

DICTAMEN A L'AVANTPROJECTE DE LLEI, DE LA GENERALITAT, DE LA FUNCIO PÚBLICA VALENCIANA

D'acord amb les competències atribuïdes al Comitè Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana per la Llei 1/2014, de 28 de febrer, i prèvia la tramitació corresponent, el Ple del Comitè, en la seua sessió ordinària celebrada el 17 de gener de 2019, emet el següent Dictamen.

I.- ANTECEDENTS

El dia 30 de novembre de 2018 va tindre entrada en la seu del CES-CV, escrit de la Consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, pel qual se sol·licitava l'emissió del corresponent dictamen preceptiu, a l'Avantprojecte de Llei, de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana, segons el que es disposa en l'article 4, punt 1, apartat a) de la Llei 1/2014, de 28 de febrer, de la Generalitat, del Comitè Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana.

A més del text de l'Avantprojecte de Llei, s'ha remés a aquest organisme l'expedient complet que acompanya a aquest, destacant la següent documentació: Resolució d'inici per part de la Conselleria, Informe de necessitat i oportunitat, Informe d'impacte per raó de gènere, Memòria econòmica (primera), Publicació de la Resolució del tràmit d'informació pública, Informe d'impacte en la infància, l'adolescència i la família, Sol·licituds d'al·legacions a universitats i a la Federació Valenciana de Municipis i Províncies (FVMP), Al·legacions de les universitats i altres entitats, Informe de l'Advocacia General, Informe de la Direcció General de Tecnologies de la Informació (DGTIC), Memòria econòmica (segona), Informe de la Direcció General de Funció Pública (DGFP) sobre al·legacions rebudes durant el tràmit d'informació pública i fases posteriors, Informe sobre al·legacions de la Presidència i Conselleries, Consideracions de la DGFP a l'informe jurídic, Memòria econòmica (tercera), Informe de la Direcció General de Pressupostos, Informe de la Sotssecretaria (art. 69.2.d), Proposta d'acord del Consell incloent l'avantprojecte de Llei de la Funció Pública Valenciana (gener 2018), Certificat de l'Acord del Consell de 26 de gener de 2018, Avantprojecte de Llei de la Generalitat de la Funció Pública Valenciana (Novembre 2018. Negociat) i Certificat de la Mesa General de Negociació.

De forma immediata, la Presidenta de la Comissió de Treball, a la qual se li va donar trasllat el citat Avantprojecte de Llei, va convocar la Comissió de Relacions Laborals, Cooperació i Ocupació, amb la finalitat d'elaborar l'Esborrany de Dictamen.

El dia 10 de desembre de 2018 es va reunir la Comissió de Relacions Laborals, Cooperació i Ocupació. A la mateixa va assistir D^a. Eva Coscollá Grau, Directora General de la Funció Pública de la Conselleria de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, que va procedir a explicar l'Avantprojecte de Llei objecte de dictamen.

Novament, els dies 20 de desembre de 2018 i 8 de gener de 2019, es va reunir en sessió de treball la Comissió de Relacions Laborals, Cooperació i Ocupació, amb la finalitat d'elaborar el Projecte de Dictamen a l'Avantprojecte de Llei, de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana, el qual va ser elevat al Ple del dia 17 de gener de 2019 i aprovat per unanimitat.

II.- CONTINGUT

L'Avantprojecte de Llei que es dictamina consta d'una Exposició de Motius, 191 articles estructurats en onze Títols, amb els seus corresponents Capítols i Seccions, vint-i-nou Disposicions addicionals, dotze Disposicions transitòries, Disposició derogatòria, quatre Disposicions finals i cinc Annexos.

L'Exposició de Motius indica que l'objectiu d'aquesta llei és, d'una banda, establir el model vigent en aquells aspectes en què resulta aconsellable, com la consolidació preferent pel vincle funcional. Per un altre, proporcionar a l'Administració les solucions que permeten regularitzar els elements disfuncionals constatats, tals com la reducció del nombre de cossos i escales, disminuir la temporalitat i establir procediments de provisió de llocs flexibles basats en el mèrit i la igualtat d'oportunitats.

L'Avantprojecte de Llei contempla un conjunt d'instruments innovadors com l'avaluació de l'acompliment com a element central de la carrera horitzontal, la planificació de recursos humans o els perfils de competències professionals. També

pretén assegurar la vigència del mèrit i la capacitat en totes les tipologies de l'ocupació pública.

A més, la Llei estableix un òrgan de gestió horitzontal de la funció pública de la Generalitat, assegura els mecanismes de coordinació necessaris entre els diversos sectors, dota a l'Administració de la Generalitat, als seus organismes autònoms i consorcis de la possibilitat de comptar amb una direcció pública professionalitzada, basada en els requeriments d'idoneïtat, competència i publicitat i es reforça el paper de l'Escola Valenciana d'Administració Pública (anterior Institut Valencià d'Administració Pública).

El Títol I **“Objecte, principis i àmbit d'aplicació de la Llei”**, articles 1 a 5, determina l'objecte, els principis informadors, l'àmbit subjectiu d'aplicació, el personal amb legislació específica i les concrecions relatives a les previsions per a l'aplicació de la presente Llei i a la gestió de persones i llocs.

El Títol II **“Organització de l'Administració de la Generalitat en matèria de funció pública”**, s'estructura en dos capítols i comprén els articles 6 a 15. Aquest títol dota al sistema d'ocupació pública d'òrgans coordinats i prou regulats en les seues competències. Així, el *Capítol I (Òrgans executius)*, articles 6 a 9, conté els òrgans executius, el Consell, la consellera o conseller competent en matèria de funció pública i el Consell interdepartamental de Retribucions (CIR). Per part seua, el *Capítol II (Altres òrgans)*, articles 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 i la seua composició, els òrgans competents de les Administracions de les entitats locals, les Universitats Públiques i de les Institucions de la Generalitat i la cooperació i coordinació amb les Administracions de les entitats locals en matèria de funció pública. En aquest sentit, es contempla de manera innovadora la cooperació tècnica en matèria d'ocupació pública entre la Generalitat i les entitats locals, i se li atribueixen a la nova Escola Valenciana d'Administració Pública, que succeirà al Institut Valencià d'Administració Pública, àmplies competències en matèria d'ocupació pública, motiu pel qual se li atorga el rang de direcció general.

El Títol III **“Personal al servei de les Administracions Públiques”**, amb dos Capítols, articles 16 a 27, estableix la tipologia i classes de personal empleat públic, amb novetats significatives per al personal interí. El *Capítol I (Concepte i classes de*

personal empleat públic), articles 16 a 20, conté la regulació legal de les diferents classes de personal, en concret, del personal funcionari de carrera i l'interí, i el personal laboral i l'eventual. El *Capítol II (Direcció Pública Professional)*, articles 21 a 27, es refereix al personal directiu públic professional, regulant el concepte, els llocs de treball i requisits que integren la Direcció Pública Professional, l'instrument d'ordenació, el procediment de designació, la responsabilitat per la gestió i l'avaluació de resultats, així com el règim jurídic aplicable.

