



## CONTESTACIÓ DICTAMEN 6/2018 COMITÉ ECONÒMIC I SOCIAL DE LA COMUNITAT VALENCIANA

Del conjunt d'observacions realitzades pel CESCVC s'han acollit els arguments exposats respecte d'una part d'aquestes, que s'accepten incorporant les modificacions corresponents al text de l'esborrany, i es rebutja la resta per diferents motius, bé per no resultar coincidents amb el model proposat en l'esborrany, bé per no compartir esta Direcció General les consideracions jurídiques realitzades, o bé per constituir mers aspectes de redacció. Es detallen a continuació les raons per a la seua acceptació o rebuig seguint l'ordre de l'articulat.

### 1. Articles 1, 3.2 i 11.3.e)

S'accepta la proposta de revisar aquests articles corregint diversos errors de puntuació.

### 2. Article 2.1.j). Principis informadors.

El CESCVC fa esment a l'ampliació dels terminis d'implementació de les eines informàtiques establert en el RDL 11/2018, de 31 d'agost, de transposició de diverses directives, norma que modifica la DF 7a de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, de Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques. Els esmentats terminis, com no pot ser d'una altra manera, seran els que determinen la posada en marxa del registre electrònic d'apoderaments, registre d'empleats públics habilitats, punts d'accés general electrònic de l'administració, etc. que produiran efectes a partir del 2 d'octubre de 2020 pel fet de l'aplicació d'aquestes normes sense que siga necessari fer esment exprés tal com proposa el CESCVC.

### 3. Articles 2.1.l), 19.3 i 25.1

*S'accepta la proposta d'incloure el principi de transparència entre els enumerats en aquests articles quant als procediments establerts per a la selecció o designació de personal empleat públic.*

### 4. Article 8. La consellera o conseller competent en matèria de funció pública.

En relació amb l'article 8 es proposen dues modificacions, una en el sentit d'eliminar el caràcter vinculant dels informes de la consellera o conseller competent en matèria de funció pública, i una altra amb la finalitat que siga aquesta conselleria la que assumisca les competències en matèria d'inspecció general de serveis.



No es comparteix que el caràcter vinculant dels esmentats informes menyscabe les facultats del Consell, posat que aquests 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 en cap cas la legalitat en eixes matèries.

Es considera que aquests informes, per tant, no interfereixen en les decisions de govern, en la manera de materialitzar-les, ni en la capacitat d'actuació del Consell. Per tant, es manté la redacció inicial.

D'altra banda, quant a les competències en matèria d'inspecció de serveis, el model de la llei és el de mantindre la competència del President de la Generalitat per a determinar l'estructura del seu govern, així com quins òrgans seran els que exerciran cadascuna de les competències.

Les competències per a crear, modificar i suprimir les conselleries i les secretaries autonòmiques i assignar-los les competències que desenvoluparan les té atribuïdes el President de la Generalitat, tal com disposa l'article 12.1.b de la Llei 5/1983, de 30 de desembre, del Consell. I és precisament en el Decret del President on es determinen les conselleries en què s'organitza l'administració de la Generalitat i on s'assignen les competències als diferents departaments.

D'altra banda, correspon al Consell adoptar les mesures organitzatives necessàries de cara a establir l'estructura directiva bàsica de la seua administració a proposta del President de la Generalitat i amb la prèvia deliberació del Consell, tal com estableix l'article 64 de la Llei 5/1983, on es disposa l'aprovació pel Consell d'un reglament orgànic de cada conselleria a proposta del conseller respectiu. Tot això amb l'objectiu primordial d'atendre amb eficàcia les competències que els han sigut atribuïdes a cadascun dels departaments citats.

Per tant, d'incloure's l'adscripció de funcions que corresponen a la Inspecció de serveis (encara que siga amb una altra denominació) a la conselleria competent en matèria de funció pública, s'estarà privant al President i al Consell de portar a terme la seua capacitat d'autoorganització i impediria l'exercici de les competències que tenen atribuïdes.

##### **5. Article 9. El Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR).**

S'accepta la proposta que el tercer i quart paràgrafs del punt 6 de l'article 9 passen a numerar-se com a punt 7 per a una millor comprensió.

##### **6. Article 10. La Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat.**

S'accepta la proposta d'incorporar el text del punt 4 al primer punt de l'article.

