**MEMORIA SOBRE SOBRE EL CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE BUENA REGULACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA.**

La presente memoria se dicta en cumplimiento de lo previsto en el artículo 7.1 del Decreto 622/2019, de 27 de diciembre, de administración electrónica, simplificación de procedimientos y racionalización organizativa de la Junta de Andalucía.

El anteproyecto de ley satisface plenamente los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia y eficiencia. En particular:

**a) Razón de interés general que justifica la aprobación de la norma. Principio de necesidad.**

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, establece en su exposición de motivos que las Administraciones y entidades públicas de todo tipo deben contar con los factores organizativos que les permitan satisfacer el derecho de los ciudadanos a una buena administración, que se va consolidando en el espacio europeo, y contribuir al desarrollo económico y social. Entre esos factores el más importante es, sin duda, el personal al servicio de la Administración.

Ahora bien, en nuestro país específicamente, esta legislación debe tener en cuenta el amplio proceso de descentralización administrativa que ha tenido lugar durante las últimas décadas por lo que, siendo un criterio consolidado por la doctrina del Tribunal Constitucional, el régimen de la función pública no puede configurarse hoy sobre la base de un sistema homogéneo que tenga como modelo único de referencia a la Administración del Estado. Por el contrario, cada Administración debe poder configurar su propia política de personal, sin merma de los necesarios elementos de cohesión y de los instrumentos de coordinación consiguientes. En este sentido, el vigente Texto Refundido insta en su artículo 6 a las Cortes Generales y Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas a aprobar, en el ámbito de sus competencias, las leyes reguladoras de la función pública respectiva. De acuerdo con ello, la regulación estatal de carácter básico deja un amplio margen de regulación al legislador autonómico, que está llamado a disponer su propio modelo organizativo mediante una norma que, de manera global y comprensiva de los diversos ámbitos de la regulación de la función pública, establezca la ordenación, defina el régimen jurídico y disponga el desarrollo de los instrumentos de gestión del empleo público en la Comunidad Autónoma.

En nuestra Comunidad, habida cuenta de que la Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía se configuró por primera vez hace más de treinta y cinco años, por medio de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, el anteproyecto de ley responde a la necesidad de disponer de un nuevo instrumento legal y actualizado de la función pública, capaz de adaptarse a las nuevas exigencias de la sociedad andaluza, contribuyendo a su progreso y desarrollo. En este sentido, no se han valorado otras alternativas a la hora de acometer la regulación pretendida, toda vez que se trata de desarrollo de las competencias en materia de personal reconocida en el artículo 76 del Estatuto de Autonomía para Andalucía.

Es copia auténtica de documento electrónico

**b) Objetivos perseguidos y justificación de que la disposición a aprobar es el instrumento más adecuado para lograrlos. Principio de eficacia.**

El artículo 31 del Estatuto de Autonómica para Andalucía, establece el derecho de todos los andaluces y andaluzas a una buena administración garantizando que sus asuntos se traten de manera objetiva e imparcial y sean resueltos en un plazo razonable. Para ello es necesario contar tanto con los recursos materiales necesarios, como con el principal activo de la administración andaluza como es el personal empleado público que está llamado a desempeñar un papel fundamental en la consecución de ese mandado estatutario. Desde esta premisa, el anteproyecto de ley pretende dotar a la Administración andaluza de un elemento ágil y modernizador en la gestión de los recursos humanos, todo ello con el objetivo primordial de mejorar la calidad de los servicios públicos, con un personal cualificado, eficiente y comprometido con las exigencias de la realidad social.

Todo ello teniendo en cuenta las aspiraciones y derechos de dicho personal, en cuanto a su derecho a la carrera profesional y la posibilidad de su conciliación profesional y laboral. Y es que no hay duda que, sin cuestionar la implicación del personal empleado público, mejorar sus condiciones de trabajo y su seguridad jurídica redundará en una mayor implicación en su tarea fundamental de mejora del servicio público.

De acuerdo con ello, los objetivos prioritarios de esta norma son los siguientes:

-Actualizar la regulación de la función pública de la Junta de Andalucía, en el marco de la legislación estatal de carácter básico, lo que conlleva, entre otros avances, implementar la carrera profesional horizontal, para el reconocimiento del desarrollo profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

- Abordar en una única norma todas las materias que integran el régimen jurídico de la función pública de la Junta de Andalucía, evitando la dispersión normativa, superando el vacío normativo en determinadas cuestiones que hacía necesario recurrir a la aplicación supletoria de la normativa estatal que, en muchos casos, no responde a las mismas necesidades de la Administración autonómica, e incorporando al régimen jurídico del personal empleado público en Andalucía derechos que el Estatuto Básico reconoce pero que no se han podido implementar hasta ahora por la falta de dicho desarrollo autonómico. Ahora se cuenta con una regulación propia adecuada y adaptada a las necesidades de nuestra Administración.