El Títol IV **“Estructura i ordenació de l'ocupació pública”**, dividit en quatre Capítols, articles 28 a 59, contempla l'establiment d'una sèrie de tasques en funció del nivell de classificació dels cossos i l'impuls a la planificació de recursos humans. El *Capítol I (Estructuració de l'ocupació pública)*, articles 28 a 36, tracta diversos aspectes relatius als Cossos i escales de l'Administració de la Generalitat, com la seua creació, modificació, supressió i agrupacions professionals, així com el règim jurídic aplicable al personal procedent d'altres Administracions Públiques o Universitats Públiques mitjançant processos de provisió reglamentària de llocs de treball, la Classificació del personal laboral i l'estructura de l'ocupació pública de les entitats locals. El *Capítol II (Ordenació dels llocs de treball)*, articles 37 a 50, se subdivideix en dues Seccions, en les quals es regulen determinades matèries concernents als llocs de treball, entre les quals cal destacar la seua creació, modificació i supressió, la classificació, la naturalesa i l'adscripció orgànica d'aquests. El *Capítol III (Instruments de planificació i ordenació de l'ocupació pública)*, articles 51 a 55, conté els objectius de la planificació i ordenació dels recursos humans, incloent-hi els plans d'Ordenació, el Pla Estratègic i l'Operatiu, així com l'oferta d'ocupació pública. El *Capítol IV (Registres de personal)*, articles 56 a 59, recull el Registre de Personal de l'Administració de la Generalitat, el Sistema d'Informació Agregada en matèria d'ocupació pública i el Registre autonòmic de llocs de treball de les entitats locals.

El Títol V **“Naixement i extinció de la relació de servei”** s'estructura en dos Capítols i inclou els articles 60 a 75. El *Capítol I (Selecció de personal)*, articles 60 a 67, es dedica als principis i al procediment de selecció, així com als requisits d'accés, destacant en aquest aspecte la desaparició de l'exigència del doble requisit de Grau i Màster quan no es requerisca per a l'exercici de la professió. El *Capítol II (Adquisició i pèrdua de condició de personal empleat públic)*, articles 68 a 75, aborda l'adquisició i pèrdua de la condició de personal funcionari de carrera i del personal laboral fix.

El Títol VI “**Drets, deures i incompatibilitats del personal empleat públic**” es divideix en cinc Capítols i algun d'aquests al seu torn en diferents Seccions, i comprén els articles 76 a 106, en els quals es contempen els principis derivats de la igualtat efectiva de dones i homes, objecte de regulació i de concertació social recent. El *Capítol I (Drets del personal empleat públic)*, articles 76 a 78, recull els drets individuals, inclosos els exercits col·lectivament, i el règim del dret a la protecció del personal empleat públic que denuncie irregularitats. El *Capítol II (Règim de jornada, permisos, llicències i vacances)*, articles 79 a 83, regula la jornada de treball, els permisos, les llicències, les vacances del personal funcionari i del personal laboral. El *Capítol III (Règim retributiu i de la Seguretat Social)*, articles 84 a 96, conté els conceptes de les retribucions i la determinació de les seues quanties, així com el règim de la Seguretat Social del personal funcionari al servei de l'Administració de la Generalitat. El *Capítol IV (Deures, codi de conducta i règim d'incompatibilitats)*, articles 97 a 103, amb dues Seccions, la primera relativa al Codi de conducta, articles 97 a 102, tracta dels deures del personal empleat públic, els principis d'actuació, les obligacions, la responsabilitat per la gestió dels serveis, la responsabilitat patrimonial i la comunicació al Ministeri Fiscal. La Secció segona, amb l'article 103, estableix el règim d'incompatibilitats. El *Capítol V (La formació dels empleats públics)*, articles 104 a 106, regula la formació en l'ocupació pública.

El Títol VII “**Provisió de llocs i mobilitat**” consta de quatre Capítols i comprén els articles 107 a 130. El *Capítol I (Disposicions generals)*, articles 107 a 109, tracta la mobilitat del personal funcionari de carrera i del personal laboral. El *Capítol II (Mobilitat voluntària del personal funcionari de carrera)*, articles 110 a 125, se subdivideix en dues Seccions. La Secció primera, articles 110 a 116, regula els sistemes ordinaris de provisió de llocs, les convocatòries, la lliure designació i la remoció i cessament en els llocs de treball. La Secció segona, articles 117 a 125, es refereix a altres formes de provisió de llocs de treball i contempla diverses possibilitats de la comissió de serveis, l'adscripció provisional, la permuta dels llocs de treball, el nomenament provisional per millora d'ocupació, el canvi de lloc per motius de salut, altres supòsits d'adscripció per motius de rehabilitació o de salut i el trasllat per violència de gènere i per raó de violència terrorista. El *Capítol III (Mobilitat forçosa del personal funcionari de carrera)*, articles 126 a 128, regula la mobilitat forçosa del personal funcionari de carrera, la comissió de serveis forçosa, la reassignació d'efectius i l'adscripció temporal. El *Capítol IV (Mobilitat interadministrativa i intersectorial)*, articles 129 i 130, es refereix a la mobilitat interadministrativa i a la intersectorial.

El Títol VIII “**Promoció professional**”, articles 131 a 137, conté la regulació de la promoció professional del personal funcionari de carrera i les seues modalitats, la carrera horitzontal i la vertical i la promoció interna del personal funcionari de carrera i del personal laboral i l'avaluació de l'acompliment, com a sistema per a individualitzar i diferenciar el rendiment del personal empleat públic.

El Títol IX “**Situacions administratives del personal funcionari de carrera**” s'estructura en nou Capítols i inclou els articles 138 a 166. El *Capítol I*, articles 138 i 139, recull les disposicions generals relatives a les diferents situacions administratives del personal funcionari de carrera i del personal laboral. Els capítols següents es dediquen a cadascuna de les situacions administratives i als seus efectes. En concret, el *Capítol II*, article 140, es refereix al servei actiu; el *Capítol III*, articles 141 a 143, regula la situació administrativa de serveis especials; el *Capítol IV*, articles 144 i 145, tracta sobre el servei en altres administracions; el *Capítol V*, articles 146 a 159, conté la regulació de l'excedència voluntària; el *Capítol VI*, articles 160 i 161, contempla l'excedència forçosa; el *Capítol VII*, articles 162 i 163, es dedica a l'expectativa de destinació; el *Capítol VIII*, articles 164 i 165, recull la suspensió de funcions. Finalment, el *Capítol IX*, article 166, es refereix als criteris generals per al reingrés al servei actiu.

El Títol X “**Regímen disciplinari**” es divideix en tres Capítols, i abasta els articles 167 a 181. El *Capítol I (Disposicions generals)*, articles 167 i 168, es refereix a la responsabilitat disciplinària i als principis de la potestat disciplinària. El *Capítol II (Infraccions i sancions disciplinàries)*, articles 169 a 176, conté la classificació de les faltes (molt greus, greus i lleus), les sancions, la relació entre les faltes i les sancions, la prescripció de les infraccions i de les sancions i l'extinció de la responsabilitat disciplinària. El *Capítol III (Procediment disciplinari)*, articles 177 a 181, recull les normes específiques sobre la iniciació, instrucció i finalització del procediment disciplinari, així com les mesures provisionals i els òrgans competents en aquesta matèria.

El Títol XI, “**La representació, negociació col·lectiva i participació institucional**”, articles 182 a 191, conté dos Capítols. En primer lloc, l'article 182 recull els drets individuals d'exercici col·lectiu. Després d'aquest article, el *Capítol I (Dret de representació)*, inclou els articles 183 a 185 relatius a les juntes de personal, a les garanties i drets dels membres de les juntes de personal i a les funcions d'aquestes.

El *Capítol II (Dret de negociació col·lectiva)*, articles 186 a 189, regula les Taules de negociació, els drets d'informació de les Organitzacions Sindicals en aquestes Taules, els Pactes i acords i la Solució extrajudicial de conflictes. I el *Capítol III (Participació institucional i diàleg social)*, articles 190 i 191, aborda la Participació Institucional i el Diàleg Social.

