

INFORME SSCC2021/161, ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ANDALUCÍA.

Asunto: Disposiciones de carácter general: Ley; Función Pública.

Remitido por el Ilmo. Sr. Secretario General Técnico de la Consejería de Presidencia, Administración Pública e Interior, el Anteproyecto de Ley referenciado para su informe, conforme al artículo 78.2.a) del Reglamento de Organización y Funciones del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía y del Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto 450/2000, de 26 de diciembre, se formulan las siguientes:

ANTECEDENTES

PRIMERO.- Con fecha 15 de diciembre de 2021, tiene entrada petición de informe sobre el Anteproyecto de Ley arriba referenciado, indicándose enlace consigna para descargar el expediente.

SEGUNDO.- La versión sometida a consideración, es la que se nos remite con esta petición de informe en la fecha antes señalada -documentos 89.10 del expediente, versión de 10 de diciembre de 2021-.

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- Objeto.

El Anteproyecto de ley tiene por objeto, siguiendo lo establecido en su artículo 1, definir, ordenar y desarrollar la función pública de la Administración de la Junta de Andalucía, así como determinar las normas aplicables a todo el personal de las Administraciones Públicas de Andalucía incluido en su ámbito de aplicación.

Tal como se nos indica en la Exposición de Motivos, el tiempo transcurrido desde que se aprobara la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de Ordenación de la Función Pública de Andalucía, ocasiona la necesidad de introducir elementos de modernización y dinamización en la gestión de los recursos humanos como consecuencia de los profundos cambios en la realidad social, económica y política de Andalucía y para actualizar y adaptar su régimen legal a las distintas modificaciones normativas operadas en los últimos tiempos, esencialmente, en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TREBEP)



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 1/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Tal como recoge, la Memoria Justificativa del Anteproyecto, de 10 de febrero de 2021, de la Secretaría General para la Administración Pública (en adelante, SGAP), los objetivos prioritarios de esta norma son los siguientes:

a) 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.

b) Abordar en una única norma todas las materias que integran el régimen jurídico de la función pública de la Junta de Andalucía, para evitar la dispersión normativa; para superar el vacío de regulación en determinadas cuestiones, que hace necesario recurrir a la aplicación supletoria de la normativa estatal, la cual, en muchos casos, no responde a las mismas necesidades de la Administración autonómica; y para incorporar 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. Así, 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. Por todo ello, contiene una regulación propia adecuada y adaptada a las necesidades de nuestra Administración.

c) 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 garanticen la máxima validez predictiva para la función a desempeñar.

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

e) 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.

f) 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.

g) E incluir medidas que potencien la conciliación de la vida profesional con la personal y familiar, así como la corresponsabilidad, así como la posibilidad de desarrollar el trabajo de forma no presencial.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 2/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



SEGUNDA.- Marco competencial.

Las competencias de la Comunidad Autónoma en cuya virtud se propone el dictado del Anteproyecto proyecto, se encontrarían, de manera principal, en el **artículo 76 del Estatuto de Autonomía para Andalucía (en adelante, EAA)**, a saber

“Artículo 76 EAA. Función pública y estadística

1. En materia de función pública corresponde a la Comunidad Autónoma el desarrollo legislativo y la ejecución en los términos del artículo 149.1. 18ª de la Constitución.

2. Corresponde a la Junta de Andalucía, en materia de función pública y personal al servicio de la Administración, respetando el principio de autonomía local :

a) *La competencia exclusiva sobre la planificación, organización general, la formación y la acción social de su función pública en todos los sectores materiales de prestación de los servicios públicos de la Comunidad Autónoma.*

b) *La competencia compartida sobre el régimen estatutario del personal al servicio de las Administraciones andaluzas.*

c) *La competencia exclusiva, en materia de personal laboral, sobre la adaptación a las necesidades derivadas de la organización administrativa y sobre la formación de este personal.(...)”*

A su vez, debe citarse, el **artículo 136 EAA, Función y empleos públicos**, que señala

