

# **CIRCULAR NÚM. 6 SOBRE L'ESTATUT BÀSIC DE L'EMPLEAT PÚBLIC.**

## **ÍNDEX**

I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS .....	<b>3</b>
II. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ DE L'ESTATUT .....	<b>4</b>
III. CONCEPTE I CLASSES D'EMPLEATS PÚBLICS .....	<b>5</b>
1) Funcionaris de carrera	
2) Funcionaris interins	
3) Personal laboral	
4) Personal eventual	
IV PERSONAL DIRECTIU PROFESSIONAL .....	<b>8</b>
V. CARRERA PROFESSIONAL DELS FUNCIONARIS DE CARRERA .....	<b>9</b>
1) Carrera horitzontal	
2) Carrera vertical	
3) Promoció interna vertical	
4) Promoció interna horitzontal	
VI. DRETS RETRIBUTIUS DEL PERSONAL FUNCIONARI .....	<b>10</b>
1) Funcionaris de carrera	
2) Funcionaris interins	
VII. DRET A LA JORNADA DELS FUNCIONARIS PÚBLICS .....	<b>12</b>
VIII. PERMISOS I VACACIONS DELS FUNCIONARIS PÚBLICS .....	<b>13</b>
IX. ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA .....	<b>13</b>
1) L'accés a l'ocupació pública	
2) Requisits per a participar en els processos selectius	
3) Òrgans de selecció	
4) Processos selectius	
5) Sistemes selectius	
X. LA JUBILACIÓ .....	<b>19</b>
XI. PLANIFICACIÓ DELS RECURSOS HUMANS .....	<b>20</b>
1) Planificació	
2) Oferta d'ocupació pública o un altre instrument de semblant gestió	
3) Registre de personal	
XII. ESTRUCTURACIÓ DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA .....	<b>21</b>
1) Exercici de llocs de treball	
2) Ordenació llocs en les administracions públiques	
3) Cossos i escales de funcionaris	

4) Grups de classificació professional del personal funcionari	
<b>XIII. PROVISIÓ DE LLOCS DEL PERSONAL FUNCIONARI .....</b>	<b>24</b>
a) Concurs	
b) Lliure designació amb convocatòria pública	
c) Altres procediments	
d) Provisió amb caràcter provisional	
<b>XIV. MOBILITAT DEL PERSONAL FUNCIONARI .....</b>	<b>24</b>
a) Mobilitat voluntària en l'àmbit intern de l'Administració.	
b) Trasllats forçosos en l'àmbit intern de l'Administració	
c) Mobilitat per raó de violència de gènere en l'àmbit intern de l'Administració	
d) Mobilitat voluntària entre administracions públiques	
<b>XV. SITUACIONS ADMINISTRATIVES DEL PERSONAL FUNCIONARI .....</b>	<b>25</b>
a) Servici actiu	
b) Servicis especials	
c) Servici en altres administracions públiques	
d) Excedència	
e) Suspensió de funcions	
<b>XVI. RÈGIM DISCIPLINARI .....</b>	<b>27</b>
<b>XVII. FUNCIONARIS AMB HABILITACIÓ DE CARÀCTER ESTATAL .....</b>	<b>28</b>
1) Règim jurídic aplicable	
2) Anàlisi del Règim jurídic bàsic previst per l'Estatut	
a) Funcions Públiques en les corporacions locals	
b) Estructura	
c) Sistemes d'accés, carrera, provisió de llocs i agrupació de funcionaris	
d) Creació, classificació i supressió de llocs	
e) Convocatòria de l'oferta d'ocupació de les places vacants	
f) Selecció	
g) Provisió definitiva	
h) Provisió temporal	
i) Règim disciplinari	
<b>XVIII. SISTEMA D'INCOMPATIBILITATS .....</b>	<b>30</b>
<b>XIX. NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA, PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ INSTITUCIONAL DELS EMPLEATS PÚBLICS .....</b>	<b>31</b>

## **I. EXPOSICIÓ DE MOTIUS**

El passat 14 de maig de 2007 va entrar en vigor la Llei 7/2007 de 12 d'abril de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (d'ara en avant LEBEP), publicada en el *Boletín Oficial del Estado* núm. 89 de data 13 d'abril de 2007. La LEBEP que representa la legislació estatal bàsica conté així, les bases del règim estatutari dels funcionaris a l'empara de l'art. 149.1.18 CE, normes legals bàsiques en matèria de legislació laboral a l'empara de l'art. 149.1.7 i les bases i coordinació de la planificació general de l'activitat econòmica a l'empara de l'art. 149.1.13 de la CE. (Disposició final primera).

En matèria de funció pública, la LEBEP reduïx al mínim la normativa estatal bàsica, en comparació amb la legislació d'èpoques passades (Llei 30/1984 de 2 d'agost), amb l'objectiu de deixar de configurar el règim de la funció pública sobre la base d'un sistema homogeni basat en el model únic de l'Administració de l'Estat i adaptar l'articulació i la gestió de l'ocupació pública a la configuració de l'Estat Espanyol com un Estat autòmic, així com els distints estatuts d'autonomia de les comunitats autònomes, donant pas en conseqüència a un procés de descentralització administrativa.

Una de les novetats més rellevants de la LEBEP radica per tant en què la norma regula el règim jurídic referit al personal laboral al servei de les administracions públiques.

Pel que fa a la concreció de la funció pública local, caldrà estar a les bases del règim estatutari previst en la LEBEP, havent de completar amb la corresponent legislació estatal (actualment caldrà estar al que disposa la Llei 7/1985 de 2 d'abril i el RD Leg. 781/1986 de 18 de novembre que contenen normes de funció pública local no derogades expressament) i legislació de les comunitats autònomes que siga aplicable a les entitats locals (actualment resulta d'aplicació el Decret Legislatiu de 24 d'octubre de 1995 pel qual s'aprova el Text Refós de la Llei de Funció Pública Valenciana, el Decret 33/1999 i el Decret 175/2006). Tot això sense perjudi de les modificacions legislatives que puguen dictar-se respecte de la normativa citada, a fi d'acomodar-se als postulats de la LEBEP.

D'esta manera, sent conscients que l'aplicació d'esta llei comporta importants canvis pel que fa a la gestió de la matèria de funció pública local és pel que creiem necessari, fins que s'aproven i entren en vigor les corresponents disposicions legals de desenrotllament de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic, facilitar a les entitats locals uns criteris sobre la interpretació i aplicació dels preceptes continguts en esta normativa, a fi que este procés d'adaptació normativa es duga a terme amb les majors garanties de legalitat i seguretat jurídica, en termes d'homogeneïtat.

## **II. OBJECTE I ÀMBIT D'APLICACIÓ DE L'ESTATUT**

### **OBJECTE:**

La Comissió per a l'estudi i preparació de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic constituïda per Orde APU/3018/2004 de 16 de setembre, va estimar que *“era necessari abordar sense dilació la redacció i aprovació d'un Estatut Bàsic de l'Empleat públic el àmbit subjectiu d'aplicació del qual s'estén, en principi a tots el que presten els seus servicis professionals en les administracions públiques o en qualsevol organisme o entitat que en depenguen, tant si té la condició de funcionaris públics com si són empleats amb contracte laboral. Un estatut que comprega, en suma, totes aquelles regles i principis d'aplicació comuna a tots ells, sense perjudi de les normes que convinga establir de forma diferenciada per a un o altre col·lectiu”*. En conseqüència la seua proposta va estimar la necessitat que en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic s'integraren els principis i normes essencials aplicables a tots els empleats públics.

D'esta manera de conformitat amb l'art. 1 de la LEBEP, el present Estatut conté allò que és comú al conjunt dels funcionaris de totes les administracions públiques, més les normes legals específiques aplicables al personal laboral al seu servici. És a dir, la LEBEP estableix les bases del règim estatutari dels funcionaris públics a l'empara del que preveu l'art. 149.1.18 CE i així mateix també determina les normes aplicables al **personal laboral al servici de les administracions públiques**.

Per l'Estatut, com a novetat, també s'ha contemplat les peculiaritats **dels empleats de l'Administració local**, en concordança amb les recomanacions de la Comissió d'estudi, que explicava en el seu informe que *“donada la carència de les entitats locals d'un poder legislatiu propi, les singularitats del règim de l'ocupació pública de les administracions locals troba la seua regulació fins ara, sobretot, en la legislació de règim local i no en la de funció pública però sempre mantenint l'aplicació supletòria de la legislació estatal o autonòmica sobre esta última matèria”*. Esta situació, segons l'esmentada comissió *“provoca una gran inseguretad jurídica sobre la legislació aplicable als funcionaris locals, ja que les normes que els afecten s'inclouen en textos legals i reglamentaris distints, que obeeixen a diferents títols competencials i que procedixen tant de l'Estat com de les comunitats autònomes”*, concloent que *“llevat excepció justificada i sense minva del respecte a l'autonomia de gestió de les entitats locals, la legislació de desplegament aplicable als funcionaris de les entitats locals ha de ser aprovada per la respectiva Comunitat Autònoma”*.

En concordança amb l'anterior per l'art. 3 de la LEBEP s'afirma que el règim jurídic del **personal funcionari de les entitats locals** està constituït per: *“la legislació estatal que siga aplicable, de la qual forma part este Estatut, i per la legislació de les comunitats autònomes, amb respecte a l'autonomia local”*.

**Especialitats en matèria de policia local:** al mateix temps, l'art. 3.2 de la LEBEP estableix una especialitat respecte a la legislació aplicable als cossos de policia local que es regixen pel que preveu este Estatut, per la Llei Orgànica 2/1986 de 13 de març de Forces i Cossos de Seguretad i per la legislació de les comunitats autònomes.