- Atraer, desarrollar y retener el talento humano, de acuerdo con los principios de publicidad, igualdad, mérito, capacidad e idoneidad, de forma que los procesos de selección y promoción profesional garantizan la máxima validez predictiva para la función a desempeñar.

- Establecer criterios estratégicos que permiten procedimientos de provisión y movilidad más ágiles, entre ellos una modalidad de concurso abierto y permanente.

- Reforzar la formación, el aprendizaje permanente y la acreditación de competencias, para la mejora de la Administración y el progreso de la sociedad, el reciclaje de las personas para su adaptación a las nuevas necesidades de los servicios que se prestan a la ciudadanía, y el desarrollo de la carrera profesional.

- Regular dentro de la organización de la Administración la figura del personal directivo público profesional, con un estatuto propio que será objeto posterior de desarrollo reglamentario, que ocupa aquellos puestos cuyo trabajo consiste en definir, planificar, garantizar y coordinar el correcto desarrollo de las estrategias y actuaciones a seguir dentro de su unidad administrativa, de acuerdo con la acción de gobierno, impulsando la calidad institucional y los valores públicos.

- E incluir medidas que potencian la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, así como la corresponsabilidad, entre ellas el desarrollo del trabajo de forma no presencial.

Es copia auténtica de documento electrónico

**c) Constatación de que no existen otras medidas menos restrictivas de derechos, o que impongan menos obligaciones. Principio de proporcionalidad.**

El objeto del anteproyecto cubre una necesidad de orden interno de la Administración Andaluza, ya que por una parte se trata de desarrollar en el ámbito de la Comunidad Autónoma, la legislación de carácter básico cuyo desarrollo precisa de norma de rango de ley, y por otra asumir las competencias otorgadas por el marco constitucional que hasta la fecha no había sido asumido por la Comunidad Autónoma de Andalucía.

El proyecto normativo contiene la regulación imprescindible para sentar las bases de la ordenación de la función pública andaluza, por lo que no es precisa una evaluación sobre la existencia de medidas menos restrictivas de derechos o que impongan menos obligaciones a la ciudadanía, puesto que la norma no tiene incidencia directa sobre la ciudadanía en general en tanto que no se incluye en el ámbito de la función pública, si no como receptora de los servicios públicos.

**d) Justificación sobre el rango del proyecto y su debida coherencia con el resto del ordenamiento jurídico. Principio de seguridad jurídica.**

En cuanto al rango, ya se ha indicado que se trata del desarrollo en la Comunidad de los preceptos de carácter básico establecidos en la normativa estatal, además del desarrollo en nuestra Comunidad de las competencias establecidas en el artículo 76 del Estatuto de Autonomía para Andalucía, lo que implica necesariamente una norma con rango de Ley.

Asimismo, la norma es coherente con el resto del ordenamiento jurídico e integrada en el mismo, pues por una parte desarrolla en el ámbito andaluz las competencias exclusivas de la Administración estatal y por otra parte asume las competencias exclusivas que debe asumir la Comunidad autónoma. Esta nueva regulación mejora en la sistematización y ordenación de la función pública andaluza, actualizando y adaptando su régimen legal a las distintas modificaciones normativas operadas en los últimos tiempos, aglutinando en un texto único la fragmentada regulación actual.

De este modo, y con una perspectiva global y más completa, establece, de manera novedosa, una regulación con rango legal en amplios sectores de la función pública andaluza en los que no existe regulación propia, ya que el articulado de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, no aborda algunas materia específicas como las situaciones administrativas, la formación, el régimen de seguridad social, las reglas relativas a la negociación colectiva, representación y participación, o el régimen disciplinario, parcelas en las que, hasta ahora, se ha venido aplicando el derecho estatal.

La disposición derogatoria deroga normativa existente hasta el momento que es la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía.