##### **7. Article 11. Escola Valenciana d'Administració Pública.**



Es proposa que l'EVAP, a la vista de les importants funcions que se li atribueixen, ostente la naturalesa jurídica d'organisme autònom amb la finalitat de mantindre la neutralitat i transparència necessàries.

Es considera que la decisió quant a la naturalesa jurídica de l'EVAP s'emmarca dins de la potestat d'autoorganització, sent tan jurídicament correcta l'opció proposada com la triada en l'avantprojecte de llei, suposant, òbviament, un major cost econòmic en la seua implantació la creació d'un organisme autònom.

Independentment de l'anterior, no es comparteix l'observació relativa al fet que existisca una major garantia de neutralitat i transparència pel fet de ser un organisme autònom, ja que aquests principis han de ser complerts d'igual forma a pesar que es tracte d'una Direcció General.

#### *8. Article 12. El Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana.*

S'accepta la proposta relativa a aclarir els supòsits en els quals l'informe del Consell Assessor ha de ser preceptiu modificant el text de l'article en aquest sentit.

#### *9. Articles 18.6 i 19.3 Selecció del personal funcionari interí i laboral temporal.*

En la regulació de la selecció del personal interí s'ha tingut en compte el que es disposa en el text refós de l'EBEP, que estableix que la selecció del personal funcionari interí haurà de realitzar-se mitjançant procediments àgils que respectaran en tot cas els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Per la seua part, l'informe del Comitè d'Experts considerava acceptable que la selecció del personal interí es lligara a la constitució de borses de treball vinculades al desenvolupament de les ofertes d'ocupació pública, sempre que en les borses sols puguen inscriure's els qui hagen aprovat almenys alguna de les proves del procediment selectiu i hagen demostrat, per tant, un nivell mínim de coneixements, i que eixa condició hauria de reflectir-se en la Llei.

Per tant, la redacció donada en l'esborrany de la llei reflecteix el model pel qual s'ha optat en la gestió de les borses per a la cobertura temporal de llocs en l'àmbit de l'Administració del Consell atesa la normativa citada i a les recomanacions realitzades pels experts, independentment de la manera en què es gestionen les borses en l'àmbit de les administracions locals, que es regiran conforme a la seua normativa específica i als criteris que resulten d'aplicació.

Finalment, quant a la proposta de substituir "la seua" per "el" en el segon paràgraf de l'apartat c) del punt 2 de l'article 18, s'accepta.

#### *10. Article 21.2.d). Concepte de personal directiu públic professional.*



S'accepta la proposta respecte a utilitzar *Estatut d'Autonomia* en la seua forma valenciana en tot l'articulat.

*11. Títol III. Personal al servei de les Administracions Públiques.  
Capítol II. Direcció Pública Professional. Articles 22 i 26.*

El Comitè considera que l'Avantprojecte de Llei conté una regulació que no està bastant definida quant a quin tipus de llocs de treball ocuparà aquest personal i amb quina finalitat.

Enfront d'això des de la Direcció General s'entén que la regulació continguda en els articles 22 i 26 de l'esborrany és suficient per a aclarir els aspectes posats de manifest, i queden, en qualsevol cas, la resta de qüestions pendents de desenvolupament reglamentari.

*12. Article 36. Estructura de l'ocupació pública de les entitats locals*

En l'article 15 de l'avantprojecte de llei ja està prevista la cooperació i coordinació de l'Administració de la Generalitat amb les administracions de les entitats locals en matèria de funció pública.

En la regulació que conté l'article 13 de l'avantprojecte de la llei respecte a la composició del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana, s'integra com a vocal nat una persona en representació de la Federació Valenciana de Municipis i Províncies.

*13. Article 41. Creació, modificació i supressió de llocs de treball*

Es proposa afegir al final del punt 1, de l'article 41, el següent text: "La creació, modificació o supressió dels llocs de treball es reflectirà en les corresponents relacions de llocs de treball o altres instruments d'ordenació, que seran d'obligada negociació amb les organitzacions sindicals representatives".

S'opta per mantindre la redacció actual, ja que l'article 37.1. c) del text refós de l'EBEP estableix l'obligatorietat de negociar amb les organitzacions sindicals les normes que fixen els criteris generals en matèria de sistemes de classificació de llocs de treball, però no les relacions de llocs de treball o altres instruments d'ordenació. Per tant, el que es negocia obligatòriament és l'avantprojecte de llei i la normativa de desenvolupament reglamentari que fixa aquests criteris generals.