### **ÀMBIT D'APLICACIÓ:**

Per l'esmentada comissió d'estudi es va proposar que *“les normes comunes de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic s'aplicarà a les relacions de personal de totes les administracions, organismes i entitats públiques, incloses les fundacions del sector públic i les societats mercantils dependents d'una administració o ens públic creades*

*per ells per a satisfer necessitats d'interés general que no tinguen caràcter industrial o mercantil i que es financen majoritàriament amb fons públics, així com a entitats o organismes públics dotats d'autonomia o independència funcional.”*

Conseqüentment amb l'anterior, en l'actual redacció de l'art. 2 de la LEBEP es determina que dins de **l'àmbit organitzatiu** a què se li aplica esta normativa es troba l'Administració pública territorial constituïda per les **administracions de les entitats locals** i també l'Administració pública institucional, és a dir, organismes públics, agències i la resta d'entitats de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, vinculades o dependents d'una administració pública local.

### III. CONCEPTE I CLASSES D'EMPLEATS PÚBLICS

Per la LEBEP (Art. 8) es conceptua i classifica el personal al servici de les administracions públiques. D'esta manera es configura com a empleats públics aquells que exercixen funcions retribuïdes en les administracions públiques al servici dels interessos generals.

Quant a la seua classificació, es diferencia tres classes de personal:

- a) Funcionaris públics, ja siguen de carrera o de caràcter temporal (interins).
- b) Personal laboral. Dins d'este personal cal ressaltar com a novetat, que el legislador a més de referir-se al personal laboral fix i al personal laboral temporal, incorpora la menció expressa del personal laboral per temps indefinit<sup>1</sup>.
- c) Personal eventual

#### 1) **FUNCIONARIS DE CARRERA**

Com a novetats a ressaltar cal dir que la condició de funcionari no té perquè implicar la dedicació a temps complet en el servici públic sent compatible amb modalitats de treball a temps parcial (art. 47 LEBEP) i quant a la seua actuació, encara que l'art. 9.2 recull que als funcionaris públics els correspon *“l'exercici de les funcions que impliquen la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les Administracions Públiques”*, és una matèria que necessitarà del corresponent desenrotllament per la respectiva *“la llei de desenrotllament de cada administració pública”*, és a dir, llei aprovada per la Comunitat Valenciana.<sup>2</sup>

#### 2) **FUNCIONARIS INTERINS**

<sup>1</sup> El personal laboral per temps indefinit ha nascut arran d'una doctrina jurisprudencial. La sentència de 20 de gener de 1998 dictada en recurs de cassació per a la unificació de doctrina núm. 317/1997, recull l'actual doctrina entorn de les conseqüències que han de derivar-se del frau en la contractació temporal duta a terme per l'Administració, establint que els efectes d'esta contractació són considerar el treballador com indefinit i no fix en plantilla, extingint-se esta relació laboral per mitjà de la cobertura reglamentària de la plaça. Esta sentència examina la distinció entre el caràcter indefinit del contracte i la fixesa en plantilla. Partint per tant d'esta construcció jurisprudencial cal sostindre que els termes personal laboral fix i personal laboral indefinit, no resulten des del punt de vista del seu significat conceptes idèntics sinó que es tracta de dos figures distintes.

<sup>2</sup> La Comissió d'Estudi en este sentit va proposar que l'Estatut de l'Empleat Públic es remetria quant a la determinació dels llocs i funcions reservades a funcionaris públics a la legislació relativa a l'Administració local i la legislació sectorial corresponent.

Pel que fa a este personal per l'art. 10 de la LEBEP es regulen les circumstàncies per al seu nomenament, en concret les novetats més substancials que s'han de destacar d'este article serien:

Que les places vacants exercides per funcionaris interins s'incloguen en l'oferta d'ocupació pública corresponent a l'exercici en què es produïx el seu nomenament i, si no fóra possible, en la següent, llevat que es decidisca la seua amortització.

I la introducció dos circumstàncies noves per a efectuar nomenaments de funcionaris interins:

- Execució de programes de caràcter temporal.
- Excés o acumulació de tasques per un termini màxim de 6 mesos, dins d'un període de 12 mesos.

Pel que fa a la introducció pel legislador d'estes noves circumstàncies per a efectuar nomenaments de funcionaris interins, d'acord amb l'informe de la Comissió d'estudi es tracta de casos en què estiguen justificats quant a les necessitats objectives dels servicis. D'esta manera es permet que les administracions competents puguen, amb la flexibilitat necessària, subvindre a les seues necessitats. En tot cas esta possibilitat de nomenar personal funcionari interí per al desenrotllament de programes temporals que responguen a necessitats no permanents de l'Administració o a situacions imprevistes de necessitat o urgència que facen necessari comptar, durant un període més o menys breu, amb un augment dels efectius serà per a l'exercici de funcions reservades a funcionaris de carrera.

### 3) PERSONAL LABORAL

En l'art. 7 de la LEBEP, pel que fa al seu règim jurídic es diu que: *“El personal laboral al servici de les Administracions Públiques es regix per la legislació laboral, per les altres normes convencionalment aplicables i pels preceptes d'este Estatut que així ho disposen”*.

Per tant caldrà estar al que disposa la LEBEP i veure que preceptes d'esta normativa s'apliquen al personal laboral al servici de l'Administració pública, perquè així expressament es dispose. D'esta manera i per a una millor comprensió d'esta matèria s'ha estudiat individualitzadament el tractament jurídic que la LEBEP li atorga a la matèria de personal laboral:

<b>Carrera professional i promoció</b>	<b>Retribucions</b>	<b>Jornada de treball, permisos i vacances</b>
ART. 19.2 Es farà efectiva a través dels procediments previstos en l'ET o en els convenis col·lectius	ART. 27 Es determinen d'acord amb el que preveu la legislació laboral, el conveni col·lectiu que siga aplicable i el contracte de treball.	ART. 51 Caldrà ajustar-se al que estableix el capítol V de la LEBEP (Arts. 47, 48, 49 i 50) i la legislació laboral corresponent.

<b>Classificació</b>	<b>Sistema de provisió</b>	<b>Sistema de mobilitat</b>
ART. 77 S'aplica la legislació laboral	ART.83 El que establisca el conveni col·lectiu d'aplicació, i si no n'hi ha pel sistema de provisió de llocs del personal funcionari de carrera.	ART. 83 El que establisca el conveni col·lectiu d'aplicació, i si no n'hi ha pel sistema de mobilitat de llocs del personal funcionari de carrera.

<b>Situacions administratives</b>	<b>Règim disciplinari</b>	<b>Negociació col·lectiva, representació i participació</b>
ART. 92 Es regirà pel que preveu l'Estatut dels Treballadors i convenis col·lectius que s'apliquen, els quals podran determinar l'aplicació de les situacions administratives del personal funcionari previst, en allò que resulte compatible amb la legislació laboral.	Títol VII L'Estatut de conformitat amb el seu caràcter bàsic, establix que els funcionaris públics i el personal laboral queden subjectes al règim disciplinari establert en el Títol VII (arts. 93 i ss).	ART. 32 Es regiran per la legislació laboral, sense perjudici dels preceptes del capítol II del Títol III que expressament se li apliquen.

D'altra banda per la LEBEP expressament recull que els contractes laborals en l'ocupació pública han d'acordar-se per escrit (art. 11), atenent a una proposta de la Comissió d'estudi.

Les modalitats de contractació d'este personal són les previstes per la legislació laboral (art. 11), amb la selecció prèvia fundada en els principis constitucionals d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat.

Finalment per la LEBEP s'aborda la necessitat de desplegament normatiu per mitjà de "*les lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament d'este Estatut*" (en el nostre cas, per la legislació autonòmica valenciana) *a fi d'establir els criteris per a la determinació dels llocs de treball que poden ser exercits per personal laboral, respectant en tot cas el que establix l'art. 9.2* ". En l'àmbit de la Comunitat Autònoma Valenciana no hem d'oblidar que este mandat ja troba desplegament normatiu (excepte modificació legislativa posterior) en l'art. 16.4 del Text Refós de la Llei de la Funció Pública Valenciana (Decret Legislatiu de 24 d'octubre de 1995).

4)

#### **PERSONAL EVENTUAL**

Per la Comissió d'estudi es va plasmar la necessitat que el nomenament de personal eventual en totes i cada una de les administracions públiques ha de quedar reduït a les funcions que exigixen una estricta relació de confiança i no ha d'estendre's a la realització d'activitats ordinàries de gestió o de caràcter tècnic ni a l'exercici de llocs estructurals i permanents. Ara bé segons esta comissió les seues funcions no poden ser definides per mitjà de conceptes generals per un estatut que té caràcter bàsic per això considera que correspon a les lleis que desenrotllen l'Estatut Bàsic la precisió del seu contingut funcional per a evitar que el marge de discrecionalitat governativa siga pràcticament il·limitat. Estes lleis haurien per tant de diferenciar amb claredat les funcions pròpies del personal eventual i les que corresponguen al personal directiu.

D'esta manera l'Estatut (art. 12) es limita tan sols a plasmar les funcions bàsiques del personal eventual, referides únicament a la realització de funcions de confiança o assessorament especial, de caràcter no permanent. Igualment determina que les seues retribucions han d'estar consignades pressupostàriament i fer-se públiques i que el seu nombre màxim l'establiran els respectius òrgans de govern, i que esta informació ha de ser pública.

No obstant això, la novetat radica en què les administracions públiques no disposaran lliurement d'este personal sobre la base de criteris discrecionals, sinó que tan sols podran disposar de personal eventual en els òrgans de govern, d'acord amb el que es determine, en el nostre cas, per la Llei de la Funció Pública Valenciana.

#### **IV. EL PERSONAL DIRECTIU PROFESSIONAL**

Atenent a l'informe de la Comissió d'estudi, es considera necessari avançar en la regulació de la funció directiva professional. Esta regulació i la consolidació de l'estrat directiu ha de ser un factor clau de modernització de la gestió pública. Segons la Comissió l'accés a este grup professional, no ha de constituir en cap cas un nou "cos" de funcionaris, sinó una estructura més flexible, però en tot cas separada de la direcció pròpiament política i del personal eventual. Es tractaria de professionals procedents del sector privat, amb nivells de qualificació i experiència adequats, i funcions competencials diferenciades dels alts càrrecs de naturalesa política i els funcionaris de carrera dels nivells superiors. En tot cas per a la seua selecció caldrà ajustar-se als principis de mèrit, capacitat i a criteris d'ideïtat a través de procediments que garantisquen la publicitat i concurrència.