La **Disposició addicional primera** estableix l'àmbit específic d'aplicació de la Llei.

La **Disposició addicional segona** concerneix al personal laboral per temps indefinit no fix, en compliment de sentència judicial.

La **Disposició addicional tercera** contempla la Integració en els cossos, escales o agrupació professional funcionarial de l'Administració de la Generalitat.

La **Disposició addicional quarta** conté els procediments de regularització de la relació jurídica del personal laboral al servei de l'Administració de la Generalitat.

La **Disposició addicional cinquena** recull les directrius del procés de modificació de la classificació dels llocs de treball i de la integració en els cossos, escales o agrupació professional funcionarial de l'Administració de la Generalitat.

La **Disposició addicional sisena** indica la normativa aplicable als cossos funcionarials existents a l'entrada en vigor d'aquesta Llei.

La **Disposició addicional setena** regula el règim jurídic de la integració en els cossos, escales i agrupació professional funcionarial del personal funcionari procedent d'altres Administracions Públiques mitjançant un procés de transferència.

La **Disposició addicional huitena** conté el règim jurídic de la integració en els cossos, escales i agrupació professional funcionarial del personal laboral fix procedent d'altres Administracions Públiques, mitjançant un procés de transferència.

La **Disposició addicional novena** es refereix als cossos i escales que coincideixen amb l'exercici d'una professió regulada.

La **Disposició adicional desena** tracta sobre el personal funcionari amb normativa específica en l'Administració Local.

La **Disposició adicional onzena** regula el tràmit de les mesures relacionades amb la lluita contra la violència de gènere.

La **Disposició adicional dotzena** aborda el relatiu a la llengua de signes.

La **Disposició adicional tretzena** tracta sobre el conjunt de mesures dels Plans d'Igualtat.

La **Disposició adicional catorzena** es refereix al Codi de bones pràctiques en la gestió dels serveis.

La **Disposició adicional quinzena** contempla els supòsits especials de mobilitat entre escales d'un mateix cos.

La **Disposició adicional setzena** preveu els procediments de canvi de lloc per motius de salut o rehabilitació d'aquesta.

La **Disposició adicional dissetena** aborda aspectes sobre els processos d'eleccions a representants del personal laboral al servei de l'Administració de la Generalitat.

La **Disposició adicional diuitena** conté les estructures de representació del personal sanitari estatutari, docent i de l'Administració de Justícia.

La **Disposició adicional dinovena** es refereix a l'aplicació de la normativa al personal al servei del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana.

La **Disposició adicional vintena** contempla el règim jurídic a aplicar al personal al servei del Consell Valencià de Cultura.

La **Disposició adicional vint-i-unena** regula els actes que en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei posen fi a la via administrativa.

La **Disposició addicional vint-i-dosena** tracta sobre els terminis de durada dels procediments i els efectes del silenci administratiu.

La **Disposició addicional vint-i-tresena** està relacionada amb la consideració de llocs de naturalesa funcional dels llocs amb rang de subdirecció general o prefectura de servei.

La **Disposició addicional vint-i-quatrena** contempla l'extensió de l'àmbit d'aplicació de la Llei al personal laboral contractat amb càrrec als crèdits per a inversions.

La **Disposició addicional vint-i-cinquena** afecta a les Unitats Administratives de Suport Temporal de l'Administració de la Generalitat.

La **Disposició addicional vint-i-sisena** es refereix a les Unitats de Serveis Comuns de l'Administració de la Generalitat.

La **Disposició addicional vint-i-setena** tracta del Registre d'Òrgans de Representació del personal funcionari, estatutari i laboral representat en la Mesa General de Negociació I.

La **Disposició addicional vint-i-huitena** contempla el Sistema lògic i informàtic de tramitació i processament de dades en matèria del personal empleat públic.

La **Disposició addicional vint-i-novena** conté el règim aplicable a la promoció interna i accés a cossos o escales del subgrup C1.

La **Disposició transitòria primera** recull la posada en funcionament de l'Escola Valenciana d'Administració Pública (EVAP).

La **Disposició transitòria segona** indica el període transitori en l'Administració de la Generalitat fins a la publicació de les resolucions d'integració en els cossos, escales i en l'agrupació professional funcional.

La **Disposició transitòria tercera** està relacionada amb el personal integrat en cossos que es declaren a extingir, en concret el cos C1-04 Especialistes en Educació Infantil de l'Administració de la Generalitat.

La **Disposició transitòria quarta** és la relativa als procediments especials d'accés a determinats grups i subgrups professionals.

La **Disposició transitòria cinquena** contempla els processos de consolidació inclosos en les ofertes públiques d'ocupació.

La **Disposició transitòria sisena** es refereix al règim transitori dels procediments de selecció i provisió en tràmit.

La **Disposició transitòria setena** conté l'acreditació de l'aprofitament dels cursos de formació i perfeccionament, amb caràcter previ a l'entrada en vigor de la present Llei.

La **Disposició transitòria huitena** contempla el règim aplicable a les sol·licituds de la prolongació de la permanència en el servei actiu en tràmit a l'entrada en vigor de la present Llei.

La **Disposició transitòria novena** es refereix a la garantia de drets retributius per al personal en l'àmbit d'aplicació d'aquesta Llei.

La **Disposició transitòria desena** conté el règim transitori per al personal temporal que no complisca els requisits concrets exigits per a la pertinença al cos, escala o agrupació professional funcional.

La **Disposició transitòria onzena** indica l'extensió de l'àmbit d'aplicació del Reial decret 598/1985, de 30 d'abril, sobre incompatibilitats del personal al servei de l'Administració de l'Estat, de la Seguretat Social i dels Ens, Organismes i Empreses dependents, al personal al servei de la Generalitat.

La **Disposició transitòria dotzena** es refereix a les borses de treball derivades de determinats processos selectius, iniciats amb anterioritat a la classificació dels llocs de treball de l'Administració de la Generalitat prevista en la present Llei.

La **Disposició derogatòria única** recull la derogació normativa, en concret la Llei 10/2010, de 9 de juliol, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, amb els efectes i abast establits en la disposició final quarta d'aquesta llei, així com

quantas normes d'igual o inferior rang, s'oposen, contradiguen o resulten incompatibles amb aquesta Llei.

En la **Disposició final primera** es regulen els cursos específics de formació previstos en aquesta Llei.

La **Disposició final segona** afecta a la política de formació del personal empleat públic valencià.

La **Disposició final tercera** es refereix al desenvolupament reglamentari, en la qual es faculta al Consell per a dictar quantes disposicions reglamentàries resulten necessàries per al desenvolupament i aplicació del que es disposa en aquesta Llei.

La **Disposició final quarta** contempla l'entrada en vigor de la llei, al mes següent al de la publicació en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, amb les excepcions previstes en aquesta pròpia disposició per a aspectes concrets.

I finalment, la llei conté cinc annexos. **L'Annex I** amb els Cossos i escales de l'Administració de la Generalitat. **L'Annex II** amb la taula de correspondència entre els cossos, escales i l'agrupació professional funcional prevista en aquesta llei, amb els vigents a la seua entrada en vigor. **L'Annex III** que recull les agrupacions de llocs de treball de l'Administració de la Generalitat. **L'Annex IV** amb els cossos, escales i agrupacions professionals funcionals gestionats per la conselleria amb competències en matèria de sanitat i organismes o entitats dependents. I **L'Annex V** amb la taula de correspondència entre els cossos, escales i agrupacions professionals funcionals gestionats per la conselleria amb competències en matèria de sanitat i organismes o entitats dependents previstos en aquesta llei, amb els vigents a la seua entrada en vigor.