*14. Article 53. Pla Estratègic de Recursos Humans*

S'accepta la proposta d'incloure en la redacció de l'article la necessitat que en l'elaboració del Pla Estratègic de Recursos Humans siguen oïdes prèviament les organitzacions sindicals amb representació en la taula de negociació corresponent.



Quant a la segona part de la proposta, ha d'assenyalar-se que la gestió dels llocs i del personal docent no universitari i de l'estatutari correspondrà, respectivament, a la conselleria competent en matèria d'educació i a la conselleria competent en matèria de sanitat. En conseqüència, l'elaboració d'un Pla Estratègic de Recursos Humans en els àmbits sanitari i docent excedeix l'àmbit competencial de la conselleria competent en matèria de funció pública.

#### *15. Article 62.d). Requisits d'accés.*

S'accepta la proposta de dividir en tres paràgrafs la redacció original, si bé s'opta per mantindre'ls sota un únic apartat d), ja que es tracta en els tres casos del mateix requisit d'accés però referit a diferents situacions alternatives a les que pot afectar.

Quant a l'observació referida al requisit d'acreditació de la competència lingüística, en l'informe de contestació a les al·legacions de l'Advocacia General de la Generalitat sobre l'avantprojecte de Llei ja es va indicar per part d'aquesta Direcció General que es considera que la regulació d'aquest requisit en el text respecta estrictament el citat 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 aquest es preveu en la norma. Únicament serà determinada per via reglamentària la concreció del nivell exigible en cada cas, incloent-se a més en la Disposició final quarta 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 aquest sentit, la doctrina constitucional a la qual fa referència el dictamen, després d'establir la reserva de llei per a diferents àmbits de la funció pública, afirma que "l'estatut dels funcionaris públics, en virtut de la reserva de Llei ex art. 103.3 CE, queda sostret a la regulació reglamentària, més no en el sentit que les disposicions del Govern no puguin, quan així ho requereixca la Llei, col·laborar amb aquesta per a complementar o particularitzar, en aspectes instrumentals i amb la deguda subjecció, l'ordenació legal de la matèria reservada, perquè aquesta 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 desenvolupar i complementar una prèvia determinació legislativa". Això és, "en aquesta matèria haurà de ser sols 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 faltes 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 introdueix la mateixa llei, per la qual cosa es considera que compleix amb la doctrina del Tribunal Constitucional en matèria de reserva de llei.



D'altra banda, ha de portar-se 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 aquest precepte.

En aquesta sentència contra l'article 34 de l'esmentada Llei, concretament contra l'incís final del precepte "en el procés 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 d'esmentar el caràcter del català com a llengua de l'Administració de la Generalitat, juntament amb el castellà, tots dos d'ús preceptiu (art. 5 Llei catalana 7/1983) que són vàlides i eficaces les actuacions administratives fetes en català (art. 7.1 Llei catalana 7/1983) i que els particulars gaudeixen del dret d'usar el català en les seues relacions amb l'Administració.

"Perquè 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 de què es tracte, certament una aplicació desproporcionada del precepte legal, que 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 d'aquest, que entén hauria d'estar supeditada a un criteri de raonabilitat i proporcionalitat...."

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

## *16. Article 73. Jubilació.*

Es proposa la supressió de l'apartat c) del punt 5 de l'article amb la finalitat d'eliminar la possibilitat de prolongació de l'edat de jubilació per a persones que tinguen les cotitzacions necessàries per a generar el dret a pensió de jubilació íntegra.

S'opta per mantindre la redacció actual que, d'altra banda, resulta coincident amb la negociada amb les organitzacions sindicals en la Mesa General de Negociació (MGN I) celebrada el dia 12 de juliol de 2018 i que ha sigut incorporada a l'article 63 de la vigent Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana per la Llei 21/2017, de 28 de desembre, de mesures fiscals, de gestió administrativa i financera, i d'organització de la Generalitat.



D'altra banda, es proposa addicionar al punt 6 d'aquest article, relatiu a la jubilació del personal funcionari per la declaració d'incapacitat permanent, un paràgraf final que preveja que aquesta jubilació es produirà sempre que siga acreditat pel servei de prevenció corresponent que no és possible l'adaptació o el canvi de lloc de treball.