L'art. 13 de la LEBEP esbossa les línies bàsiques del règim jurídic del personal directiu professional, preveient la possibilitat que "*si reunit la condició de personal laboral estarà sotmés a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció*"<sup>3</sup>; no obstant això remet la regulació del seu estatut específic, no sent objecte de negociació col·lectiva, al Govern en el cas de l'Administració general de l'Estat o als respectius òrgans de govern de les comunitats autònomes per al cas de l'Administració autonòmica.

Podem dir així, que per la LEBEP s'ha optat per no configurar un estatut unitari per als directius públics de totes les administracions, fonamentalment perquè les característiques i les condicions de la funció directiva no són ni poden ser homogènies en el conjunt de l'esfera administrativa, de tal manera que el règim jurídic d'esta figura (és a dir, funció directiva com a càrrecs, òrgans i funcions; les condicions d'ocupació; el

---

<sup>3</sup> de dependència respecte als criteris i instruccions emanades dels òrgans superiors de l'entitat. L'Estatut dels Treballadors, en l'article 2.1.a) considera relació laboral especial la del personal d'alta direcció no inclòs en l'article 1.3.c) del mateix Estatut. A l'empara de la Llei 32/1984, de 2 d'agost, es regula esta relació laboral de caràcter especial del personal d'alta direcció per mitjà del Reial Decret 1382/1985, d'1 d'agost, que en l'article 1.2 defineix este personal com aquells treballadors que exerciten poders inherents a la titularitat jurídica de l'empresa, i relatius als objectius generals d'esta, amb autonomia i plena responsabilitat només limitades pels criteris i instruccions directes emanades de la persona o dels òrgans superiors de govern i administració de l'entitat que respectivament ocupe aquella titularitat. És característica, per tant, de l'alt càrrec la seua autonomia i plena responsabilitat que no impedeixen la seua posició



règim d'accés i cessament; el sistema de control; l'avaluació; la responsabilitat per la seua gestió i control de resultats en relació amb els objectius que els hagen sigut fixats i règim d'incompatibilitats) s'haurà de completar per la respectiva normativa.

No obstant això en el que es referix al personal directiu local, hi ha un buit normatiu, atés que no es reflectix amb claredat quin és l'òrgan encarregat de perfilar el seu règim jurídic. En qualsevol cas entenem que este règim jurídic no pot ser objecte de tractament desigual per mitjà de l'aplicació de la potestat reglamentària local, per la qual cosa segons el nostre criteri hauria de ser el legislador autonòmic en matèria de funció pública l'òrgan competent per a la seua regulació, basant-se en criteris d'homogeneïtat.

Pel que fa als òrgans directius a què es referix l'art. 130 de la Llei 7/1985 de 2 d'abril, en els municipis de gran població (Títol X), en la mesura que este precepte no ha sigut derogat expressament cal considerar-lo en l'actualitat d'aplicació, sense perjudi de les possibles modificacions o desplegaments normatius que es puguen produir en esta matèria.

## **V. CARRERA PROFESSIONAL DELS FUNCIONARIS DE CARRERA**

La LEBEP ha considerat convenient introduir mecanismes horitzontals de progressió i reconeixement en la carrera que permeten avançar el funcionari tant des d'un punt de vista retributiu com de prestigi, per a això introduïx com a novetat en l'article 17 el que ha denominat "**la carrera horitzontal**", establint la possibilitat que les lleis de Funció Pública de les comunitats autònomes regulen la carrera horitzontal dels funcionaris de carrera, al·ludint igualment a la possibilitat de contemplar determinades regles en la seua regulació com ara :

-l'articulació d'un sistema de graus, categories o escalons d'ascens que fixen la remuneració a cada un d'ells.

-la valoració de la trajectòria i actuació professional, la qualitat dels treballs realitzats, els coneixements adquirits i el resultat de l'avaluació de l'exercici.

Directament relacionat amb la carrera professional s'introduïx, per tant com a requisit essencial per a la gestió dels empleats públics l'avaluació **de l'exercici dels empleats públics** entés com el procediment per mitjà del qual es mesurarà i valorarà la conducta professional i el rendiment o l'èxit dels resultats.

Per llei de les CCAA es portarà a efecte el corresponent desenrotllament legislatiu, que contemplarà els sistemes que permeten l'avaluació de l'exercici, els efectes entre altres aspectes sobre les retribucions, així com la vinculació a esta de la continuïtat en un lloc de treball obtingut per concurs.

Quant a la promoció interna com a modalitat de promoció professional dels empleats públics cal destacar que seran les lleis de Funció Pública de les CCAA les que articulen els sistemes per a portar-la a efecte, podent igualment determinar els cossos i escales a què podran accedir els funcionaris de carrera pertanyents a altres del seu mateix subgrup.

Com a novetats cal destacar també d'una part la **disposició transitòria segona i la disposició transitòria tercera, apartat tercer**:

En la DT2a s'afirma que en els processos selectius de promoció interna convocats pel sistema de concurs-oposició per a ocupar llocs de naturalesa funcional, podrà participar el personal laboral fix que estiga exercint funcions de personal funcionari sempre que concórreguen els requisits següents:

- La convocatòria vaja referida a aquells cossos i escales en què figuren adscrites les funcions o els llocs que exercisca el personal laboral fix.
- El personal laboral fix posseïska la titulació necessària i reunisca la resta de requisits exigits en la convocatòria.

En la DT3a, apartat tercer, es diu que : *“Els funcionaris del Subgrup C1 que tinguen la titulació exigida podran promocionar al Grup A sense necessitat de passar pel nou Grup B, d'acord amb el que estableix l'article 18 d'este Estatut”*

## **VI. ELS DRETS RETRIBUTIUS PERSONAL FUNCIONARI**

Per l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (arts. 21 i ss) es manté la distinció actual sobre retribucions bàsiques i complementàries, encara que amb les corresponents adaptacions per les modificacions de l'actual esquema dels grups de titulació.

Per tant les retribucions bàsiques es determinen en funció de *“l'adscripció del seu cos o escala a un determinat Subgrup o Grup de classificació professional, en el supòsit que este no tinga Subgrup, i per la seua antigüitat en este”*. Dins d'elles estan compresos els components de sou i triennis. En tot cas la quantia i increments retributius de les retribucions bàsiques correspon igual com en la legislació anterior al legislador estatal per mitjà de la Llei de Pressupostos Generals (art. 23 LEBEP).

Pel que respecta a les pagues extraordinàries comprendran un import d'una mensualitat de retribucions bàsiques i la totalitat de les retribucions complementàries, excepte les referides al grau d'interés, iniciativa o esforç per a l'exercici del treball i el rendiment o resultats obtinguts, així com també als servicis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

Finalment la LEBEP quan es referix a les retribucions complementàries, estableix que la quantia i la seua estructura s'establirà per les corresponents lleis de cada administració pública. En conseqüència correspondrà a la llei autonòmica valenciana l'establiment del règim retributiu complementari dels funcionaris locals. En este punt l'Estatut conté tan sols un compendi de finalitats, criteris o conceptes a què haurien de respondre estes retribucions siga quina siga la seua denominació<sup>4</sup>.

---

<sup>4</sup> Per la disposició transitòria primera, es garanteix que en cap cas el desenrotllament del present Estatut implicarà la disminució de la quantia dels drets econòmics i altres complements retributius inherents al sistema de carrera vigent en el moment de la seua entrada en vigor, respecte del personal inclòs en l'àmbit d'aplicació de la LEBEP siga quina siga la situació administrativa en què es troben.

Atenent al que preveu la LEBEP, el règim retributiu complementari del personal funcionari local estaria determinat en atenció a la seua quantia i estructura pel que preveu la corresponent Llei de Funció Pública Valenciana de desenvolupament i atendria als factors següents:

- a) Progressió dins del sistema de carrera administrativa
- b) Especial dificultat tècnica, responsabilitat, dedicació, incompatibilitat per a l'exercici de determinats llocs de treball o les condicions en què es desenvolupa el treball
- c) Grau d'interès, iniciativa o esforç per a l'exercici del treball i el rendiment o resultats obtinguts.
- d) Servicis extraordinaris prestats fora de la jornada normal de treball.

Per la disposició addicional novena es garanteix els drets econòmics aconseguits o reconeguts en el marc dels sistemes de carrera professional establits per les lleis de cada administració pública respecte dels funcionaris de carrera.

## *2. Respecte als funcionaris interins*

L'art. 25 de la LEBEP diu que el personal funcionari interí:

- a) Percebrà les retribucions bàsiques i les pagues extraordinàries.
- b) Percebrà les retribucions complementàries dels apartats b), c) i d) de l'art. 24 de l'EEP i les corresponents a la categoria d'entrada en el cos o escala en què se li nomena.

Com a **novetat** cal ressaltar el reconeixement *als funcionaris interins dels triennis corresponents als servicis prestats abans de l'entrada en vigor del present Estatut* que tindran efectes *retributius a partir de l'entrada en vigor d'este*. Es tracta d'un dret de directa aplicació (a partir de l'entrada en vigor de la LEBEP), que no necessita d'un desenvolupament per la legislació autonòmica valenciana.

Quant a l'abast dels possibles servicis que cal reconèixer al funcionari interí per les administracions públiques, les normes de la Llei 70/1978 de 26 de desembre, de Reconeixement de Servicis Previs en l'Administració Pública i la seua normativa de desplegament, se'ls aplica.

## **VII. DRET A LA JORNADA DELS FUNCIONARIS PÚBLICS**

L'art. 47 de la LEEP diu que: "*Les Administracions Públiques establiran la jornada general i les especials de treball dels seus funcionaris públics. La jornada de treball podrà ser a temps complet o a temps parcial*".