III.- OBSERVACIONS DE CARÀCTER GENERAL

El Comitè Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana vol posar de manifest que, en la sessió plenària del dia 17 de desembre de 2009, va emetre el corresponent Dictamen a l'Avantprojecte de Llei per a l'ordenació i gestió de la Funció Pública Valenciana, del qual es van prendre en compte les observacions a l'articulat concretades, en primer lloc, en l'article 13 sobre la composició del Consell

Assessor de la Funció Pública Valenciana, en el qual es proposava la inclusió com a experts a les organitzacions sindicals entre els vocals electius d'aquest. Respecte a l'article 79, relatiu a les retribucions del personal funcionari en pràctiques, el Comitè creia adequat garantir que el personal funcionari en pràctiques poguera rebre els triennis corresponents al servei prestat prèviament en l'administració com a funcionari interí en el mateix grup. Finalment, proposava incloure una nova Disposició transitòria que establira que al personal interí que prestava els seus serveis en la Generalitat Valenciana i els seus llocs foren adscrits a un cos, escala o agrupació professional amb modificacions en els requisits, se'ls garantira la seua permanència en els mateixos fins a la seua provisió reglamentària. El text de l'Avantprojecte de Llei objecte d'aquest Dictamen incorpora en el seu articulat l'esperit d'aquestes observacions, atés que l'article 13 inclou als representants de les organitzacions sindicals en la composició del Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana; l'article 91 recull les retribucions del personal funcionari en pràctiques; i la Disposició transitòria desena regula el règim transitori per al personal temporal que no complisca els requisits concrets exigits per a la pertinença al cos, escala o agrupació professional funcional.

Entre la documentació que acompanya a l'Avantprojecte de Llei existeixen dos documents oficials en els quals se cita al "Consell" Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana, en lloc de la seua correcta denominació de "Comité" Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana. Aquests documents són la certificació de l'Acord del Consell de 26 de gener de 2018, expedida per la Vicepresidenta i Consellera d'Igualtat i Polítiques Inclusives i Secretària i Portaveu del Consell, Mónica Oltra Jarque, i la proposta d'acord signada per la Consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, Gabriela Bravo Sanestanislaó.

En l'article 21.2. d) de l'Avantprojecte de Llei crida l'atenció la referència en termes de llengua castellana al "Estatuto de Autonomía", ja que la denominació legal correcta és "Estatut d'Autonomia".

El CES-CV proposa que es contempen com a mínim els principis d'igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència en els diferents procediments establits per a la selecció o designació de personal empleat públic, com per exemple ocorre en els procediments previstos en els articles 19.3 i 25.1 d'aquest Avantprojecte.

I per a finalitzar, des del Comité, es considera que és necessari realitzar una revisió del text de l'Avantprojecte perquè s'aprecien diferents errors gramaticals i entre altres, cal destacar els següents articles: 1; 3, punt 2 i 11, punt 3, apartat e).

IV.- OBSERVACIONS A L'ARTICULAT

Article 2. Principis informadors

L'article 2, punt 1, apartat j) estableix com a principi d'actuació que ordena la funció pública valenciana per a la gestió i realització dels interessos generals que té encomanats l'Administració, la implementació de les eines informàtiques necessàries per a fer efectiu el dret de les persones físiques i l'obligació, si escau, de les mateixes i del personal empleat públic, de relacionar-se electrònicament amb les Administracions Públiques.

En aquest sentit, el Comité entén que per a la implementació de les eines informàtiques necessàries hauria de tindre's en compte el que es preveu en l'article sisé del Reial decret llei 11/2018, de 31 d'agost, de transposició de directives en matèria de protecció dels compromisos per pensions amb els treballadors, prevenció del blanqueig de capitals i requisits d'entrada i residència de nacionals de països tercers i pel qual es modifica la disposició final setena de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del Procediment Administratiu Comú de les Administracions Públiques, respecte a les previsions relatives al registre electrònic d'apoderaments, registre electrònic, registre d'empleats públics habilitats, punt d'accés general electrònic de l'Administració i arxiu únic electrònic, que produiran efectes a partir del dia 2 d'octubre de 2020.

D'altra banda, en coherència amb la visió de l'administració pública que impulsa la Generalitat, tal com recull l'informe de necessitat i oportunitat d'aquest avantprojecte normatiu, en l'apartat l) del mateix punt 1, i en concordança amb l'observació general corresponent, el CES-CV proposa afegir el principi de "transparència", quedant la següent redacció:

"l) Igualtat, mèrit, capacitat, publicitat i transparència en l'accés i en la promoció professional".

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

En el punt 1, apartat b) de l'article 8 s'estableix que correspon a la consellera o conseller competent en matèria de funció pública, "informar amb caràcter preceptiu i vinculant els avantprojectes de llei i els projectes de disposicions generals elaborats per la presidència de la Generalitat o les conselleries, que es referisquen a estructura orgànica, mètodes de treball i personal corresponents a l'Administració de la Generalitat".

El Comité considera que no han de tindre caràcter vinculant aquests informes, ja que els avantprojectes de llei i els projectes de disposicions generals correspon aprovar-los al Consell i, per tant, podria suposar una intromissió en les seues competències. En conseqüència, es proposa que s'establisca que els esmentats informes "seran preceptius i no vinculants".

D'altra banda, quant a l'apartat r), s'entén que l'exercici de les competències en matèria d'inspecció general de serveis ha de correspondre a la consellera o conseller competent en matèria de funció pública i no a la Conselleria de Transparència.

La Inspecció General de Serveis exerceix les funcions de "control administratiu", amb capacitat sancionadora i màximes competències en matèria de personal. I, per tant, ha d'estar adscrita a qui ostente la competència en matèria de funció pública, podent exercir-se les competències en matèria de qualitat i transparència de manera funcional des de la Conselleria de Transparència.

Per això, des del Comité es proposa afegir al final de l'apartat r) de l'article el text "i exercir les competències en matèria d'inspecció general de serveis", per la qual cosa aquest apartat quedaria amb la següent redacció:

"r) Exercir la supervisió, control intern i avaluació del personal de l'Administració de la Generalitat i exercir les competències en matèria d'inspecció general de serveis".

Article 9. El Consell Interdepartamental de Retribucions (CIR)

El Comité considera convenient, per a una millor comprensió i claredat, que el segon i el tercer paràgraf del punt 6 d'aquest article passen a enumerar-se com a

punt 7, ja que regula la Comissió Executiva (CECIR), dependent del CIR. Per tant, la redacció que es proposa és la següent:

“7. Sota la dependència immediata del Consell Interdepartamental de Retribucions existirà una Comissió Executiva (CECIR) composta de forma paritària, i d'acord amb el principi de presència equilibrada de dones i homes, per representants de les conselleries competents en matèria de funció pública i de pressupostos i despeses.

Reglamentàriament es determinarà la seua concreta composició, la possibilitat que a les seues reunions assistisquen representants de la presidència de la Generalitat i conselleries afectades, amb veu, però sense vot, les seues funcions, normes de funcionament i el procediment per a la tramitació dels assumptes de la seua competència”.

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

El CES-CV proposa incorporar el text del punt 4 d'aquest article al primer punt d'aquest, ja que quan es defineix un organisme convé establir-se en primer lloc la seua naturalesa jurídica, la seua dependència i rang orgànic, quedant el precepte redactat de la següent forma:

“1. La Comissió Intersectorial de l'Ocupació Pública de la Generalitat es constitueix com un òrgan tècnic de coordinació i informació, adscrita a la conselleria competent en matèria de funció pública, a través del qual s'instrumenta la interlocució entre aquesta conselleria, els òrgans gestors en matèria de personal dels àmbits sectorials corresponents a sanitat, educació i justícia, i el sector públic instrumental de la Generalitat”.