S'opta per mantindre la redacció actual, ja que, d'una banda, la declaració de la situació d'incapacitat permanent correspon a l'Institut Nacional de Seguretat Social, i, per una altra, el text refós de l'EBEP estableix que procedeix la jubilació del personal funcionari per la declaració d'incapacitat permanent per a l'exercici de les funcions pròpies del seu cos o escala, o pel reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o, incapacitat permanent total en relació amb l'exercici de les funcions del seu cos o escala. Per tant, la redacció proposada afecta a matèria de seguretat social i podria contravenir el que es disposa en la normativa bàsica estatal.

#### *17. Article 128. Adscripció temporal.*

El Comitè considera necessari incloure una redacció similar a la prevista en l'actual article 112.4 de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana.

En la regulació d'aquesta figura s'ha volgut establir un sistema que, a la vista de la problemàtica que pretén resoldre, resulte pràctic i sobretot àgil. El sistema vigent previst en la Llei 10/2010 és tan detallista que en la pràctica ha resultat inaplicable, per la qual cosa es considera que recuperar aquesta redacció resultaria contradictori amb la finalitat perseguida per la figura de l'adscripció temporal en l'esborrany.

#### *18. Nou article 165.bis. Cessament incentivat en el servei actiu.*

Atés que el TREBEP permet expressament que el legislador regule altres situacions administratives en els supòsits d'incentivar el cessament en el servei actiu, el CES considera necessari introduir aquesta possibilitat en la llei per a posteriorment desenvolupar-la per via reglamentària.

Al marge que en la redacció proposada existeixen nombroses qüestions tècniques que plantegen contradiccions amb altres situacions administratives, cal tindre en compte que l'informe de la Comissió d'Experts de l'EBEP va qualificar aquesta tipologia de situacions administratives com a excepcionals, lligades a opcions organitzatives i de gestió de personal. La seua regulació depèn de la planificació estratègica de recursos humans o pretén donar una eixida a problemes transitoris d'excés de personal, necessitats de reestructuració interna o uns altres similars.

En el moment actual, amb una administració de la Generalitat deficitària en personal i amb una regulació que amplia les possibilitats de prolongació de la permanència en el servei actiu, resultaria incongruent i amb difícil encaix en les premisses del TREBEP la inclusió d'aquesta nova situació administrativa, per la qual cosa s'opta per no incloure-la en l'avantprojecte de llei.



## 19. Article 186. Meses de negociació

Si bé consta la seua creació en la llei de Funció Pública d'Extremadura, en la pràctica no s'han posat en funcionament per la problemàtica que comporten, i en el nostre cas es desaconsella la creació de la Mesa General de les Administracions Públiques Valencianes, de la Mesa Sectorial del Sector Públic Instrumental, la Mesa de les Universitats Públiques i la Mesa de les Administracions Locals per les consideracions que es detallen a continuació:

1. Podria vulnerar-se l'autonomia dels ens locals, que es regula en els articles 137 i 140 a 142 de la CE i en la Llei 7/1985, de Bases de Règim Local. Els principis reguladors de la negociació i, molt en concret, el de cobertura pressupostària, no podrien complir-se fefaentment atés que totes les administracions locals que estarien representades en eixa hipotètica mesa, haurien d'aportar el certificat de dotació pressupostària per a la concreta negociació, fet que es presumeix en la pràctica inviable. No es podrien subscriure pactes i els eventuals acords haurien de ser ratificats per tots els òrgans de govern de les entitats locals.

2. També el principi d'autonomia de les Universitats podria ser vulnerat, perquè aquestes tenen la consideració d'ens públic dotat d'autonomia constitucionalment garantida, establida en l'article 27.10 de la Constitució Espanyola. Tenen la naturalesa d'administració pública independent, no són organismes autònoms, ni administració estatal, ni autonòmica.

La Llei orgànica 6/2001, d'Universitats, de forma expressa atribueix a l'autonomia el rang de dret fonamental. L'article 2.2 (precepte amb rang de llei orgànica) inclou en el seu àmbit decisor -de la universitat- la determinació de les condicions en què han de desenvolupar la seua activitat el personal docent i investigador i el d'administració i serveis, sense lloc per a interferències d'altres administracions, ni per tant poder imposar pactes o acords procedents d'altres Meses.

3. Des d'un punt de vista lògic, no pot constituir-se una mesa de negociació si no està representada en el costat "patronal" la universitat o universitats públiques, com ocorre en les meses de negociació constituïdes en el nostre àmbit; els acords que pogueren adoptar-se poden tindre repercussió econòmica per a l'administració negociadora, en el cas de l'administració autonòmica són aprovats per llei i executats pel govern, i en les universitats els pressupostos són aprovats pel Consell Social a proposta del Consell de Govern, tots dos òrgans universitaris manquen de la tutela o ratificació ulterior per l'administració autonòmica i els pressupostos són executats per la mateixa universitat.