Cal ressaltar per tant la **novetat** reconeguda per l'Estatut de l'Empleat Públic, que permet **una jornada a temps parcial dels empleats públics**, inclòs per tant també el personal funcionari, possibilitat ja admesa per la jurisprudència en sentència del Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana, Sala Contenciosa Administrativa de 4 de juliol de 2006, quan en el Fonament 4t admet que en la relació de llocs de treball puga recollir-se la jornada reduïda per a determinats funcionaris, del moment que fins i tot per al personal civil al servici de l'Administració de l'Estat es preveuen les jornades especials.

Quant a la jornada de treball dels funcionaris públics i per tant la que corresponga al **personal funcionari al servici de les corporacions locals** poden sorgir dubtes entorn de si actualment es continuarà aplicant l'art. 94 de la LBRL que ens remet a la legislació estatal, composta en l'actualitat per la Resolució de 20 de desembre de 2005 de la Secretaria General per a l'Administració Pública, per la qual es dicten instruccions sobre jornada i horaris de treball del personal civil al servici de l'Administració general de l'Estat.

Sobre això s'entén que en nom dels principis de seguretat jurídica i racionalitat en l'aplicació de les normes sembla lògic continuar aplicant l'article 94 de la LBRL (precepte que no ha estat objecte de derogació expressa per la LEBEP), fins i tot que comptem amb la corresponent normativa que aclareixi millor aquest extrem.

## VIII. PERMISOS I VACACIONS DELS FUNCIONARIS PÚBLICS

L'art. 48 estableix que en matèria de permisos als funcionaris públics les administracions públiques determinaran els supòsits de concessió, requisits, efectes i duració. Correspon per tant el desenrotllament legislatiu d'esta matèria a l'Administració general de l'Estat i a l'Administració autonòmica, la legislació de la qual a l'empara del que preveu l'art. 142 TRRL, també serà aplicable a l'Administració local.

En l'àmbit de la Comunitat Valenciana el Decret 175/2006 de 24 de novembre (arts. 21 a 45) regula el règim dels permisos i llicències, i no resulta per tant aplicable a l'Administració local el règim supletori contingut en l'art. 48.1 EEP, aplicable només en defecte de legislació autonòmica.

Com a **novetat** en matèria de permisos cal ressaltar el que preveu l'art. **48.2 de la LEEP** que reconeix el dret dels funcionaris a disfrutar de dos dies addicionals en complir el sext trienni, incrementant-se en un dia addicional per cada trienni complit a partir del huité, amb independència dels sis dies d'assumpes particulars que tot funcionari té a l'empara del que preveu l'art. 38 del Decret autonòmic 175/2006. Entenem així que esta disposició normativa (art. 48.2 EEP) és d'aplicació immediata, i no necessita desplegament normatiu per a tal efecte.

**En matèria de vacances** l'art. 50 estableix unes disposicions normatives bàsiques. De tal manera que per cada any natural el funcionari públic tindrà dret, com a mínim, a disfrutar de vacances retribuïdes de 22 dies hàbils o dels dies que

corresponguen proporcionalment si el temps de servici durant l'any va ser menor. No sent considerat com a dia hàbil els dissabtes, sense perjuí de les adaptacions per a horaris especials.

En l'àmbit de la Comunitat Valenciana esta matèria es regula per l'art. 46 a 50 del Decret 175/2006. Els beneficis que en matèria de gaudi de vacances, es contempen en la legislació autonòmica, normativa també aplicable al personal funcionari al servici de les corporacions locals (art. 142 TRRL) no es veuen retallats a l'entrada en vigor de l'Estatut. D'acord amb allò que s'ha assenyalat, segueix vigent l'art. 46.3 del Decret 175/2006 que diu que: *“El personal que complisca 15 anys de serveis efectivament prestats en l'administració, tindrà dret a un dia hàbil addicional, i s'afegirà un dia hàbil més en complir els 20, 25 i 30 anys de servei, respectivament. “*

## **IX. ACCÉS A L'OCUPACIÓ PÚBLICA:**

### *1. L'accés a l'ocupació pública:*

Encara que l'accés a l'ocupació pública guarda estreta relació amb els principis fonamentals de l'Estat de Dret i en concret amb els principis constitucionals ja inscrits en l'art. 103, per la Comissió d'Estudi no es considera fútil que en el mateix Estatut de l'Empleat Públic es destaquen tals principis, que han de presidir completament i sense cap excepció l'accés a l'ocupació pública.

En conseqüència en l'art. 55 de la LEBEP es reconeix este dret a tots els ciutadans, d'acord amb els principis constitucionals d'igualtat, mèrit i capacitat. Així mateix estableix expressament els principis que han de garantir-me en els processos selectius per a l'accés a l'ocupació pública com personal funcionari i laboral:

- a) Publicitat de les convocatòries i de les seues bases.
- b) Transparència.
- c) Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.
- d) Adequació entre els processos selectius i les funcions o tasques que s'han de desenrotllar.
- e) Agilitat, sense perjuí de l'objectivitat, en els processos de selecció.

### *2. Requisits per a poder participar en els processos selectius: (art. 56 LEEP):*

- a) Tindre complits **16 anys** i no excedir si és el cas, de l'edat màxima de jubilació forçosa.

Només per llei podrà establir-se una altra edat màxima, diferent de l'edat de jubilació forçosa, per a l'accés a l'ocupació pública.

- b) Tindre la capacitat **funcional** per a l'exercici de les tasques. En relació amb el personal discapacitat podrà accedir a l'ocupació pública en relació a aquells llocs reservats en l'oferta d'ocupació pública, sempre que superen els processos selectius i acrediten la seua discapacitat i la compatibilitat en l'exercici de les tasques (art. 59 LEBEP).

- c) Posseir la titulació exigida.

d) No haver sigut separat del servici de qualsevol de les administracions públiques o dels òrgans constitucionals o estatutaris de les comunitats autònomes per expedient disciplinari ni trobar-se en inhabilitació absoluta o especial.

e) Tindre la nacionalitat **espanyola**.

Las funciones públicas serán desenrolladas por nacionales<sup>5</sup>, com així es desprén de l'art. 57.1 de la LEEP, que establis a l'efecte que "*els Òrgans de Govern de les Administracions Públiques determinaran les agrupacions de funcionaris previstes en l'article 76 a les quals no puguem accedir els nacionals d'altres Estats*".<sup>6</sup>

No obstant això, per l'Estatut es regulen determinats supòsits en què una persona que no reunisca la condició de nacional pot accedir a l'ocupació pública. A este efecte i per a una major comprensió d'este aspecte, hem elaborat el requadro següent:

Naturalesa del personal en la qual es permet l'accés	Condicions dels llocs que s'han d'ocupar	No nacionals amb legitimació per a l'accés
<p>Personal funcionari</p> <p>Fonament legal: Art. 57 LEEP (Incorpora a l'Estatut de l'empleat públic allò que s'ha regulat en la Llei 17/1993 de 23 de desembre, sobre l'accés de determinats sectors de la Funció Pública dels nacionals dels altres estats membres de la Unió Europea)</p>	<p>Llocs que directament o indirectament no impliquen una participació en l'exercici del poder públic.</p> <p>Llocs les funcions dels quals no tinguen com a objecte la salvaguarda dels interessos de l'Estat o de les administracions públiques</p>	<p>a) Nacionals dels estats membres de la Unió Europea.</p> <p>b) Cònjuge d'espanyols siga quina siga la seua nacionalitat sempre que no estiguen separats de dret.</p> <p>c) Cònjuge d'un nacional d'un estat membre de la Unió Europea, sempre que no estiguen separats de dret.</p> <p>d). Descendents dels anteriors cònjuges, o d'un d'ells, menors de 21 anys o majors de l'esmentada edat dependents, quan els cònjuges no estiguen separats de dret.</p> <p>e) Persones incloses en l'àmbit d'aplicació dels tractats internacionals celebrats per la Unió Europea i ratificats per Espanya en els quals s'aplique la lliure circulació de treballadors. Es tracta dels països que conformen l'espai econòmic europeu (Noruega, Islàndia i Liechtenstein) i la confederació Suïssa.</p>

<sup>5</sup> Este requisit de la nacionalitat de conformitat amb l'art. 57.5 de la LEEP només pot eximir-se per Llei de les Corts Generals o de les assemblees legislatives de les comunitats autònomes per raons d'interés general per a l'accés a la condició de personal funcionari.

<sup>6</sup> En l'àmbit de l'Administració general de l'Estat l'annex del RD 543/2001 publica una relació de cossos i escales que requerixen la nacionalitat espanyola.

Personal laboral		
Fonament legal: Art. 57 LEEP (Incorpora a l'Estatut de l'Empleat públic qüestions ja previstes en la Llei Orgànica 4/2000 d'11 de gener sobre Drets i Llibertats dels Estrangers a Espanya (art. 19 i el RD 864/2001 de 20 de juliol).	Llocs de naturalesa laboral d'acord amb el que preveu l'art. 16.4 del TRLFPV	Els comunitaris i estrangers als quals ens hem referit en el bloc anterior.  Estrangers amb residència legal a Espanya.

- f) **Altres requisits específics** que tinguen relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i les tasques que s'han d'exercir. Hauran d'establir-se **de manera abstracta i general**.

### 3. Òrgans de selecció

Segons la Comissió d'Estudi, *“no hi ha dubte que una de les claus fonamentals de la credibilitat de tot procés de selecció per a l'accés a l'ocupació pública gira entorn de la imparcialitat i objectivitat dels òrgans de selecció. Això significa que la seua composició ha de quedar per complet al marge de tota influència o interferència partidària, gremial o corporativa. Requisit essencial per a això és que qui seleccione ho faça sobre la base d'estrictes criteris de professionalitat. Les persones que formen part d'aquells òrgans han de posseir, un ampli coneixement de l'àrea professional en què estiguen incardinats els llocs o funcions a què es dirigix la selecció o un domini de les tècniques i habilitats específiques de selecció de personal”*. Al mateix temps per esta Comissió s'estima que les pràctiques per les quals en els òrgans de selecció s'han designat a membres per o “en representació” de grups polítics o sindicals, o en menor grau, d'altres associacions o organitzacions, no tenen tota justificació objectiva. D'altra banda la insuficiència de personal especialitzat, no pot ser obstacle per a complir amb el requisit de la professionalització dels òrgans selectius, en la mesura que res impediex el nomenament com a membres dels òrgans de selecció a professionals aliens a la seua organització.