Teniendo en cuenta la amplitud del desarrollo normativo de la Ley necesario para su total implantación, y en aras de la seguridad jurídica se mantiene en vigor, en cuanto no resulten compatible con esta Ley o con la normativa estatal de carácter básico, las normas de desarrollo de la legislación de la función pública de Andalucía, en tanto no entren en vigor las disposiciones de desarrollo de esta Ley. Todo ello teniendo en cuenta que dicha previsión supone el mandato parlamentario y el consiguiente compromiso del Gobierno andaluz, de una revisión en el más breve plazo posible del acervo normativo andaluz en la materia.

Es copia auténtica de documento electrónico

**e) Breve descripción de los trámites seguidos en el procedimiento de elaboración de la propuesta y de la participación de los agentes y sectores interesados. Principio de transparencia.**

La redacción del anteproyecto se ha realizado en el seno de unos grupos de trabajo creados al efecto con representantes de las organizaciones sindicales con representación en la Mesa General de Negociación Común del personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración General de la Junta de Andalucía.

En cumplimiento de los establecido en el artículo 133.1 de la Ley 39/2015, el día 25 de junio de 2020 se publicó en el Portal de la Transparencia de la Junta de Andalucía la Resolución de la Secretaría General para la Administración Pública de 24 de junio, iniciando el trámite de consulta previa y otorgándose un plazo de alegaciones comprendido entre los días 26 de junio y 16 de julio de 2020. Se recibieron dos aportaciones que fueron debidamente valoradas como así consta en el correspondiente informe de valoración que obra en el expediente.

Asimismo, y antes de su aprobación como proyecto de ley previo a la remisión al Parlamento andaluz para su debate, se han cumplido los trámites establecidos para la elaboración de disposiciones de carácter general. Corresponderá acordar el inicio de la tramitación al Consejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior. Asimismo, al inicio del expediente normativo se acompañará el anteproyecto de ley inicial y las memorias e informes establecidos en el artículo 43 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, y demás normativa de aplicación, incluyendo la presente memoria.

En relación con la instrucción del procedimiento, se solicitarán los siguientes informes preceptivos:

- Informe de la D.G. de Presupuestos de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea
- Informe de la Unidad de Igualdad de Género de la Consejería.
- Informe de la Secretaría General para la Administración Pública de la Consejería de la Presidencia, Administración Pública e Interior.
- Informe de la Secretaría General Técnica de la Consejería.
- Informe de la Asesoría Jurídica de la Consejería.
- Dictamen del Consejo Económico y Social de Andalucía
- Dictamen del Consejo consultivo de Andalucía

Dada la trascendencia del proyecto para la propia administración publica andaluza y la ciudadanía en general se someterá a los los trámites de consulta previa, audiencia e información pública tal como se prevé en los artículos 133.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y 45.3 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía, mediante la correspondiente resolución del Consejero de la Presidencia, Administración Pública e Interior.

**f) Valoración de las cargas administrativas derivadas de la norma. Principio de eficiencia.**

En virtud del principio de eficiencia, la iniciativa normativa debe evitar cargas administrativas innecesarias o accesorias y racionalizar, en su aplicación, la gestión de los recursos públicos.

Es copia auténtica de documento electrónico

En el proyecto no se establecen los procedimientos concretos, que deberán ser objeto de la debida regulación mediante el desarrollo normativo de esta ley, por lo que no se establecen en el mismo cargas administrativas concretas para la ciudadanía susceptible de valoración.

Sin embargo de una forma general y sin entrar en detalle para cada uno de los procedimientos, puede hacerse una aproximación al valor inicial de las cargas administrativas que supone el anteproyecto de ley.

Así, los datos de participación del pasado año 2020.

1. Respecto al personal laboral, en los diferentes procesos selectivos el número total de solicitudes presentadas es de 39.505
2. En lo que se refiere al número de solicitudes presentadas para la Bolsa Única durante 2020, se contabilizan: 564.292
3. En cuanto a los procesos selectivos de personal funcionario en 2020 solo se han convocado tres procesos, con un total de 288 solicitudes de participación.
4. En el concurso de méritos de persona funcionario se presentaron 21.820 solicitudes de participación.
5. Asimismo, con carácter de "otras movilidades" podríamos hacer referencia a las resoluciones de adscripción provisional de personal funcionario, de las que constan 89 durante 2020, así como a los reingresos, de los que se computan 34.
6. El número de solicitudes de compatibilidad resueltas en el año 2020 es de 1474.
7. En último término, también serían reseñables los expedientes relativos a movilidad por de salud laboral, de los que se computa un total de 17 para el personal funcionario, y 121 en el caso del personal laboral.