Així mateix, es planteja el problema respecte dels acords que no siguin avalats per totes les universitats.

4. Respecte del Sector Públic Instrumental, el personal funcionari d'aquest sector és personal gestionat per la Direcció General de Funció Pública i, per tant, està representat





en la Mesa Sectorial de Funció Pública i en les Meses Generals de Negociació que s'estableixen en l'EBEP i la LOGFPV.

El personal laboral del sector públic autonòmic que és personal laboral propi de les entitats, empreses, fundacions i consorcis, ha de negociar les seues condicions de treball en les unitats de negociació establides en el Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors (ET), article 82 i següents. *"En representació dels treballadors estaran legitimats per a negociar en els convenis d'empresa i d'àmbit inferior, el comitè d'empresa, els delegats de personal, si escau, o les seccions sindicals si les calguera, en el seu conjunt, sumen la majoria dels membres del comitè... En els convenis sectorials estaran legitimats per a negociar en representació dels treballadors: a) Els sindicats que tinguen la consideració de més representatius a nivell estatal, així com, en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals afiliades, federades o confederades a aquests. b) Els sindicats que tinguen la consideració de més representatius a nivell de comunitat autònoma respecte dels convenis que no transcendisquen d'aquest àmbit territorial, així com, en els seus respectius àmbits, les organitzacions sindicals afiliades, federades o confederades a aquests. c) Els sindicats que compten amb un mínim del deu per cent dels membres dels comitès d'empresa o delegats de personal en l'àmbit geogràfic i funcional al qual es referisca el conveni."*

La negociació col·lectiva que regula el TREBEP no contempla en les administracions públiques, cap taula de negociació de caràcter tripartit.

Així mateix, entre les matèries de negociació obligatòria no es contempla l'assumpció per part de la Comunitat Autònoma de les competències que té una altra administració pública.

Conclusió: Les competències atribuïdes per la Llei –i la Constitució- no poden veure's afectades en la seua configuració ni en el seu exercici per decisions o acords d'autoritats o òrgans administratius que no siguen els titulars de la competència. La intervenció de l'Administració de la Generalitat Valenciana instant la constitució de tals meses sectorials, d'una banda, i participant en aquestes, d'altra banda (ostentant la presidència o no), no solament atemptaria contra l'autonomia dels ens esmentats, Universitats i Entitats Locals de la Comunitat Valenciana, sinó que no tindria cap virtualitat de cara a la Llei. No podrien celebrar-se pactes i difícilment els eventuais acords aconseguits podrien ser aplicables sense l'oportuna ratificació dels òrgans de govern locals –i, si escau, encara que el TREBEP no contempla aquesta possibilitat, els òrgans de govern de les Universitats-.

La vinculació als Acords i Pactes, com a aspecte que integra el contingut legal del dret a la negociació col·lectiva dels empleats públics, interessa ressaltar que ve referida a l'àmbit competencial de l'òrgan administratiu que siga part en la negociació –la qual cosa és lògica perquè ningú pot comprometre's a complir el que excedeix de les seues facultats-.

La proposta trenca l'estructura de les Meses sectorials establida en el TREBEP, article 34.4, que només representen al personal funcionari, per la qual cosa depenen de la MGNII.



## 20. Article 191. Diàleg social

En relació amb el 191, la redacció proposada deriva de la modificació del 186, per la qual cosa es manté la redacció inicialment prevista en l'avantprojecte.

## 21. Disposició addicional deu. Personal funcionari amb normativa específica en l'Administració Local

Es proposa la inclusió d'un tercer punt en la citada Disposició addicional amb la següent redacció: “3. El personal dels cossos de bombers es regeix pel que es disposa en el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, per aquesta llei, i per la legislació de la Generalitat dels Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament de les Administracions.”

Referent a això, cal dir que els de bombers són cossos pertanyents a l'administració local, i de conformitat amb el que es disposa en l'article 3 del text refós de l'EBEP, el personal funcionari de les entitats locals es regeix per la legislació estatal que resulte d'aplicació, de la qual forma part aquest Estatut, i per la legislació de les comunitats autònomes, amb respecte a l'autonomia local.