La principal novetat de la LEBEP (art. 60 i 55.2 c) pel que fa als òrgans de selecció, en els procediments per a la selecció del personal funcionari i laboral és per tant la garantia de la **professionalitat** dels seus membres<sup>7</sup>.

Per tant, les característiques **dels òrgans de selecció** de conformitat amb la LEBEP, les podríem resumir en les següents:

<sup>7</sup> Respecte a la composició i actuació dels òrgans de selecció que porten causa de processos selectius convocats amb anterioritat a l'entrada en vigor de la LEBEP, es regiran per les bases que en el seu moment es van aprovar d'acord amb la normativa vigent en eixe temps.

- a) Col·legialitat.
- b) Vetlarà pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre sexes (art. 61.1 últim paràgraf).
- c) Quant a la seua composició:

Imparcialitat

Paritat entre home i dona (Este principi entenem que també afecta l'actuació administrativa de l'òrgan de selecció).

Professionalitat: Esta exigència de professionalització dels membres dels òrgans de selecció es configura com un mandat bàsic, per tant si dins de l'esfera de l'Administració Pública convocant no es reuneix de personal suficient que reunisca este perfil, resultarà necessari acudir a la col·laboració o cooperació interadministrativa.

La professionalització dels membres implicarà de conformitat amb l'art. 60.2 i 60.3 de la LEBEP que **no puguen participar com a membres titulars o suplents d'òrgans de selecció:**

- **El personal d'elecció o de designació política**: Entenem que el legislador es referix a tots els membres de les corporacions locals triats de conformitat amb les disposicions de la LOREG.
- **Funcionaris interins.**
- **Personal eventual.**
- **Aquelles altres persones que no actuen a títol individual, sinó a títol representatiu** (“en representació o per compte de ningú”), s'inclouen:
  - Representants dels sindicats**
  - Representants dels òrgans unitaris de representació del personal.**
  - Representants d'associacions que exercisquen funcions representatives dels empleats públics.**

En tot cas respecte a l'actuació de les organitzacions sindicals en els processos selectius, cal dir que:

- L'art. 61.7 últim paràgraf de la LEBEP, en relació amb els sistemes de selecció del personal laboral, preveu que: “*Les Administracions Públiques podran negociar les formes de col·laboració que en el marc dels convenis col·lectius fixen l'actuació de les Organitzacions Sindicals en el desenvolupament dels processos selectius*”.
- Caldrà per tant esperar al desenrotllament negociatiu (per mitjà del corresponent conveni col·lectiu) que es produïska d'este precepte per a determinar en concret quines són estes possibles formes de col·laboració.
- L'art. 31.6 de la LEBEP possibilita a les organitzacions sindicals més representatives recórrer en via administrativa i jurisdiccional les decisions dels tribunals de selecció.

La interpretació de l'art. 60.3 LEBEP podria plantejar dubtes respecte a la participació **dels representants de la Generalitat Valenciana en els processos selectius**: Entenem que el personal que actua en òrgans de selecció per nomenament de la Generalitat Valenciana, en la mesura que la seua actuació no està promoguda per vincles polítics, sindicals o corporatius amb l'Administració pública local convocant sinó que esta està justificada per raons d'interés general la seua participació en els



òrgans de selecció resulta adequada de conformitat amb l'esperit de l'Estatut, aplicant-se l'art.10.5 del Text Refós de la Llei de la Funció Pública Valenciana.

Finalment quant a l'actuació **dels òrgans de selecció** l'art. 61.8 regula una novetat en què s'establix que:

*“No podran proposar l'accés a la condició de funcionari d'un nombre superior d'aprovat al de places convocades, excepte quan així ho preveja la mateixa convocatòria. No obstant això, sempre que els òrgans de selecció hagen proposat el nomenament del mateix nombre d'aspirants que el de places convocades, i a fi d'assegurar la cobertura de d'estes, quan es produïsquen renúncies dels aspirants seleccionats, abans del seu nomenament o presa de possessió, l'òrgan convocant podrà requerir de l'òrgan de selecció relació complementària dels aspirants que seguisquen als proposats, per al seu possible nomenament com a funcionaris de carrera”.*

#### *4.Processos selectius*

L'art. 61 es referix als processos selectius en general:

- Per a l'organització dels processos selectius les administracions públiques podran crear òrgans especialitzats i permanents (instituts o escoles d'Administració Pública).
- Tindran caràcter obert.
- Garantiran la lliure concurrència, sense perjudi de la promoció interna i les mesures de discriminació positives previstes en este Estatut.
- Cuidaran especialment la connexió entre el tipus de proves que s'han de superar i l'adequació a l'exercici de les tasques dels llocs de treball convocats.
- Contingut:

Les proves podran consistir en la comprovació dels coneixements i la capacitat analítica dels aspirants, expressats de forma oral o escrita, en la realització d'exercicis que demostrin la possessió d'habilitats i destreses en la comprovació del domini de llengües estrangeres i si és el cas, en la superació de proves físiques.

A més de les preceptives proves de capacitat, la valoració de mèrits dels aspirants només podrà atorgar una puntuació proporcionada que no determinarà, en cap cas, per si mateixa el resultat del procés selectiu.

Les proves podran completar-se amb la superació de cursos, de períodes de pràctiques, amb l'exposició curricular pels candidats, amb proves psicotècniques o amb la realització d'entrevistes. També podran exigir-se reconeixements mèdics.

Respecte a l'accés del personal discapacitat a l'ocupació pública, en els processos selectius s'hauran d'adoptar les mesures necessàries per a establir les adaptacions i ajustos raonables de temps i mitjans. (art. 59.2 LEBEP).

Per la LEBEP es regula un cas especial, en la disposició transitòria quarta es permet la possibilitat d'efectuar convocatòries **de consolidació d'ocupació temporal**, respecte de:

- a) Llocs o places de caràcter estructural corresponents als seus distints cossos, escales o categories.

- b) Que estiguen dotats pressupostàriament
- c) Que es troben ocupats per personal interinament o temporalment amb anterioritat a l'1 de gener de 2005.

Al nostre entendre en esta disposició normativa no introduïx un procés de selecció nou, ja que, els processos de consolidació d'ocupació temporal ja estaven previstos per la legislació vigent (article 39 de la Llei 50/1998, de 30 de desembre, de Mesures Fiscals, Administratives i d'Orde Social) i existix a més doctrina jurisprudencial quant a la legalitat de l'ocupació d'este mecanisme; per tant pareix que l'objectiu del legislador és més aïna introduir un precepte bàsic per a reduir la precarietat laboral en l'accés a l'ocupació pública.

### 5. *Sistemes selectius*

L'art. 61 de la LEBEP es referix als sistemes selectius de funcionaris de carrera i personal laboral fix.

En el que es referix al personal funcionari de carrera, la clàssica divisió tripartida s'ha vist modificada, de tal manera que l'actual Estatut Bàsic de l'Empleat Públic tan sols distingix com a sistemes de selecció a l'oposició i concurs oposició que hauran d'incloure en tot cas, una o diverses proves per a determinar la capacitat dels aspirants i establir l'orde de prelación. No obstant s'establix que "*només en virtut de llei podrà aplicar-se, amb caràcter excepcional, el sistema de concurs, que consistirà únicament en la valoració de mèrits*".

Pel que fa al personal laboral fix es continua mantenint que els sistemes de selecció siguen el d'oposició, concurs oposició o concurs de valoració de mèrits.

## X. LA JUBILACIÓ

La jubilació segons l'art. 67 de la LEBEP dels funcionaris podrà ser:

- a) *Voluntària, a sol·licitud de l'interessat.* Amb els requisits i condicions establits en el Règim de Seguretat Social.

Mitjançant una llei de les Corts Generals es regularan les condicions especials de jubilació voluntària.

- b) *Forçosa, es declararà d'ofici.*

Requisits: En complir el funcionari 65 anys d'edat.

D'altra banda i "*en els termes de les lleis de Funció Pública que es dicten en desplegament d'este Estatut*" es regularà la prolongació de la permanència en el servici actiu fins als 70 anys d'edat. **La novetat** que s'introduïx és que es **podrà denegar la sol·licitud de prolongació del servici actiu mitjançant una resolució motivada de l'administració competent.** (En l'actualitat no es pot denegar, basta amb que l'interessat complisca el requisit de l'edat i ho sol·licite en el termini del menys dos mesos d'antelació al compliment de l'edat forçosa)

c) *Declaració d'incapacitat permanent o reconeixement d'una pensió d'incapacitat permanent absoluta o incapacitat permanent total.*

d) *Parcial, a sol·licitud de l'interessat.* Esta jubilació constituïx una **novetat** i s'haurà d'estar a allò que s'ha disposat per la LGSS.

Requisits i condicions: Els establits pel Règim de Seguretat Social.

Les condicions especials de jubilació parcial es regularan mitjançant una llei de les Corts Generals.

En la disposició addicional sexta de la LEBEP es preveu que el Govern presentarà un estudi en el Congrés dels Diputats sobre la conveniència d'ampliar la possibilitat **d'accedir a la jubilació anticipada de determinats col·lectius.**

## **XI. PLANIFICACIÓ DELS RECURSOS HUMANS:**

### *1) La planificació*

Per la Comissió d'Estudi es va proposar que per l'Estatut Bàsic es contemplara la planificació dels recursos humans, com a instrument de programació per a optimitzar el volum i la distribució del personal, com a mecanisme de previsió dels recursos econòmics disponibles i a fi d'augmentar la productivitat o eficàcia dels servicis als ciutadans. No obstant això l'Estatut s'ha de limitar a assenyalar a títol indicatiu els tipus de previsions i mesures, i traslladar a cada administració pública la possibilitat d'elaborar estos plans d'acord amb la legislació de l'Estat o de les comunitats autònomes.