“La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía, el acceso al empleo público de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, y establecerá un órgano administrativo de la función pública resolutorio de los recursos que se interpongan sobre esta materia

En este sentido, cabría aludir a la **competencia exclusiva** de la Comunidad Autónoma en materia de **autoorganización y procedimental**, disponiendo en el **artículo 47 EAA**, apartado primero que es competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma *“el procedimiento administrativo derivado de las especialidades de la organización propia de la Comunidad Autónoma, la estructura y regulación de los órganos administrativos públicos de Andalucía y de sus organismos autónomos”.*

Igualmente, habría de aludirse a la **competencia autonómica** en materia de **régimen local**, “ex” artículo **artículo 60 EAA**, que debe ponerse en relación con el **artículo 3 TREBEP**, que señala que

“1. El personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas, con respeto a la autonomía local.”



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 3/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Sobre el **principio de autonomía local, constitucionalmente garantizado**, podría traerse aquí a colación un pronunciamiento reciente del Tribunal Constitucional de las facultades que ostentan las Comunidades Autónomas, a la hora de delimitar las competencias de las Entidades Locales en materias atribuidas a la competencia de aquellas. En tal sentido, siguiendo la **STC 86/2019, de 20 de junio**:

"a) Como este Tribunal ya ha tenido ocasión de señalar, "en ámbitos de competencia autonómica, corresponde a las comunidades autónomas especificar las atribuciones de los entes locales ajustándose a esos criterios y ponderando en todo caso el alcance o intensidad de los intereses locales y supralocales implicados [SSTC 61/1997, de 20 de marzo (RTC 1997, 61) , FJ 25 b); 40/1998, de 19 de febrero (RTC 1998, 40) , FJ 39; 159/2001, de 5 de julio (RTC 2001, 159) , FJ 12, y 51/2004, de 13 de abril (RTC 2004, 51) , FJ 9]. Ello implica que, en relación con los asuntos de competencia autonómica que atañen a los entes locales, la comunidad autónoma puede ejercer en uno u otro sentido su libertad de configuración a la hora de distribuir funciones, pero debe asegurar en todo caso el "derecho de la comunidad local a participar a través de órganos propios en el gobierno y administración" (STC 32/1981 (RTC 1981, 32) , FJ 4). Se trata de que el legislador gradúe el alcance o intensidad de la intervención local "en función de la relación existente entre los intereses locales y supralocales dentro de tales asuntos o materias" (SSTC 32/1981, FJ 4; 170/1989, 19 de octubre (RTC 1989, 170) , FJ 9, y 51/2004, FJ 9, entre muchas; en el mismo sentido, SSTC 95/2014, de 12 de junio (RTC 2014, 95) , FJ 5; 57/2015, de 18 de marzo (RTC 2015, 57) , FJ 6, y 92/2015, de 14 de mayo (RTC 2015, 92) , FJ 4)" [STC 154/2015, de 9 de julio (RTC 2015, 154) , FJ 6.A)]. En el presente caso, la Comunidad Autónoma de Canarias puede, al amparo de sus competencias en materia de ordenación del territorio y urbanismo, decidir cómo graduar la participación de los entes locales —cabildos insulares y municipios— en los distintos ámbitos del urbanismo (planeamiento, gestión y disciplina urbanística; STC 159/2001, de 5 de julio (RTC 2001, 159) , FJ 4), y cómo asegurar la tutela de los intereses supramunicipales, en este caso, por la administración autonómica."

Por tanto, consideramos que la Comunidad Autónoma ostenta competencia suficiente para el dictado del presente proyecto.

TERCERA. Marco normativo.