Per la seua part, l'article 92 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local, en la redacció donada per la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local, disposa que el personal funcionari al servei de l'Administració local es regeix, en allò no disposat en aquesta Llei, per l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, per la restant legislació de l'Estat en matèria de funció pública, així com per la legislació de les Comunitats Autònomes, en els termes de l'article 149.1.18<sup>a</sup> de la Constitució.

En l'àmbit de la Comunitat Valenciana, la Llei 7/2011, d'1 d'abril, de la Generalitat, dels Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament de la Comunitat Valenciana, és la legislació específica que regula el personal dels serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament de les administracions públiques, els bombers voluntaris i els bombers d'empresa.

En conseqüència, a la vista de la normativa citada, només cal aplicar la llei de funció pública valenciana als cossos de bombers en aquells aspectes en què la seua legislació específica es remeta a ella, per la qual cosa no pot acceptar-se la inclusió d'un tercer punt en la citada disposició amb la redacció proposada.

D'una altra part, a la vista de la proposta formulada, i després de realitzar una nova anàlisi del seu contingut tenint en compte les referències normatives exposades així com la nova regulació aprovada en 2018, s'exclou de la citada disposició addicional al personal funcionari d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional, ja que, després de l'aprovació de la Llei 27/2013, de 27 de desembre, de racionalització i sostenibilitat de l'Administració Local, la regulació del règim jurídic del personal



funcionari d'administració local amb habilitació de caràcter nacional està continguda en el nou article 92 bis de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local. Regulació posteriorment ampliada mitjançant el Reial decret 128/2018, de 16 de març, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional. La Llei 27/2013 citada deroga la disposició addicional segona de l'EBEP, que remetia la regulació dels sistemes d'accés, carrera, provisió de llocs i agrupació de funcionaris a la corresponent Comunitat Autònoma, aspectes que ara passen a regular-se per la citada normativa bàsica estatal sense que resulte d'aplicació supletòria en aquestes matèries la normativa de les comunitats autònomes.

## *22. Disposició addicional disset. Eleccions a personal laboral*

S'accepta la proposta de modificació de la Disposició addicional disset, amb la redacció que figura en el dictamen emés per eixe organisme.

## *23. Disposició transitòria cinquena. Processos de consolidació*

El CESCv proposa incorporar a la DT 5a el següent text:

*“2. Mitjançant la present disposició es declara la situació d'excepcionalitat en l'accés temporal a l'ocupació pública com a conseqüència de l'alta taxa de temporalitat existent provocada per l'aplicació de la taxa de reposició d'efectius de les diferents lleis de pressupostos generals de l'Estat, i la falta de convocatòria de processos de selecció durant els últims anys en les administracions públiques incloses en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei. Per això, aquestes podran donar un tractament excepcional al personal interí major de 55 anys amb més de 15 anys de serveis prestats que no supere els processos selectius i de provisió convocats durant el període d'execució de les OPEs de 2017 a 2020.*

*Les mesures excepcionals consistiran en la prioritat d'aquest personal en les corresponents borses de treball de manera que es garantisca la seua permanència en el servei actiu fins a la seua jubilació.”*

Aquesta proposta no pot ser acceptada perquè constitueix una vulneració del principi d'igualtat d'accés a la funció pública recollit en l'article 23.2 de la Constitució Espanyola, el qual reconeix a tots els ciutadans el dret a accedir en condicions d'igualtat a les funcions i càrrecs públics, amb els requisits que assenyalen les lleis. Per part seua, l'article 103.3 del mateix text constitucional disposa més endavant que la llei regularà l'accés a la funció pública d'acord amb els principis de mèrit i capacitat.

Conforme al manament de la nostra norma fonamental, el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic disposa en el seu article 55 que tots els ciutadans tenen dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.



Així doncs, quant a l'accés a la funció pública es pot considerar que viola el principi d'igualtat tota aquella condició o requisit que establisca una diferència entre les persones que no vaja referida estrictament al mèrit o a la capacitat. Ha de tindre's en compte que els requisits o condicions que les lleis exigeixen per a accedir a la funció pública poden ser de diferent caràcter, com, per exemple, la possessió de determinades titulacions o el tindre una edat mínima o màxima, sense que per això calga entendre necessàriament que tals diferències per si mateixes puguen ser lesives per a la igualtat, doncs, sempre que vagen vinculades a l'acreditació de mèrits i capacitats establits legalment com a necessaris per al correcte acompliment de llocs i càrrecs públics, es considera que no impliquen una violació del principi d'igualtat. En última instància ha de tindre's present que l'acreditació d'aquells requisits i capacitats que determine la llei no té més finalitat que l'òptima prestació dels serveis públics que les administracions públiques han d'oferir a la ciutadania, i eixa ha de ser la raó última que els justifique.