D'acord amb esta proposta s'ha elaborat l'art. 69 de la LEBEP, que conté una llista (no tancada) sobre les possibles mesures de planificació que s'han d'adoptar per les administracions públiques. En l'oferta d'ocupació pública o instrument semblant es podrà contindre també mesures de planificació (art. 70.3 LEBEP). En tot cas l'aprovació de la planificació dels recursos humans per part de l'Administració pública local, haurà d'atendre al que preveu la normativa de desplegament dictada per la Comunitat Valenciana.

Com a complement a esta planificació, per la disposició addicional huitena de la LEBEP s'establix que per les administracions públiques s'haurà d'elaborar i aplicar un **pla d'igualtat " a desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que siga aplicable "**.

### *1) Oferta d'ocupació pública o un altre instrument de semblant gestió*

L'Estatut de l'Empleat Públic es referix en l'art. 70 a l'oferta d'ocupació pública, obrint la possibilitat que per les lleis de desenrotllament (en el nostre cas, legislació autonòmica valenciana de funció pública) es regulen altres instruments de semblant gestió de gestió de la provisió de les necessitats de personal.

D'altra banda, pel que fa al seu objecte, efectes i aprovació, no cal destacar novetats. Així es configura com un instrument de gestió de la provisió de les necessitats de personal o recursos humans, amb assignació pressupostària, que hagen de proveir-se per mitjà de la incorporació de personal de nou ingrés. Es reservarà una quota no inferior al

5% de les vacants per a ser cobertes per personal amb discapacitat<sup>8</sup>, de manera que progressivament s'aconseguisca el 2% dels efectius totals (art. 59 LEBEP) i s'aprovarà pels òrgans de govern de la corresponent administració pública, publicant-se en el diari oficial corresponent.

1 No obstant això, sí que cabria destacar com a novetat la plasmació expressa de *“l'obligació de convocar els corresponents processos selectius per a les places compromeses i fins a un deu per cent addicional, i es fixarà el termini màxim per a la convocatòria d'estos. En tot cas, l'execució de l'oferta d'ocupació pública o instrument semblant haurà de desenvolupar-se dins del termini improrrogable de tres anys”*.

### *3.Registros de Personal*

A l'empara de les propostes de la Comissió d'Estudi, que recomanava la conveniència que per l'Estatut es recollira esta institució, encara que millorant el seu actual funcionament. Per l'art. 71 de la LEBEP s'imposa que cada administració pública constituïska un registre de personal, amb respecte al que estableix la legislació de protecció de dades de caràcter personal, actual Llei 15/1999. No obstant això este mandat bàsic de la LEBEP s'haurà de completar no sols amb la corresponent legislació autonòmica valenciana pel que fa a les dades que han d'inscriure's en el Registre, regles d'accés, utilització d'estes o cooperació a les entitats locals que no compten amb la suficient capacitat financera o tècnica per a constituir un registre, sinó que també cladrà respectar l'abast dels continguts mínims comuns dels registres de personal i els criteris per a l'intercanvi d'informació homogènia interadministrativa, que s'establisquen per mitjà de Conveni de Conferència Sectorial<sup>9</sup>.

## **XII. ESTRUCTURACIÓ DE L'OCUPACIÓ PÚBLICA**

Per la Comissió d'Estudi es considera que l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic ha de preservar al màxim la flexibilitat del disseny estructural de l'ocupació pública en cada administració, proposa així que la prestació de servicis dels empleats públics es realitze per mitjà de l'exercici de llocs de treball, entesos com a conjunts de tasques, funcions i responsabilitats assignades a cada empleat i identificats pel seu contingut funcional, ubicació en l'estructura organitzativa, perfil de competències i altres característiques; sense que això impedisca la realització per l'empleat públic d'altres tasques distintes (si reunit el perfil de competències precis), ni enervar les facultats de l'Administració per a alterar el disseny del lloc per raons justificades.

D'esta manera per la LEBEP (art. 73), es determina que correspon a les administracions públiques amb base a la seua potestat autoorganitzativa, estructurar els seus recursos humans, seguint les directrius bàsiques previstes en esta normativa, és a dir, selecció, promoció professional, mobilitat i distribució de funcions. Així es possibilita que en l'exercici d'un determinat lloc de treball no siga obstacle perquè l'Administració pugua agrupar de llocs, en funció de les seues característiques o assignar a un empleat públic funcions, tasques o responsabilitats diferents de les pròpies del seu

---

<sup>8</sup> Llei 51/2003 de 2 de desembre d'Igualtat d'Oportunitats, no Discriminació i Accessibilitat Universal de les Persones amb Discapacitat (art. 2.1).

<sup>9</sup> La Conferència Sectorial d'Administració Pública és un òrgan de cooperació (art. 100 de la LEBEP).

lloc de treball, sempre que estes noves funcions resulten adequades a la seua classificació, grau o categoria, les necessitats del servici ho justifiquen i sense minva de retribucions.

### Ordenació llocs en les administracions públiques

En matèria d'ordenació dels llocs de treball l'Estatut es limita a dir que l'instrument per a estructurar l'organització de personal serà a través de les relacions **de llocs de treball** o altres instruments organitzatius semblants. D'esta manera fixa unes línies bàsiques quant al seu contingut i necessitat de publicitat, per la qual cosa consegüentment este règim s'haurà de complementar amb la legislació autonòmica valenciana.

### 3.Cossos i escales de funcionaris

D'acord amb la proposta de la Comissió d'Estudi, la creació, modificació o supressió dels cossos, escales i grups de funcionaris correspondrà efectuar-se a les lleis de l'Estat i de les CCAA que regulen la seua respectiva funció pública.

Seguint per tant estos criteris, per la LEBEP s'ha disposat que l'agrupació dels funcionaris en cossos, escales, especialitats o altres sistemes que incorporen competències, capacitats i coneixements comuns acreditats a través d'un procés selectiu, està sotmesa a la reserva de llei, és a dir, pel que fa als cossos i escales dels funcionaris locals caldrà estar a la llei dictada pels Corts Valencianes, en matèria de funció pública.

### 4.Grups de classificació professional del personal funcionari

Per la Comissió d'Estudi es va proposar, mantindre la classificació dels grups de funcionaris públics en funció dels nivells de titulació acadèmica, si bé, adequant-los a l'estructura actual i prevista del sistema educatiu, la qual cosa apunta a una reducció del nombre de grups hui establida. En conseqüència l'art. 76 de la LEBEP modifica la classificació **dels cossos i escales dels funcionaris, prevista per la Llei 30/1984** tenint en compte l'evolució del sistema educatiu i en previsió, particularment, del procés obert de reordenació dels títols universitaris.

La nova classificació s'estructura així, de la manera següent:

Hi ha tres grans grups amb els seus subgrups corresponents (a excepció del Grup B) en funció del títol exigible per al seu ingrés:

<b>GRUP A</b>	<b>GRUPO B</b>	<b>GRUP C</b>
Es dividix en dos subgrups: A1 A2  Segons la LEBEP, la classificació dels cossos i escales en cada subgrup (A1 o A2) estarà en funció del	No està dividit en subgrups.	Es dividix en dos subgrups: C1 C2

nivell de responsabilitat de les funcions que ha d'exercir i de les característiques de les proves d'accés.		
---	--	--

Quant a la titulació exigida per a l'ingrés:

GRUP A	GRUP B	GRUP C
<p>Per a l'accés a este Grup s'exigirà estar en possessió de títol <b>universitari de grau o un altre títol universitari en aquells supòsits en què la llei ho exigisca.</b></p> <p>D'esta manera de conformitat amb el que estableix la disposició transitòria tercera de la LEBEP "<i>Fins que no es generalitze la implantació dels nous títols universitaris per a l'accés a la funció pública continuaran sent vàlids els títols universitaris oficials vigents a l'entrada en vigor d'este Estatut</i>"</p>	<p>Per a l'accés a este Grup s'exigirà estar en possessió del títol de <b>Tècnic Superior.</b></p>	<p>La titulació exigida es troba en funció del Subgrup a què es vullga accedir:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Per a l'ingrés a <b>C1</b> s'exigix estar en possessió del títol de <b>Batxiller Tècnic.</b></li> <li>▪ Per a l'accés a <b>C2</b> s'exigix estar en possessió del títol de <b>Graduat en Educació Secundària Obligatòria.</b></li> </ul>

En la disposició addicional sèptima determina que a més dels grups classificatoris analitzats, les "*Administracions Públiques podran establir altres agrupacions professionals per a l'accés de les quals no s'exigisca estar en possessió de cap de les titulacions previstes en el sistema educatiu*".

Finalment, en la **disposició transitòria tercera de la LEBEP** estableix a més que a l'entrada en vigor de la nova classificació professional, els grups de classificació existents s'integraran en els grups de classificació professional funcional descrita, d'acord amb les **equivalències següents**:

LLEI 30/1984	LEBEP
GRUP A	SUBGRUP A1
GRUP B	SUBGRUP A2
En els grups de classificació que preveu esta llei no hi ha grup de classificació equivalent al nou grup B previst en la LEBEP	GRUP B
GRUP C	SUBGRUP C1
GRUP D	SUBGRUP C2
GRUP E	Agrupacions professionals a què fa referència la disposició addicional sèptima

### **XIII. PROVISIÓ DE LLOCS PERSONAL FUNCIONARI**

Les administracions proveiran els llocs de treball per mitjà de procediments basats en els principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat, al·ludint la LEBEP al concurs com el procediment normal de provisió, el qual consistirà en la valoració dels mèrits i capacitats, i si és el cas, aptituds dels candidats. Ressalta com a novetat el fet que en este sistema de provisió la valoració dels mèrits i capacitats es porte a efecte per òrgans col·legiats de caràcter tècnic, que responguen als principis de professionalitat, especialització i paritat entre home i dona, imparcialitat i objectivitat.