En lo que respecta al marco normativo en el que vendría a insertarse el presente Anteproyecto, debemos partir de manera principal, del **texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre**, normativa básica de aplicación, salvo en determinados ámbitos, a las Comunidades Autónomas y a su personal, tanto funcionario como laboral, en el ejercicio de las competencias exclusivas del Estado " ex" artículo 149.1.18 CE -bases del régimen estatutario de los funcionarios- y " ex" artículo 149.1.7ª -legislación laboral-. Deberá tenerse muy presente, la reciente modificación introducida, por la **Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de reducción de la temporalidad en el empleo público**

Como decimos, el Anteproyecto se promulga en desarrollo del TREBEP, cuyos límites materiales y formales respeta conforme el Tribunal Constitucional ha determinado en esta materia (Sentencia número 39/2014, de 11 de marzo, fundamento 5.º), debiendo destacarse, que en algunos aspectos importantes y novedosos , así la implantación de la carrera horizontal como una de las modalidades de carrera profesional , las reglas del TREBEP insertas en el Capítulo II de su Título II, no producían efectos mientras no entraran en vigor la leyes de función pública que se dictaran en su desarrollo- vid. *Disposición Final Cuarta TREBEP*-. Es por ello, que la regulación que sobre estas materias contiene el Anteproyecto de Ley suponen por vez primera su implantación en el ámbito de la función pública de la Administración Andaluza.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 4/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Cabe también citar, dentro de la normativa estatal a la **Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre de Universidades**, la **Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local**, así como, la **Ley 39/2015, de 1 de octubre, de Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas** (en adelante, LPACAP) y a la **Ley 40/2015, de 1 de octubre, sobre Régimen Jurídico del Sector Público** (en adelante, LRJSP), con previsiones en materia de funcionamiento de órganos colegiados , convenios (artículos 47 y ss.), potestad sancionadora de la Administraciones Públicas (artículos 25 y ss.), etc. , con incidencia en diferentes cuestiones que son objeto de regulación, a su vez, en el Anteproyecto de Ley que nos ocupa. A su vez citar, la **Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno**.

En el **ámbito autonómico** cabría aludir , de manera principal y sin ánimo exhaustivo, a lo dispuesto en la **Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía**; el **Texto Refundido de la Ley Andaluza de Universidades**, aprobado por el Decreto Legislativo 1/2013, de 8 de enero ; **Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía**; **Ley 1/2014, de 14 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía** ; **Ley 12/2007, de 26 de noviembre, Promoción de la igualdad de género en Andalucía**; y **Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía**.

Dentro del elenco de normas reglamentarias, debe tenerse en cuenta como normativa actualmente vigente, el **Reglamento General de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía**, aprobado por Decreto 2/2002, de 9 de enero y más recientemente al **Decreto 439/2019, de 2 de abril, por el que se determinan los puestos de personal eventual de la Junta de Andalucía y sus condiciones retributivas**.

Finalmente, por resultar derogada por el Anteproyecto de Ley que nos ocupa, cabría aludir a la **Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía**.

CUARTA.- Tramitación procedimental del Anteproyecto de ley.

Desde el punto de vista procedimental, la iniciativa legislativa se encuentra regulada en el artículo 43 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía. Junto a ello debe considerarse el Acuerdo de 22 de octubre de 2002, del Consejo de Gobierno, por el que se aprueban instrucciones sobre el procedimiento para la elaboración de anteproyectos de ley y disposiciones reglamentarias competencia del Consejo de Gobierno de la Junta de Andalucía. Tales disposiciones aparecerían cumplimentadas en lo fundamental en el presente caso, sin perjuicio de lo que indicaremos a continuación.