Podríamos contabilizar el total de la población incluida en los diferentes procedimientos, ya que en todos ellos los trámites son muy similares pasando por una solicitud inicial, que únicamente de forma excepcional ha de ir acompañada de documentación acreditativa, con lo que atendiendo a lo establecido según el Manual de Costes Estándar, pueden estimarse las siguientes cargas administrativas en un primer trámite:

| OBLIGACIONES | TIPO DE CARGA | COSTE UNITARIO | FRECUENCIA | POBLACIÓN | COSTE ANUAL |
|---|---|---|---|---|---|
| Presentación de solicitud electrónica | 2 | 5 | 1 | 627.640 | 3.138.200 |

Recordamos que en la tramitación de la norma reglamentaria que desarrolle todos los procedimientos se procederá al estudio detallado de las cartas administrativas que suponen, utilizando para ello el Modelo simplificado de Costes Estándar de uso común en las Administraciones Públicas españolas.

Por otra parte, como cuestión importante ha de tenerse en cuenta que el proyecto establece en su disposición adicional cuarta la relación electrónica obligatoria para todas las personas interesadas en los procedimientos que se establezcan en ejecución de las bases establecidas en la Ley.

El artículo 14.2 e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, da cobertura a la Administración para exigir esa obligación en los procesos

Es copia auténtica de documento electrónico

“internos”, entre ellos los procedimientos de promoción interna y concursos de traslados, solicitudes de cambio de situación administrativa, de incompatibilidades, etc., toda vez que al tratarse de personal incluido en la propia Administración pública dispone de todos los recursos necesarios para relacionarse utilizando medios electrónicos. Quedará pendiente, tal y como se establece en la propia Ley 39/2015, de 1 de octubre, en las normas que desarrollen reglamentariamente estos procedimientos establecer la forma en que ha de realizarse esta relación.

Pero es preciso considerar que son precisamente en los procedimientos dirigidos a personas externas a la Administración Pública, en los que participa un mayor número de personas, lo que conlleva que la realización de trámites en formato papel por las personas interesadas que hayan optado por este medio, un volumen mayor de cargas a la administración como son un mayor tiempo en la recepción de la documentación, necesidad de grabación de los datos aportados y la incorporación de la documentación al sistema de gestión, entre otros, lo que impide llevar a cabo procesos ágiles que finalicen en un tiempo razonable, ello sin tener en cuenta que la mayor posibilidad de errores que deberán ser subsanados por las personas interesadas.

Con la Administración electrónica se agiliza la tramitación, ya que el intercambio documental y su gestión se llevan a cabo con mayor rapidez: los escritos circulan en plazos muy breves de tiempo. También supone un ahorro de costes: las inversiones realizadas para la implantación de la Administración electrónica se amortizan, a medio y largo plazo, en consecuencia de la mejora de la eficacia y eficiencia administrativa; asimismo, se reduce el consumo de papel, el tóner/tinta de las impresoras, el coste del servicio postal y el tiempo. Suprime las barreras territoriales: posibilidad de conectar directamente a los ciudadanos y a las Administraciones independientemente de la ubicación geográfica. Se aumenta la seguridad de los datos sensibles, evitando que tengan que pasar por incontables manos antes de llegar a su destino.

Es por ello, que en base a lo establecido en el artículo 14.3 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, se establece la obligación de relación electrónica para todas las personas interesadas, con la contrapartida de que la Administración de la Junta de Andalucía queda por su parte obligada a asegurarse de poner a disposición de todas las personas que lo requieran todos los recursos necesarios, incluyendo acceso a la identificación electrónica, medios materiales, como ordenadores y sistemas electrónicos, e incluso servicios de ayuda y asesoramiento.

A este respecto, sirva como ejemplo la Resolución de 10 de diciembre de 2019, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se procede a la convocatoria de la constitución y actualización permanente de la Bolsa Única Común en las categorías profesionales del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía que se relacionan, en la que se establecía la participación por medios exclusivamente electrónicos. A tal fin se constituyeron en diferentes sedes de la Administración Andaluza equipos debidamente formados que atendieron a las personas interesadas en participar que así lo requirieron. Si bien fue necesario ampliar en seis días hábiles el plazo de presentación de solicitudes, debido a las lógicas dificultades técnicas y operativas que la puesta en marcha de un sistema novedoso lleva aparejadas, el resultado es que se presentaron un total de 564.292 sin que se produjeran incidencias relevantes que impidieran la participación de las personas interesadas, y posibilitando que el 14 de julio de 2020 se publicara la Resolución de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, por la que se aprueban los listados provisionales de personas admitidas y no admitidas, algo que de otro modo no habría sido posible debido al altísimo número de solicitudes presentadas.