Article 11. L'Escola Valenciana d'Administració Pública

El Comité entén que l'Escola Valenciana d'Administració Pública (EVAP) ha de ser independent i, per tant, ha de tindre règim d'organisme autònom i no rang de Direcció General per a mantindre la neutralitat i transparència necessàries, tenint en compte les importants funcions que li atribueix la llei.

En aquest context, es comparteix la posició de la comissió (“Grup d'Experts”) creada per Resolució de 3 de març de 2016, de la consellera de Justícia, Administració Pública, Reformes Democràtiques i Llibertats Públiques, per la qual es constitueix la comissió per a l'estudi de la modificació de la Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'ordenació i gestió de la funció pública valenciana, que en el seu informe va establir que la EVAP ha d'entendre's “com un ens de dret públic amb personalitat jurídica pròpia”, que exercisca les seues funcions en règim d'autonomia funcional, en compliment de les instruccions i directrius del Consell i de la Conselleria a la qual estiga adscrit.

Així doncs, la Llei hauria de regular el nomenament de la persona que ocupe la seua Presidència i els requisits d'idoneïtat que ha de reunir, així com el seu rang. També hauria de fer una breu referència al seu màxim òrgan col·legiat de direcció o consell rector i al seu règim jurídic.

A més, ha d'aportar la neutralitat que és pròpia de l'aplicació dels principis d'igualtat, mèrit i capacitat, aconseguir una especialització en l'àmbit de la selecció que accelere la celebració de les corresponents convocatòries, integrar selecció i formació, fent d'aquesta un complement, a vegades indissociable, i qualificar els processos recurrent a persones amb preparació professional específica en matèria de selecció.

Pel que fa al punt 4, de l'article 11, s'estableix el següent: *“Mitjançant Convenis subscrits amb la resta d'Administracions Públiques de la Comunitat Valenciana, la EVAP podrà assumir la gestió dels seus processos selectius o col·laborar en aquests, ja siga en els casos d'ofertes d'ocupació pública conjuntes o quan l'Administració competent ho sol·licite expressament. Així mateix, podrà dur a terme la formació i selecció de personal laboral propi dels ens del sector públic instrumental de la Generalitat, mitjançant els instruments de col·laboració que procedisquen, subscrits amb aquestes entitats o per encàrrec del Consell”.*

I en el punt 5 del mateix article s'especifica que *“La EVAP garantirà el compliment de la igualtat efectiva de dones i homes i l'absència de qualsevol discriminació directa o indirecta en l'exercici de les seues funcions”.*

El CES-CV considera que aquesta previsió d'assumir la EVAP la gestió dels processos selectius o prestar la col·laboració a les administracions públiques locals

mitjançant instruments de cooperació institucional és important per als municipis de la Comunitat, especialment, per a aquells de menys de 5.000 habitants, que són al voltant del setanta-cinc per cent del nostre territori.

Article 12. El Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana

En el punt 2 d'aquest article es contemplen com a funcions del Consell Assessor les d'examinar i estudiar Avantprojectes de Llei, Reglaments i mesures, quan siguen sotmesos a la seua consideració i en el punt 3 es concreta que els seus informes i propostes no tindran caràcter vinculant.

El Comitè entén que haurien d'aclarir-se els supòsits en els quals l'informe ha de ser preceptiu, és a dir, concretar si la submissió a consulta és preceptiu de la mateixa forma que s'indica que no són vinculants.

Article 18. Personal funcionari interí

Article 19. Personal laboral

Pel que fa al Títol III "Personal al servei de les Administracions Públiques", l'Avantprojecte de Llei inclou una novetat important respecte a la selecció del personal funcionari interí i al personal laboral temporal, indicant en els seus articles 18.6 i 19.3, respectivament, que "*només es podran inscriure en les diferents borses de treball els qui hagen aprovat almenys una prova del procés selectiu al qual aspiren*", mentre que el Reial decret 896/1991, de 7 de juny, pel qual s'estableixen les regles bàsiques i programes mínims al fet que ha d'ajustar-se el procediment de selecció dels funcionaris de l'Administració Local, disposa que per al personal interí: "*Es donarà preferència a aquells aspirants que hagen aprovat algun exercici en les proves d'accés de què es tracte*".

Això implica que els requisits per a l'accés a les diferents borses de treball es converteixen, amb aquesta nova norma, en diferents respecte dels utilitzats en l'Administració Local, en la qual el mer fet de participar i aprovar en les proves d'accés permet tindre caràcter preferent.

Des del Comitè es considera que aquesta diferència de criteri hauria d'eliminar-se, de manera que s'establisquen els mateixos requisits d'accés a la funció pública del personal interí tant en l'administració autonòmica com en la local.

En el segon paràgraf de l'apartat c) del punt 2 de l'article 18, el Comitè proposa substituir la paraula "su" per "el ", quedant amb el següent tenor:

"El termini màxim, dins del límit de tres anys, haurà de fer-se constar expressament en el nomenament i respondrà a necessitats no permanents de la corresponent Administració Pública, organisme públic, consorci o Universitat Pública. (...)"

Títol III (Personal al servei de les Administracions Públiques)

Capítol II (Direcció Pública Professional)

El Capítol II, en els articles 21 a 27, regula el concepte, els llocs de treball, els requisits d'aquests, l'instrument d'ordenació, el procediment de designació, la responsabilitat per la gestió i l'avaluació de resultats, així com el règim jurídic aplicable al personal directiu públic professional.

En la Llei 10/2010, de 9 de Juliol, d'ordenació i gestió de la Funció Pública Valenciana es regula la figura del personal directiu en un únic article, en concret, en l'article 20, establint uns requisits amb un caràcter excessivament restrictiu, entre els quals destaquen el període improrrogable de dos anys, la funció de posar en marxa projectes, plans o programes concrets de durada determinada, i l'exigència de coneixements altament especialitzats. La figura del personal directiu ha resultat inviable, per la qual cosa és necessària una nova regulació.

No obstant això, en l'Avantprojecte de Llei la seua regulació manca d'una configuració prou definida, perquè l'article 22 que estableix les funcions susceptibles de ser exercides per aquest personal és excessivament generalista,

Sobre aquest tema, sembla oportuna una definició més exacta de les característiques dels llocs a ocupar per aquest personal, màximament tenint en compte que aquests llocs de treball poden ser coberts per personal no funcionari.

En aquest sentit, el CES-CV entén que no queda prou definit quin tipus de llocs de treball ocuparà aquest personal directiu professional i amb quina finalitat, per la qual cosa haurien de concretar-se aquests aspectes.

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

L'Avantprojecte de Llei, que redueix el nombre de cossos i escales de l'Administració de la Generalitat que s'enumeren en els annexos, té un caràcter supletori tal com indica l'article 36: *“L'estructura de l'ocupació pública i la classificació del personal de les Administracions de les entitats locals es regirà pel que s'estableix en la legislació de règim local aplicable, respecte a la normativa estatal bàsica en matèria de funció pública. En el no regulat s'estarà al que s'estableix en aquesta Llei”*.

D'altra banda, sembla interessant que s'impulse la cooperació i coordinació de l'Administració de la Generalitat amb les Administracions Locals en matèria de funció pública. La potestat d'aquestes últimes administracions confirma la necessària autonomia local que constitucionalment tenen reconeguda. Al mateix temps, es considera necessària i oportuna la participació de la Federació Valenciana de Municipis i Províncies en el Consell Assessor de la Funció Pública Valenciana.