S'atribuïx a la Llei de Funció Pública Autònoma la tasca de desenrotllar el termini mínim d'ocupació dels llocs obtinguts per concurs per a poder participar en altres concursos de provisió de llocs de treball.

Quant al sistema de **lliure designació amb convocatòria pública**, **correspondrà** a la Llei de Funció Pública Autònoma establir els criteris per a determinar els llocs que per la seua especial responsabilitat i confiança puguen cobrir-se per este procediment.

D'altra banda respecte a altres procediments de provisió, com ara trasllats forçosos, permutes, mobilitat per motius de salut o rehabilitació, reingrés al servici actiu, cessament, remoció i supressió de llocs de treball, serà la Llei de Funció Pública Valenciana la que els establisca.

### **XIV. MOBILITAT PERSONAL FUNCIONARI**

El capítol III del títol V de la LEBEP contempla la mobilitat com una figura diferent de la provisió de llocs de treball enquadrant-la davall les modalitats següents:

#### **a) Mobilitat voluntària en l'àmbit intern de l'Administració**

Cada administració pública, en el marc de la planificació general dels seus recursos humans, podrà establir regles per a l'ordenació de la mobilitat voluntària, quan considere que hi ha sectors prioritars de l'activitat pública amb necessitats específiques d'efectius.

Quan per motius excepcionals els plans d'ordenació impliquen canvi de lloc de residència es donarà prioritat a la voluntarietat dels trasllats.

#### **b) Trasllats forçosos en l'àmbit intern de l'Administració**

Les administracions públiques, de manera motivada, podran traslladar els seus funcionaris, per necessitats de servici o funcionals, respectant les seues retribucions

i condicions essencials de treball. Els funcionaris tindran dret a les indemnitzacions establides reglamentàriament.

### **c) Mobilitat per raó de violència de gènere en l'àmbit intern de l'Administració**

Es configura com un dret de les dones víctimes de violència de gènere quan es vegem obligades a abandonar el lloc de treball en la localitat on prestaven els seus servicis, no obstant això es deixa de concebre com un dret preferent de la funcionària víctima d'esta violència a ocupar un altre lloc vacant i de necessària cobertura.

Té la consideració de trasllat forçós a un altre lloc de treball, sense necessitat que siga vacant de necessària cobertura. Així i tot, en tals supòsits l'Administració Pública competent, estarà obligada a comunicar-los les vacants ubicades en la mateixa localitat o localitats que la interessada expressament sol·licite.

Este procediment haurà de vetlar per la protecció de la intimitat de les víctimes, així com els seus descendents o persona que estiga davall el seu guarda o custòdia.

### **d) Mobilitat voluntària entre administracions públiques**

L'Administració general de l'Estat, les comunitats autònomes i les entitats locals a fi d'aconseguir un millor aprofitament dels recursos humans establiran mesures de mobilitat interadministrativa, preferentment per mitjà de **Conveni de Conferència Sectorial o altres instruments de col·laboració**.

La Conferència Sectorial d'Administració Pública podrà aprovar els criteris generals per a dur a terme les homologacions per a fer possible esta mobilitat.

Els funcionaris de carrera que obtinguen destí en una altra administració pública a través de procediments de mobilitat, respecte de la seua administració d'origen quedaran en situació administrativa de servicis en altres administracions públiques. En els supòsits de cessament o supressió del lloc de treball, romandran en l'administració de destí, que haurà d'assignar-los un lloc de conformitat al sistema de carrera i provisió de llocs vigents en la dita administració.

## **XV. SITUACIONS ADMINISTRATIVES DELS FUNCIONARIS**

El nou text legal simplifica i reordena esta matèria. D'esta manera la regulació de les situacions administratives en el marc de la LEBEP és una normativa de mínims, de manera que puga ser desenrotllada o completada, en el cas que ens ocupa, per la legislació de funció pública valenciana, en funció de les seues necessitats, de les seues opcions d'autoorganització i de gestió de personal. D'esta manera el servicis actiu, els servicis especials, els servicis en altres administracions públiques, suspensió de funcions i excedència precisen d'un desenrotllament d'acord amb la normativa de funció pública que siga aplicable a les entitats locals, és a dir, legislació autonòmica valenciana. En particular respecte a l'excedència voluntària per interès particular, per la LEBEP (art. 89.2) es preveu que el període *mínim de servicis previs efectius* que s'ha de prestar en qualsevol de les administracions públiques per a obtindre esta excedència és



de 5 anys, no obstant això per lleis *de funció pública que es dicten en desenrotllament (Llei de Funció Pública Valenciana)*, es podrà establir un període de prestació de servicis de duració menor.

Finalment per la LEBEP, es preveu la possibilitat d'un desenrotllament legal a fi que:

a) Junt amb les situacions administratives regulades en l'Estatut, per llei de les comunitats autònomes es puguen introduir supòsits administratius distints, d'acord amb les seues necessitats. Per tant per la Llei de la Funció Pública Valenciana, es podran regular les condicions i efectes d'altres situacions administratives, així com les seues garanties i obligacions<sup>10</sup>.

b) Finalment en l'art. 91 de l'Estatut s'establix que reglamentàriament *es regularen* els terminis, procediments i condicions per a sol·licitar el reingrés *al servici actiu*, en funció de les situacions administratives que procedisquen.

La regulació de la LEBEP (art. 85) conté així una regulació comuna per al conjunt de les administracions públiques que reconeix com a situacions administratives les següents:

**a) Servici actiu (art. 86)**

**b) Servicis especials (art. 87)**

Els drets, així com les condicions del dret al reingrés al servici actiu s'establiran per l'administració pública a què pertanga el funcionari, d'acord amb el sistema de carrera administrativa vigent i sense detriment del dret a la carrera professional.

**c) Servici en altres administracions públiques (art. 88)**

Els funcionaris de carrera que es troben en esta situació, es regixen per la legislació de l'administració en què estiguen destinats de forma efectiva, no obstant això conserven la condició de funcionari de l'administració d'origen i el dret a participar en les convocatòries per a la provisió de llocs de treball que s'efectuen en esta última.

Cal assenyalar respecte a esta situació, que els funcionaris que reingressen al servici actiu en l'administració d'origen, obtindran el reconeixement professional dels progressos aconseguits en el sistema de carrera professional i els seus efectes sobre la posició retributiva de conformitat amb el procediment previst en els *Convenis de Conferència Sectorial i la resta d'instruments de col·laboració* sobre mesures de mobilitat interadministrativa, *o si no n'hi ha, d'acord amb el que s'establisca per l'Administració.*

**d) Excedència (art. 89)**

---

<sup>10</sup> Per l'Estatut es perfilen possibles circumstàncies que s'han de valorar per les respectives lleis autonòmiques, a l'hora de regular altres possibles situacions administratives:

- a) Per impossibilitat transitòria d'assignar un lloc de treball.
- b) La conveniència d'incentivar la cessació en el servici actiu.
- c) Quan els funcionaris accedisquen a altres cossos o escales i no els corresponga quedar en alguna de les situacions previstes en este Estatut.
- d) Quan els funcionaris passen a prestar servicis en organismes o entitats del sector públic en règim diferent del de funcionari de carrera.

- Excedència voluntària per interès particular:  
Es podrà obtenir esta excedència bé a instància *de part* si s'han prestat un nombre mínim de servicis previs, bé *d'ofici* quan s'incomplisca l'obligació de sol·licitar el reingrés al servici actiu determinat reglamentàriament (una vegada finalitzada la causa que va determinar el pas a una situació diferent de servici actiu).
- Excedència voluntària per agrupació familiar.
- Excedència per atenció de familiars: Per una duració no superior a tres anys, amb reserva del lloc de treball ocupat almenys, durant dos anys. Transcorregut este període, esta reserva ho serà a un lloc en la mateixa localitat i de la mateixa retribució. Els funcionaris en esta situació podran participar en els cursos de formació que convoque l'Administració.
- Excedència per raó de violència de gènere: No es requereix temps mínim de servicis previs prestats, ni tampoc s'exigix un termini de permanència en esta situació. Durant els 6 primers mesos es té dret a la reserva del lloc de treball que ocupava, amb possibilitat de pròrroga entre 3 i 18 mesos quan les actuacions judicials ho exigiren. Durant els dos primers mesos es té dret a percebre les retribucions íntegres

e) **Suspensió de funcions** (art.90)

f) **Reingrés al servici actiu:** Es desenrotllarà reglamentàriament (art. 91)

## **XVI. RÈGIM DISCIPLINARI**

L'Estatut de conformitat amb el seu caràcter bàsic, estableix que els funcionaris públics i el personal laboral queden subjectes al règim disciplinari establert en el títol VII (arts. 93 i ss). El règim disciplinari plasmat es relaciona amb la regulació per primera vegada en la nostra legislació de la regulació general dels deures bàsics dels empleats públics, fundada en principis ètics i regles de comportament que constitueixen un autèntic codi de conducta. (arts. 52, 53 i 54), atés que l'incompliment d'estos poden tindre conseqüències disciplinàries.

El legislador estatal es limita així a:

- a) Ordenar els principis a què ha de sotmetre's l'exercici d'esta potestat pública (art. 94)
- b) Tipificar les infraccions molt greus (art. 95.1)
- c) Àmplia el ventall de les possibles sancions (art. 96), incloent-hi el demèrit i el trasllat forçós sense canvi de localitat de residència com a novetats.
- d) Termini de prescripció de les faltes i sancions (art. 97).
- e) Principis que regulen el procediment disciplinari. (art. 98)
- f) Nocions bàsiques sobre la suspensió provisional com a mesura cautelar. (art. 98)

D'altra banda es remet àmpliament a la legislació que en el seu desenrotllament, dicten l'Estat i les comunitats autònomes en l'àmbit de les seues competències

respectives. Per tant es **necessitarà un desenrotllament legal per les respectives Lleis de Funció Pública per a:**

- a) La tipificació de les faltes greus i lleus.
- b) Altres sancions no previstes en l'Estatut.
- c) Regulació del procediment disciplinari.
- d) Adopció de mesures provisionals: "*Quan així estiga previst en les normes...mediante resolució motivada...*".

