivament, atés que la regla general continua sent la de rebuig d'eixa exclusivitat, perquè, com s'arplega en aquella sentència, la jurisprudència ha



declarat amb reiteració que enfront del principi d'exclusivitat ha de prevaldre el de llibertat amb idoneïtat, ja que, a l'existir una base d'ensenyances comunes entre algunes branques d'ensenyances tècniques, estes doten els seus titulats superiors d'un fons igual de coneixements tècnics que, amb independència de les distintes especialitats, permeten l'exercici de llocs de treball en què no siguen necessaris uns determinats coneixements sinó una capacitat tècnica comuna i genèrica que no resulta de la situació específica obtinguda sinó del conjunt dels estudis que s'hagueren seguit".

La directora general de Funció Pública

**SUBSECRETÀRIA
CONSELLERIA DE JUSTÍCIA, ADMINISTRACIÓ PÚBLICA, REFORMES
DEMOCRÀTIQUES I LLIBERTATS PÚBLIQUES**