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

En relació amb aquest article, més enllà de les previsions de l'article 188, punt 2, apartat c) i altres apartats d'aquest, la negociació de les relacions de llocs de treball ha de quedar explícitament recollida en l'articulat de la nova norma, en tractar-se d'un instrument d'ordenació.

Per tant, des del Comité es proposa afegir al final del punt 1, de l'article 41, el següent text: *“que seran d'obligada negociació amb les organitzacions sindicals representatives”*, per la qual cosa aquest punt quedaria amb la següent redacció:

“1. 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”.

Article 53. Pla Estratègic de Recursos Humans

Respecte a aquest article, atés que un Pla Estratègic de Recursos Humans afecta, entre altres qüestions, a política de personal, plans d'ordenació, mobilitat, amortitzacions i relacions de llocs, el Comité entén que per a l'elaboració d'aquest

Pla haurien de ser sentides prèviament les corresponents Meses sectorials de Funció Pública.

A més, es considera necessari que s'elabore cuatrienalment un Pla Estratègic de Recursos Humans en els àmbits sanitari i docent, perquè són dos sectors que requereixen d'una planificació substancial en matèria de personal per a poder dimensionar els recursos i ajustar-los a les necessitats de prestació dels serveis públics essencials.

Així mateix, pel que respecta al personal docent no universitari, al personal estatutari i al personal funcionari d'Institucions Sanitàries, les conselleries competents elaboraran cuatrienalment, els respectius Plans Estratègics de Recursos Humans, havent sentit prèviament a les seues respectives meses sectorials.

Article 62. Requisits d'accés

En l'apartat d) d'aquest article, el Comitè proposa separar i renumerar en apartats independents els diferents supòsits que estableix, per a una millor comprensió i claredat, quedant amb la següent estructura:

“d) No haver sigut separat del servei com a personal funcionari de carrera, o haver-se revocat el seu nomenament com a personal funcionari interí, amb caràcter ferm mitjançant procediment disciplinari de cap Administració Pública, organisme públic, consorci, Universitat Pública o òrgan constitucional o estatutari, ni trobar-se inhabilitat per sentència ferma per a l'exercici de qualssevol funcions públiques o d'aquelles pròpies dels llocs de treball del cos i, si escau, escala, agrupació professional funcional o agrupació de llocs de treball objecte de la convocatòria.

e) En el cas del personal laboral, no trobar-se inhabilitat per sentència ferma o com a conseqüència d'haver sigut acomiadat disciplinàriament de forma procedent, per a exercir funcions similars a les pròpies de la categoria professional a la qual es pretén accedir”.

f) Tractant-se de persones nacionals d'altres Estats, no trobar-se inhabilitat o en situació equivalent ni haver sigut sotmés a sanció disciplinària o equivalent que impedisca en els mateixos termes en el seu Estat l'accés a l'ocupació pública”.

D'altra banda, entre els requisits generals de participació en els procediments selectius s'inclou en l'apartat g) el següent:

"g) Acreditar la competència lingüística en el coneixement del valencià que es determine reglamentàriament, respectant el principi de proporcionalitat i adequació entre el nivell d'exigència i les funcions corresponents".

Segons l'Advocacia general, aquest requisit està subjecte a reserva legal consagrada en la Constitució posat que afecta a l'adquisició de la condició de personal funcionari i als seus deures, no sent admissible, segons la doctrina constitucional, que el legislador dispose de la reserva mateixa a través de remissions a la potestat reglamentària mancades de límits certs i estrictes.

Per això, encara que la direcció general competent no compartisca totalment aquest criteri i a fi d'assegurar en seu legal el requisit de la competència lingüística del valencià, des del Comité s'entén que seria aconsellable una major concreció del "principi de proporcionalitat i adequació entre el nivell d'exigència i les funcions corresponents present en l'apartat g)".

Article 73. Jubilació

L'article 73 punt 5, apartat c) es refereix a la prolongació de l'edat de jubilació de la persona amb dret a prestació íntegra de jubilació per carrera completa de cotització.

El Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei General de la Seguretat Social, en els seus articles 165.1, 205 i 214, estableix uns requisits determinats per a accedir a les diferents modalitats de jubilació i a la quantia d'aquesta.

Així mateix, l'art. 67.3 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic (TREBEP) preveu la possibilitat de jubilació forçosa en complir els 65 anys, sense perjudici que les lleis de Funció Pública dicten en el seu desenvolupament prolongacions d'edat fins als 70 anys.

En aquest context, el Comitè proposa suprimir tot l'apartat c) del punt 5, d'aquest article, amb la finalitat d'eliminar la possibilitat de prolongació de l'edat de jubilació per a persones amb carreres de cotització completa que generen dret a pensió de jubilació íntegra. Aquesta proposta possibilitaria una via de relleu d'aquestes persones davant un mercat laboral intensament feble i un accés a la funció pública en clara reculada durant molts anys, així com la reducció de l'envelliment de la plantilla de personal de l'administració autonòmica i el bloqueig de llocs de treball que podrien ser convocats en Ofertes Públiques d'Ocupació (OPE).

En relació amb el punt 6 d'aquest article, relatiu a la jubilació del personal funcionari per la declaració d'incapacitat permanent, es proposa l'addició d'un paràgraf al final del punt amb la següent redacció:

"(...) Sempre que siga acreditat pel servei de prevenció corresponent que no és possible l'adaptació o el canvi de lloc de treball".

Article 128. Adscripció temporal

El Comitè considera necessari incloure una redacció similar al que es preveu en el segon paràgraf del punt 4 de l'article 112 de la vigent Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana, el següent text: *"En qualsevol cas, amb caràcter previ a adscriure temporalment a personal funcionari de carrera amb caràcter forçós, haurà d'acreditar-se que, després de la mobilitat de tot el personal funcionari existent o personal funcionari de carrera voluntari, no és possible garantir l'adequada prestació del servei públic. Les condicions i barem d'aplicació per a la selecció del personal afectat serà objecte de desenvolupament reglamentari."*

D'aquesta manera es garanteix que aquesta mesura únicament es podrà aplicar en casos excepcionals i per necessitats d'adequada prestació de servei públic, i s'evita qualsevol possible actuació discrecional de l'Administració.

Així, aquest punt quedaria redactat de la forma que s'indica:

"3. La resolució d'adscripció temporal haurà de ser motivada conformement a criteris objectius, tant en relació amb la necessitat d'aquesta, com amb el personal que resulte afectat, una vegada sentit l'òrgan de representació unitària

corresponent. Així mateix, serà comunicada a les organitzacions sindicals representatives en l'àmbit de la Mesa Sectorial de la Funció Pública.

En qualsevol cas, sense perjudici d'adscriure temporalment a personal funcionari de carrera amb caràcter forçós, haurà d'acreditar-se que s'ha iniciat el procediment per a activar la mobilitat de tot el personal funcionari existent o personal de carrera voluntari, a l'efecte de garantir l'adequada prestació del servei públic. Les condicions i barem d'aplicació per a la selecció del personal afectat seran objecte de desenvolupament reglamentari”.