Es copia auténtica de documento electrónico

En este sentido centrará sus esfuerzos la Administración andaluza, garantizando el acceso a todas las personas interesadas a los medios electrónicos, sin que se produzcan situaciones de brecha digital.

**g) Factores tenidos en cuenta en el procedimiento administrativo regulado en este anteproyecto.**

En el artículo 172 del anteproyecto se establece que la duración máxima del procedimiento disciplinario será de doce meses.

Es preciso tener en cuenta el artículo 98.2 del E.B.E.P que establece que "*El procedimiento disciplinario que se establezca en el desarrollo de este Estatuto se estructurará atendiendo a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa del presunto responsable".*

Son precisamente estos últimos aspectos, el respecto a los derechos y las garantías de defensa del presunto responsable los que se valoran principalmente en esta decisión no considerándose adecuado formular una propuesta distinta porque la experiencia en la tramitación de expedientes disciplinarios no aconseja establecer un plazo menor, habida cuenta que en el mismo - conforme a la actual situación, en las que es de aplicación el Decreto 33/1986, de de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado - debe notificarse al empleado el nombramiento de instructor y secretario, a efecto de una eventual recusación; debe oírse al incoado antes de formular el pliego de cargos; se establecen distintos plazos que se confieren al interesado de diez días hábiles (que, por tanto, son en puridad, dos semanas, sin contar el preciso para la notificación de estos trámites), para alegar frente al pliego de cargos, otro tras la práctica de pruebas y otro para alegaciones a la propuesta de resolución, además de otro trámite de alegaciones que, eventualmente, se le debe conferir en el caso de que el órgano competente para resolver devuelva el expediente al instructor conforme al artículo 46 del Decreto 33/1986.

A ello hay que añadir un mes para formular el pliego de cargos, un mes para la práctica de la prueba, diez días para formular la propuesta de resolución y diez días para dictar la resolución.

En suma, pues, la práctica en la tramitación de los expedientes disciplinarios, no aconseja establecer un plazo distinto del establecido para la Administración General del Estado, plazo que sigue vigente.

Y es que, en la Administración General del Estado, mediante la Ley 24/2001, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales, Administrativas y del Orden Social, se modificó la disposición adicional 29ª de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de Medidas fiscales, Administrativas y del Orden Social, estableciendo el plazo de doce meses como duración máxima del procedimiento disciplinario de los funcionarios de la Administración General del Estado (con cita del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, aprobado por Real Decreto 33/1986, de 10 de enero). Se estableció, de este modo, una duración máxima de doce meses para estos procedimientos, y ello para evitar el plazo general de 6 meses que establecía el entonces vigente art. 42 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común.

Es copia auténtica de documento electrónico

Y el mismo criterio ha seguido la Ley 39/2015, de 1 de octubre, que no deroga expresamente la disposición adicional 29ª de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, modificada por la Ley 24/2001, de 27 de diciembre. Sigue, pues, la Ley 39/2015, de 1 de octubre, el criterio de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de manera que fija como plazo máximo de duración de los procedimientos en el que deberá notificarse la resolución expresa el de seis meses, pero ello es así a menos que una norma con rango de Ley establezca uno mayor o así venga previsto en el Derecho de la Unión Europea.

Y si no la deroga expresamente, tampoco cabe entender que haya una derogación tácita, ni una incompatibilidad de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, porque el legislador expresamente ha tenido en cuenta la disposición adicional 29ª de la Ley 14/2000, como resulta del párrafo tercero de la apartado V de su exposición de motivos, que dice lo siguiente:

"*Asimismo, destaca la previsión de que sólo mediante Ley puedan establecerse trámites adicionales o distintos a los contemplados en esta norma, pudiéndose concretar reglamentariamente ciertas especialidades del procedimiento referidas a la identificación de los órganos competentes, plazos, formas de iniciación y terminación, publicación e informes a recabar. Esta previsión no afecta a los trámites adicionales o distintos ya recogidos en las leyes especiales vigentes, ni a la concreción que, en normas reglamentarias, se haya producido de los órganos competentes, los plazos propios del concreto procedimiento por razón de la materia, las formas de iniciación y terminación, la publicación de los actos o los informes a recabar, que mantendrán sus efectos.*"

Así, entre otros casos, cabe señalar la vigencia del anexo 2 al que se refiere la disposición adicional vigésima novena de la Ley 14/2000, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, administrativas y del orden social, que establece una serie de procedimientos que quedan excepcionados de la regla general del silencio administrativo positivo.