No obstant això, la proposta plantejada pel CESCv introdueix la condició de ser major de 55 anys i posseir una antiguitat superior a 15 anys de serveis prestats, no ja com una condició que acredite una major capacitat o la possessió d'un mèrit necessari per a l'acompliment d'un lloc en la funció pública valenciana, sinó exclusivament com a tractament privilegiat d'un col·lectiu de personal interí vinculat a la Generalitat per llarg temps i que podria quedar en situació de desocupació en edat avançada. Condició que en cap cas pot referir-se o vincular-se a mèrit o cap capacitat i que, en conseqüència, estableix una diferència entre les persones quant a l'accés a l'ocupació pública que suposa la violació dels principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat.

L'especial situació en la qual puguen trobar-se col·lectius com el citat en la proposta del CESCv va ser precisament el motiu que es regulara de forma extraordinària en ocasió de l'aprovació de l'EBEP, la Disposició transitòria quarta del qual preveia la possibilitat que les administracions públiques pogueren efectuar convocatòries de consolidació a llocs de caràcter estructural corresponents a cossos, escales o categories dotats pressupostàriament i que es trobaren exercint interina o temporalment amb anterioritat a 1 de gener de 2005. En aquella ocasió ja es van tindre en compte les circumstàncies extraordinàries existents que, segons el parer del legislador, justificaven l'aprovació d'una espècie de disposició de "*punt final*" que vinguera a resoldre-les definitivament. Però aquesta habilitació legal, en tot cas, obligava al fet que els processos selectius que derivaren de la mateixa garantiren el compliment dels principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat. Després de l'aprovació de l'EBEP, efectivament, es van realitzar convocatòries extraordinàries en les quals en la fase de concurs es valorava el temps de serveis prestats en les Administracions Públiques i l'experiència en els llocs de treball objecte de la convocatòria, i les persones afectades per aquestes situacions especials de temporalitat o interinitat van tindre l'oportunitat de consolidar el seu lloc de treball.

En la mateixa línia, la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat per a 2018 va autoritzar una nova taxa addicional per a l'estabilització de l'ocupació temporal que va incloure les places de naturalesa estructural dotades pressupostàriament que hagueren estat ocupades de forma temporal i ininterrompuda almenys en els 3 anys anteriors a 31 de desembre de 2017, establint que els processos selectius que es deriven d'aquesta



previsió garantiran, en tot cas, el compliment dels principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Aquest ha sigut, i continua sent fins hui, l'únic marc legal en el qual la normativa bàsica ha regulat de forma extraordinària l'especial situació del personal temporal o interí de les administracions públiques, marc que garanteix en tot cas el respecte als principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. Principis tots ells que són vulnerats per la proposta del CESCv i que, per tant, només pot rebutjar-se.

*24. Disposició transitòria deu. Règim transitori per al personal temporal que no complisca els requisits concrets exigits per a la pertinença al cos, escala o agrupació professional funcional.*

Es manté la redacció actual, atés que la finalitat d'aquesta disposició transitòria és garantir el manteniment del personal en les borses d'ocupació temporal constituïdes d'acord amb la normativa anterior a l'entrada en vigor de la nova llei, mentre que la redacció proposada va més enllà i pot suposar la inclusió en aquestes borses de nou personal que no forma part de les mateixes d'acord amb la citada regulació.

*25. Disposició Final tercera i quarta. Competència lingüística.*

El CES considera que hauria de modificar-se la redacció en el sentit que, si en el termini de sis mesos que es determina en l'esborrany no s'haguera aprovat el decret que regule l'acreditació del valencià, s'aplique la Llei d'Ús i Ensenyament del Valencià i no es determinen en la norma els nivells exigibles com fa l'esborrany.

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, i afecta 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.

A més de l'anterior, això ha sigut proposat en gran part en la fase d'al·legacions de les conselleries, incorporant-se en aquest sentit a la redacció de la norma, per la qual cosa no es considera procedent la seua modificació.

LA DIRECTORA GENERAL DE FUNCIÓ PÚBLICA