Nou article 165 bis. Cessament incentivat en el servei actiu

L'article 85.2 del TREBEP contempla que “Les lleis de Funció Pública que es dicten en desenvolupament d'aquest Estatut podran regular altres situacions administratives dels funcionaris de carrera, en els supòsits, en les condicions i amb els efectes que en les mateixes es determinen, quan concórrega, entre altres, alguna de les circumstàncies següents:

a) Quan per raons organitzatives, de reestructuració interna o excés de personal, resulte una impossibilitat transitòria d'assignar un lloc de treball o la conveniència d'incentivar la cessació en el servei actiu.

b) Quan els funcionaris accedisquen, bé per promoció interna o per altres sistemes d'accés, a altres cossos o escales i no els corresponga quedar en alguna de les situacions previstes en aquest Estatut, i quan passen a prestar serveis en organismes o entitats del sector públic en règim diferent del de funcionari de carrera.

Aquesta regulació, segons la situació administrativa de què es tracte, podrà comportar garanties d'índole retributiva o imposar drets o obligacions en relació amb el reingrés al servei actiu.”

Atés que el TREBEP permet expressament que el legislador autonòmic regule altres situacions administratives en els supòsits d'incentivar el cessament en el servei actiu o mentre resulte impossible assignar un lloc de treball, des del Comitè es considera necessari introduir aquesta possibilitat en la llei i determinar en el seu

posterior desenvolupament reglamentari en quines situacions s'incentiva el cessament en el servei actiu i amb quines garanties retributives.

Per això, el CES-CV proposa afegir un nou article, després de l'article 165, que seria l'article 165 bis que tindria la següent redacció:

“Article 165 bis. Cessament incentivat en el servei actiu

1. El personal al qual li falte menys de cinc anys per a complir l'edat de jubilació forçosa i complisca els anys de serveis efectius i altres requisits que reglamentàriament es determinen, podrà ser declarat en situació de cessament incentivat en el servei actiu.

Reglamentàriament s'establiran les raons organitzatives, de reestructuració interna o d'excés de personal que motiven una impossibilitat transitòria d'assignar un lloc de treball o la conveniència d'incentivar la cessació en el servei actiu.

2. El personal declarat en la situació administrativa de cessament incentivat en el servei actiu té dret a percebre les retribucions bàsiques, el complement de carrera i el nivell competencial adquirit i, si escau, les prestacions familiars per filla o fill a càrrec. El temps que romanguen en aquesta situació serà computable a l'efecte d'antiguitat i de drets del Règim de Seguretat Social que siga aplicable.

No obstant l'anterior, en el cas que les retribucions que haja de percebre el personal declarat en aquesta situació, siga inferior a la quantia fixada com a salari mínim interprofessional, hauran de ser complementades fins a aconseguir aquesta quantia.”

Article 186. Taules de negociació

Els àmbits de negociació establits en la Llei i contemplats en l'Acord de 17 de juny de 2016, del Consell, de ratificació de l'Acord de legislatura de la Mesa general de negociació del personal funcionarial, estatutari i laboral de la Generalitat (MGN I), de 9 de juny de 2016 no poden tindre la consideració de comissions i fòrums de participació institucional per al diàleg social, sinó de vertaderes taules de negociació col·lectiva en els termes establits en l'article 186 d'aquest Avantprojecte de Llei i en l'article 34 del TREBEP, amb totes les competències, abast i legitimació negocial

atribuïdes a les taules per a la negociació de les condicions de treball del personal objecte del seu àmbit d'aplicació.

En aquest sentit aquestes Taules de negociació haurien de ser les següents:

- Taula General de les Administracions Públiques Valencianes.
- Mesa del Sector Públic Instrumental, com a òrgan de consulta, debat i participació quant a les qüestions comunes que puguen afectar el personal del conjunt dels ens del sector públic instrumental de la Generalitat.
- Mesa de les Universitats Públiques.
- Mesa de les Administracions Locals, en la qual participaran la Generalitat i les entitats locals de la Comunitat Valenciana amb la Federació Valenciana de Municipis i Províncies (FVMP) com a institució representativa de les entitats locals de la Comunitat Valenciana, recollida en el art 64.4 de l'Estatut d'Autonomia i en els articles 151 i 152 de la Llei 8/2010 de 23 de juny, de la Generalitat, de Règim Local de la Comunitat Valenciana, inclosos els seus sectors públics instrumentals.

El CES-CV considera que la constitució de les esmentades taules és tècnicament viable, perquè de fet la Mesa General de les Administracions Públiques ja s'ha creat en altres comunitats autònomes. A més, cal recordar que el Comitè va aprovar l'any 2009 un Dictamen a l'Avantprojecte de Llei d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana (actual Llei 10/2010, de 9 de juliol, de la Generalitat, d'Ordenació i Gestió de la Funció Pública Valenciana), en el qual estimava la conveniència de la creació de la Mesa General de Negociació de les Administracions Públiques, que ja existia en l'àmbit nacional, amb la finalitat de negociar les condicions de treball del conjunt d'empleats públics de les Administracions Públiques Valencianes inclosos en l'àmbit d'aplicació de la citada Llei.

El CES-CV entén que la Mesa del Sector Públic Instrumental, la Mesa d'Universitats Públiques i la Mesa de les Administracions Locals haurien de dependre de la Mesa General de les Administracions Públiques Valencianes, i per a la constitució de les quatre s'hauria d'atendre els criteris de representativitat establits en els articles 6.2 i 7.1 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical.

D'altra banda, el Comité considera que existeixen matèries comunes de negociació del personal de les Universitats Públiques i de les Administracions Locals que requereixen àmbits propis de negociació vinculant, més enllà de l'autonomia universitària i local, que ha de quedar absolutament garantida, ja que en l'actualitat s'estan tractant temes en taules on no estan representades i, per tant, no tenen ni veu ni vot.

Així, cal referir-se a la negociació de l'Avantprojecte de Llei que estem dictaminant, que s'ha abordat en el si de la Mesa General de Negociació I de la Generalitat, en la qual no estan representades les Universitats ni l'Administració Local. No obstant això, aquesta norma és aplicable a tot el personal funcionari de les Administracions Locals, amb les peculiaritats atribuïdes al personal habilitat de caràcter nacional, la Policia Local i els Serveis de Prevenció Extinció d'Incendis i Salvament-SPEIS, i al Personal d'Administració i Serveis (PAS) de les Universitats, tal com estableix l'article 3 de l'Avantprojecte de Llei. Aquest és un clar exemple que l'existència de la Mesa General de les Administracions Públiques Valencianes haguera permès negociar en ella l'Avantprojecte de Llei per a donar participació directa a tot el personal que està en el seu àmbit d'aplicació.

Similar situació s'ha produït amb la proposta del nou Decret de condicions de treball del personal al servei del Consell que s'aborda en la Mesa Sectorial de Funció Pública, en la qual no estan representades les Universitats ni les Administracions Locals i que s'aplica al PAS i al personal funcionari d'aquestes, respectivament, i que pretén modificar el vigent Decret 175/2006, de 24 de novembre, del Consell, pel qual es regulen les condicions de treball del personal al servei de l'administració del Consell.

Article 191. Diàleg Social

El Comité proposa una nova redacció de l'article 191, amb el següent tenor literal.

Article 191. Diàleg Social

1. En l'àmbit de la Comunitat Valenciana, sense perjudici de les taules específiques de negociació, s'estableix la Comissió de Participació Institucional per a l'estudi i debat previs de matèries relacionades amb la gestió dels serveis públics.

2. Per a la seua constitució s'atendrà els criteris de representativitat als quals es refereixen els articles 6.2 i 7.1 de la Llei orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical en l'àmbit de la Generalitat Valenciana.

La Generalitat i les organitzacions sindicals representades en la Mesa General de Negociació del personal funcionarial, estatutari i laboral (Mesa General de Negociació I o MGN I) es van reunir el dia 9 de juny de 2016 i van arribar a un acord de legislatura de la MGN I, que va ser ratificat per l'Acord de 17 de juny de 2016, del Consell.