Por otra parte, el plazo de doce meses es el que rige en la mayoría de las leyes de otras Comunidades Autónomas, como son los casos de:

1. El artículo 86.4 del Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero de la Diputación General de Aragón, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón.
2. El artículo 192.5 de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia.
3. El artículo 143.6 de la Ley 4/2011, del Empleo Público de Castilla-La Mancha.
4. Artículo 86.4 de la Ley 7/2005, de 24 de mayo, de la Función Pública de Castilla y León.
5. El artículo 71.2 del Decreto Foral Legislativo 251/1993, de 30 de agosto, por el que se aprueba el Texto Refundido del Estatuto del Personal al servicio de las Administraciones Públicas de Navarra
6. El artículo 145.1 de Ley 3/2007, de 27 de marzo, de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears (dieciocho meses)
7. Artículo 64.4 de Ley 2/1987, de 30 de marzo, de la Función Pública Canaria (con al especialidad de establecer tres meses para las faltas leves).

Es copia auténtica de documento electrónico

Sólo en el caso de la normativa de Cataluña (seis meses) y de Extremadura (nueve meses), se han establecido plazos menores. En la normativa de otras Comunidades Autónomas no hay plazo legal establecido (v.gr. Asturias o Cantabria), por lo que debe entenderse que rige el de doce meses de la normativa estatal, esto es, están en la misma situación que rige actualmente en Andalucía. Y es que, en ausencia de norma propia, más que integrar la norma de función pública con la Ley 39/2015, de 1 de octubre, parece que deberá acudirse a la norma estatal del mismo bloque normativo, en el caso, la disposición adicional 29ª de la Ley 14/2000.

En resumen, se considera que tanto por la regulación actual de la normativa estatal, como la de la mayoría de las Comunidades Autónomas, el plazo de doce meses para la tramitación de un expediente disciplinario es el que debe acogerse en la normativa que pretende aprobar la Comunidad Autónoma de Andalucía, y que ese plazo también es el que aconseja la experiencia adquirida en la tramitación de expedientes disciplinarios.

**h) Cuando se trate de la creación de nuevos órganos, la acreditación de la no coincidencia de las funciones y atribuciones de los órganos existentes.**

En el anteproyecto se crean los siguientes órganos colegiados:

1. Comisión Independiente de Selección de Personal Directivo Publico profesional (artículo 21), se trata de un órgano colegiado totalmente nuevo no existiendo ningún órgano administrativo con funciones que pudieran coincidir a las que se le atribuyen.
2. Se prevé la existencia de una comisión de ética que garantizará la objetividad y transparencia en el procedimiento de valoración del desarrollo profesional (artículo 53). Toda vez que esta valoración es de nueva implantación en la función pública andaluza, no existe ningún órgano administrativo que tenga asignada dicha competencia.

**i) Cuando se establezca que el silencio tendrá efectos desestimatorio, se expondrá específicamente la razón imperiosa de interés general que lo justifica.**

En el artículo 119 se establece un silencio desestimatorio para el caso de solicitud de rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera, manteniéndose así lo establecido en el artículo 68.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.

**j) Cuando se establezcan nuevos trámites en los procedimientos administrativos, adicionales o distintos a los previstos en la legislación del procedimiento administrativo común, se justificará que son eficaces, proporcionados, necesarios para la consecución de los fines propios del procedimiento.**

No se establecen nuevos trámites adicionales a los regulados en la legislación del procedimiento administrativo común, o especial en el caso del procedimiento disciplinario.

**k) Cuando concretamente se establezca una limitación al acceso o ejercicio de una actividad económica, como la exigencia de autorización, se motivará específicamente el cumplimiento de los principios de necesidad, proporcionalidad y no discriminación en relación con tales medidas.**

Es copia auténtica de documento electrónico

El anteproyecto de ley se limita a la regulación de la función pública, no estableciendo por tanto ninguna regulación relacionadas con el ejercicio de la actividad económica.

LA SECRETARIA GENERAL PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

Fdo.: Ana Vielba Gómez.

Es copia auténtica de documento electrónico