## **XVII. FUNCIONARIS AMB HABILITACIÓ DE CARÀCTER ESTATAL:**

### **a) Règim jurídic aplicable:**

D'acord amb la disposició derogatòria única de la LEBEP, es deroga l'article 92 i el capítol II del títol VII de la Llei 7/1985 de 2 d'abril, així com també el capítol II del títol VII del R.D.781/1986 de 18 d'abril.

La disposició addicional segona (DA2a) de la LEBEP, estableix el **règim jurídic bàsic** dels funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, canviant així la seua denominació.<sup>11</sup>

De conformitat amb el que estableix la disposició transitòria sèptima de la LEBEP "*Fins que no s'aproven les normes de desplegament de la Disposició Addicional Segona d'este Estatut, sobre el règim jurídic dels funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, continuaran en vigor les disposicions que en l'actualitat regulen l'Escala de Funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional*".

### **b) Anàlisi del règim jurídic bàsic previst en la disposició addicional segona:**

#### **1. Funcions públiques en les corporacions locals:**

*-Amb caràcter general* les que impliquen exercici d'autoritat.  
*-Reservades a funcionaris amb habilitació de caràcter estatal* les de fe pública i assessorament legal preceptiu, les de control i fiscalització interna de la gestió economicofinancera i pressupostària, les de comptabilitat, tresoreria, i recaptació.

#### **2. L'Estructura** de l'escala, subescala (Secretaria, Intervenció i Secretaria-Intervenció) i categories (Entrada i Superior) de funcionaris amb habilitació de caràcter estatal es correspon amb l'actual.

#### **3. Creació, classificació i supressió de llocs de treball:** Correspon la seua gestió a cada comunitat autònoma, "*d'acord amb els criteris bàsics que s'establisquen per Llei*".

Fa falta de l'aprovació d'una llei estatal que fixe els criteris bàsics d'esta matèria i que resultaran d'aplicació en tot el territori nacional a fi d'establir un marc comú aplicable per totes les comunitats autònomes.

---

<sup>11</sup> El règim jurídic referit a este personal funcionari contingut en la LRBRL i TRRL es deroga i deixen de ser denominats funcionaris amb habilitació de caràcter nacional.

4. **Convocatòria de l'oferta d'ocupació de les places vacants:** Correspon la seua gestió a cada comunitat autònoma.
5. **Selecció:** Correspon a cada comunitat autònoma, “*d'acord amb els títols acadèmics requerits i programes mínims aprovats reglamentàriament pel Ministeri d'Administracions Públiques (MAP)*”.
6. **La provisió definitiva:** Es manté el concurs com a sistema normal de provisió i excepcionalment es preveu el sistema lliure designació:

Continuen existint dos concursos anuals, l'ordinari i l'unitari.

#### **Concurs ordinari:**

**Destaquen** com a novetats importants:

**L'àmbit territorial** del concurs ordinari serà el de la comunitat autònoma a què pertanga la corporació local.

Cada comunitat autònoma en el seu àmbit territorial regularà les **bases comunes del concurs ordinari i establirà el percentatge de puntuació que correspon als mèrits corresponents:**

- a) *Al coneixement de les especialitats de l'organització territorial i del dret propi de cada comunitat autònoma;*
- b) *El coneixement de la llengua oficial, en els termes que preveu la legislació autonòmica.*
- c) *Els mèrits específics.*

La fase de coordinació de les resolucions remeses per les corporacions locals i les seues posteriors adjudicacions correspondrà a les comunitats **autònomes**, que procedirà a la seua publicació DOCV.

Totes estes atribucions a la comunitat autònoma comporta un necessari desenrotllament legislatiu que sens dubte influirà en l'actual normativa autonòmica aplicable, el Decret 8/1995, de 10 de gener, del Govern Valencià, pel qual es regulen els mèrits que s'han d'aplicar en els concursos de funcionaris d'Administració local amb habilitació de caràcter nacional i el Decret 159/97 de 29 d'abril, del Govern Valencià, pel qual s'aprova el Reglament regulador de les competències de la Generalitat Valenciana relatives als funcionaris d'administració local amb habilitació de caràcter nacional

#### **Concurs unitari:**

Com fins a la data el MAP efectuarà supletòriament la convocatòria anual d'un concurs unitari dels llocs de treball vacants, reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter estatal que hagen de proveir-se per concurs, **en els termes que establisca reglamentàriament el Ministeri d'Administracions Públiques.**

Com a novetat cal destacar destacar que s'aclarix que junt amb els mèrits generals i els de valoració autonòmica, es tindrà en compte el **requisit de la llengua**.

#### **7. Lliure designació:**

En el text del Projecte de Llei aprovat en el Congrés dels Diputats, donava la possibilitat de cobrir per lliure designació els llocs reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter estatal que es determinaren en les relacions de llocs de treball en els mateixos termes que per a la resta de funcionaris previstos en la legislació bàsica de funció pública.

En el Senat s'accepte una esmena que va donar lloc a la redacció actual, en la qual es limita esta possibilitat únicament als llocs reservats a funcionaris amb habilitació de caràcter estatal en els municipis **de gran població previstos en l'article 121 de la Llei 7/1985, així com les diputacions provincials, capítols i consells insulars**.

#### **8. Provisió temporal:**

Les comunitats autònomes continuaran conferint els nomenaments provisionals, comissions de servici i acumulacions dels funcionaris amb habilitació de caràcter estatal, així com els nomenaments de personal interí i **accidental**, en este últim cas suposa una especial novetat.

Deixa que cada comunitat autònoma efectue estos nomenaments d'acord amb la seua pròpia normativa, sense fixar uns criteris estatals bàsics com fins ara.

Fins que s'aprove la normativa autonòmica de desenrotllament continuarà aplicant-se la normativa actual, tant estatal com autonòmica.

#### **9. Règim disciplinari:**

Es regularà per allò que s'ha disposat per cada comunitat autònoma amb l'única imposició que siga el MAP qui resolga els expedients disciplinaris en què el funcionari es trobe destinat en una comunitat autònoma diferent d'aquella en què se li va incoar l'expedient.

### **XVIII. SISTEMA D'INCOMPATIBILITATS**

Este Estatut manté en vigor el sistema d'incompatibilitats de la Llei 53/1984 de 26 de desembre, encara que es fa necessari adequar-lo en part al nou règim jurídic establert en la LEBEP. En este sentit, la disposició final tercera reforça la total incompatibilitat del personal directiu, inclòs el sotmés a la relació laboral de caràcter especial d'alta direcció, per a l'exercici de qualsevol activitat privada. I a més s'inclou en el personal subjecte a la Llei 53/1984 de 26 de desembre, al personal al servici d'Agències, així com fundacions i consorcis en determinats supòsits de finançament públic, com a conseqüència de l'aparició de noves figures i ens.

## **XIX: NEGOCIACIÓ COL·LECTIVA, PARTICIPACIÓ I REPRESENTACIÓ INSTITUCIONAL DELS EMPLEATS PÚBLICS.**

La Llei 9/1987 de 12 de juny d'òrgans de representació, determinació de les condicions de treball i participació del personal al servei de les administracions públiques en virtut de la disposició derogatòria única de la LEBEP es deroga, a excepció de l'art. 7 referit a la constitució de "*una Junta de Personal en cada una de les següents unitats electorals*"<sup>12</sup>.

Destaquem com a novetats les següents:

- a) Regula els principis bàsics que han de presidir la negociació (art. 33).
- b) Quant a l'estructura de la negociació col·lectiva: Crea la Mesa General de les administracions públiques, en la qual estiguen representades totes elles, per a negociar els projectes de legislació bàsica i altres qüestions d'interès general (art. 36); respecte a les meses de negociació s'afirma que a l'efecte de la negociació col·lectiva dels funcionaris públics s'estableix que es constituirà una mesa general de negociació en l'àmbit de les respectives entitats locals (art. 34.1), es podran crear òrgans tècnics que exerciran la representació de les administracions públiques (art. 33.2), es legitima la negociació col·lectiva de les associacions de municipis i entitats locals d'àmbit supramunicipal (art. 34.2) i es permet negociar en una mateixa mesa les condicions de treball comunes al personal funcionari i personal laboral (art.36.3).
- c) Quant a les matèries que han de ser objecte de negociació i les que queden excloses es definixen amb més precisió per l'Estatut en l'art. 37.
- d) S'aclarix els efectes jurídics dels pactes i acords: art. 38
- e) S'estableix la possibilitat d'acudir a mitjans extrajudicials de solució de conflictes col·lectius que puguin sorgir en la interpretació i aplicació de pactes i acords.

D'acord amb l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic en relació amb la regulació relativa a la representació del personal funcionari i el règim electoral corresponent, es preveu la necessitat d'un desenrotllament legal en els aspectes referits:

a) A l'establiment d'unitats electorals:

És necessari que pels òrgans de govern de les administracions públiques (estatal i autonòmica) dins de l'àmbit de les seues competències respectives (art. 39.4) es modifiqui o establisquen unitats electorals en raó del nombre i peculiaritats dels seus col·lectius.

b) Al procediment electoral

S'haurà de determinar reglamentàriament, d'acord amb els criteris generals establits en l'art. 44. En este sentit i conforme la disposició transitòria cinquena "*Fins que no es desenrotlle el procediment electoral general a qui es referix l'art. 39 de la LEBEP, continuaran vigents els preceptes de la Llei*

---

<sup>12</sup> En concret l'art. 7.4 es referix a l'Administració local i estableix que "es constituirà una Junta de Personal en cada un de los ajuntaments, diputacions provincials, cabildos, consells insulars i la resta d'entitats locals."

*9/1987 de 12 de juny: arts. 13.2, 13.3, 13.4, 13.5, 13.6, 15, 16, 17, 18, 19, 20, 21, 25, 26, 27, 28 i 29”.*