Les parts signants, conscients de la necessitat del diàleg entre la representació del personal i el Consell, van convindre que un clima de negociació afavoriria la millora de les condicions de treball del personal públic. Aquest acord de diàleg entre les parts s'ha recollit en l'Avantprojecte de Llei, entre altres, en l'article 191 "Diàleg Social".

En el si d'aquest diàleg social resulta d'enorme impacte i repercussió l'estudi i debat previs de matèries relacionades amb la gestió de serveis públics, atesa la normativa europea sobre aquesta qüestió.

Disposició addicional desena. Personal funcionari amb normativa específica en l'Administració Local.

En relació amb aquesta Disposició addicional desena és incompreensible que no s'incloga en la mateixa al personal dels Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament (SPEIS) de les Administracions que tenen norma pròpia autonòmica, com és la Llei 7/2011, d'1 d'abril, de la Generalitat, dels Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament de la Comunitat Valenciana, tal com es recull per al personal funcionari d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional i al personal dels cossos de la Policia Local.

La mateixa Llei 7/2001, en la seua exposició de motius estableix el següent:

"Per tant, amb absolut respecte i compliment de la legislació en matèria de règim local i de la Llei 13/2010, aquesta nova llei, que regula per primera vegada aquest sector en la Comunitat Valenciana, pretén establir una regulació marc per a

aquests serveis i els que pogueren crear-se en el futur, de manera que es garantisca una organització i funcionament homogenis en el conjunt de la Comunitat Valenciana que facilite les labors de coordinació en matèria de gestió d'emergències, així com oferir un marc regulador a la professió dels bombers quant a condicions laborals, escales, categories, maneres d'accés, selecció i, fonamentalment, formació.”

Per això, tot i que el personal dels Serveis de Prevenció, Extinció d'Incendis i Salvament és personal funcionari de les Administracions Locals i, per tant, s'inclou en l'àmbit d'aplicació d'aquesta llei (article 3.1 d), té normativa específica autonòmica en la qual es regula gran part de les seues condicions de treball.

En aquest sentit, el Comité 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.”

Disposició addicional dissetena. Eleccions a personal laboral

Després dels processos de funcionarització, és necessari revisar el mapa electoral per a resoldre la pèrdua de representació i garantir l'exercici de les competències atribuïdes per la legislació a les organitzacions sindicals.

Per tant, el CES-CV proposa la modificació de la Disposició addicional dissetena que tindria la següent redacció:

“1. En els processos d'eleccions a representants del personal empleat públic laboral al servei de l'Administració de la Generalitat, constituirà un centre de treball i una unitat electoral la totalitat d'establiments i unitats administratives de Presidència o d'una conselleria que radiquen en una mateixa província amb un cens mínim de 50 treballadors i treballadores, sempre que les persones afectades es troben incloses en l'àmbit d'aplicació d'un mateix conveni col·lectiu. S'agruparan en una sola unitat electoral la resta d'establiments i unitats administratives de la mateixa província dels departaments o conselleries que, per separat, no aconseguisquen aquest cens mínim.”

2. Així mateix, en cada organisme autònom constituirà un únic centre de treball i una única unitat electoral la totalitat d'establiments i unitats administratives que radiquen en una mateixa província, en cas de cens insuficient, el personal exercirà la seua representació a través de l'òrgan de representació de la província de destinació i la conselleria a la qual està adscrit a què es refereix l'apartat anterior”.

Disposició transitòria cinquena. Processos de consolidació

Des del Comité es considera prioritari atendre la situació del personal interí de llarga durada en edat pròxima a la jubilació i per això es proposa incorporar en la Disposició transitòria cinquena 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.”

És important ressaltar que altres Administracions estan considerant aquestes situacions excepcionals i plantejant mesures correctores per a la seua resolució.

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

El Comité considera necessari garantir que el personal interí que ocupa o ha ocupat una plaça, el requisit de la qual de titulació s'ha modificat en aplicació de la

lleï, tinga la possibilitat de formar part de les borses de treball i ocupar temporalment aquests llocs.

Per això, el CES-CV proposa la modificació de la citada Disposició transitòria en els següents termes:

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

El personal temporal que no complisca els requisits concrets exigits per a la pertinença al cos, escala o agrupació professional funcional en el qual es classifique el lloc que es troba exercint, sempre que no es tracte d'una professió regulada, continuarà ocupant el mateix, en tant no concórrega alguna de les causes de cessament previstes en aquesta Llei.

2. Així mateix, com a garantia de la continuïtat de la prestació del servei públic i sempre que no es tracte d'una professió regulada, el personal que a l'entrada en vigor d'aquesta Llei forme part de les bosses d'ocupació temporal per a la provisió de llocs els requisits dels quals de titulació han sigut modificats com a conseqüència de la mateixa o haja prestat serveis en aquests, podrà pertànyer a la bossa i ocupar amb caràcter temporal aquests llocs en tant persistisquen aquestes bosses”.

Disposició final tercera. Desenvolupament reglamentari de la llei

Disposició final quarta. Entrada en vigor

Per al Comité és necessari que, mitjançant el Reglament previst en el punt 2 de la Disposició final tercera, es regule l'acreditació del valencià en l'àmbit de l'ocupació pública de la Comunitat Valenciana.

En aquest sentit, els nivells a acreditar pels empleats públics valencians deuran, en tot cas, ajustar-se a la realitat soci-lingüística i cultural de la Comunitat, amb la finalitat d'establir uns nivells bàsics i determinar els llocs de treball que, atenent les seues especificitats, requerisquen per al seu acompliment d'un nivell d'acreditació superior, respectant els drets dels ciutadans, la igualtat d'oportunitats i prioritzant la prestació dels serveis públics.

El CES-CV considera que si en el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor de la Llei no s'haguera aprovat aquest Reglament hauria d'aplicar-se de forma efectiva l'actual Llei d'Ús i Ensenyament del Valencià per a garantir el dret de la ciutadania a dirigir-se i a ser atesos en qualsevol de les llengües oficials de la Comunitat Valenciana.

Per tot l'exposat, el Comité proposa modificar el punt 3 de la Disposició final quarta, que tindria la següent redacció:

“3. Les previsions contingudes en aquesta Llei relatives a l'acreditació dels nivells de coneixement lingüístic, entraran en vigor quan s'aprove el reglament previst en l'apartat segon de la disposició final tercera. No obstant això, si transcorregut el termini de sis mesos des de l'entrada en vigor de la present Llei no s'haguera aprovat pel Consell el referit reglament, s'aplicarà el que es preveu en la Llei d'Ús i Ensenyament del Valencià.”

Finalment i en coherència amb l'exposat sobre el nou article 165 bis, el CES-CV entén que hauria de preveure's un punt 4, dins d'aquesta Disposició final tercera, que tindria la següent redacció:

“4. En el termini d'un any des de l'entrada en vigor d'aquesta Llei ,el Consell aprovarà la disposició reglamentària que regule la situació administrativa de cessació incentivada en el servei actiu, prevista en l'article 85.2 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic”.

V.- CONCLUSIONS

El Comité Econòmic i Social de la Comunitat Valenciana considera que les observacions contingudes en el present dictamen contribuiran a millorar l'Avantprojecte de Llei, de la Generalitat, de la Funció Pública Valenciana, sense perjudici de les consideracions que puguen realitzar-se en el posterior tràmit parlamentari.

Vº Bº El President
Carlos L. Alfonso Mellado

La Secretària General
Ángeles Cuenca García