4.1.- Conforme a lo previsto en el **apartado 1 del artículo 133 LPACAP**, *“Con carácter previo a la elaboración del proyecto o anteproyecto de ley o de reglamento, se sustanciará una consulta pública, a través del portal web de la Administración competente en la que se recabará la opinión de los sujetos y de las organizaciones más representativas potencialmente afectados por la futura norma”*. Consta en el expediente **Informe valoración de aportaciones recibidas durante la consulta pública**, de fecha 10 de febrero de 2021, en que se documenta la realización de dicho trámite, así como, su resultado aludiéndose a las alegaciones recibidas durante el período concedido al efecto .No obstante, recordar que dicho precepto habría resultado afectado por la **STC 55/18 de 24 de mayo, [FJ 7.b)]** que lo habría declarado contrario al orden constitucional de competencias y, en consecuencia, no aplicable a las iniciativas legislativas de las Comunidades Autónomas (STC 50/1999, FFJJ 7 y 8).Debiendo añadirse, que la última modificación operada sobre esta cuestión en el artículo 43 de la Ley 6/2006- art. 13.4 Decreto-Ley núm. 26/2021, de 14 de diciembre- , no le es de aplicación, por haberse acometido la tramitación antes de su entrada en vigor.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 5/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



4.2.- A tenor de lo dispuesto en el **artículo 129.1 LPACAP**, “En el ejercicio de la iniciativa legislativa y la potestad reglamentaria, las Administraciones Públicas actuarán de acuerdo con los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica, transparencia, y eficiencia. En la exposición de motivos o en el preámbulo, según se trate, respectivamente, de anteproyectos de ley o de proyectos de reglamento, quedará suficientemente justificada su adecuación a dichos principios”. Debería desarrollarse dicha adecuación en la Parte Expositiva, al resultar demasiado lacónica.

Recientemente el Consejo Consultivo en su Dictamen n.º 407/2020, de 21 de julio de 2020, ha destacado que:

“No se trata de realizar un análisis extenso o exhaustivo desde el punto de vista antes indicado, pues la justificación del cumplimiento de los principios de buena regulación debería realizarse de manera breve y sencilla, centrándose en los aspectos verdaderamente novedosos y especialmente en los que pudieran suscitar duda desde la óptica del cumplimiento de los referidos principios. En este caso se afirma de manera apodíctica el cumplimiento de los principios de buena regulación y se incorpora alguna mención que, en principio, podría parecer ajena al contenido del Proyecto de Decreto, como la que se refiere a la inexistencia de “alternativa regulatoria menos restrictiva de derechos o que imponga menos obligaciones a las personas destinatarias”.

No obstante, en cualquier caso no cabría formular objeción alguna en tal sentido, en la medida en que el artículo 129.1 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, habría sido declarado como no aplicable, en cuanto afecta a la iniciativa legislativa de las Comunidades Autónomas, en la citada **STC de 24 de mayo de 2018**.

4.3.- Sobre el trámite de audiencia, siguiendo lo dispuesto en el artículo 45 de la Ley 6/2006, de 22 de octubre, al que se remite el artículo 43.5, consideramos especialmente relevante que se motive debidamente en el expediente que el trámite de audiencia a la ciudadanía cuyos derechos e intereses legítimos se han considerado afectados por el anteproyecto, se haya conferido precisamente a través de cada una de las entidades y asociaciones reconocidas por la Ley que constan en el mismo, en cuanto se consideren que la agrupe o la represente y que sus fines guardan relación directa con el objeto de la disposición.

Consta de la documentación remitida, **Resolución de 24 de marzo de 2021, por la que se acuerda el trámite de audiencia**, a las Administraciones públicas, organismos, entidades, organizaciones y agentes económicos y sociales cuyos fines guardan relación directa con el objeto de la disposición, relacionados en el citado Acuerdo.

A su vez, mediante **Resolución de 18 de marzo de 2021**, de la Secretaría General Técnica se somete a **trámite de información pública** el primer borrador del Anteproyecto de Ley, publicada en el Boletín Oficial de la Junta de Andalucía núm. 57, de 27 de marzo), conforme al artículo 43.5 de la Ley 6/2006, de 24 de octubre, del Gobierno de la Comunidad Autónoma de Andalucía. El plazo fue concedido, fue de quince días hábiles, iniciándose el 26 de marzo y culminando el 19 de abril de 2021.

Consta en el expediente remitido a estos Servicios Centrales del Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía, la documentación concerniente a las alegaciones realizadas por las entidades o asociaciones, así como, **Informe valoración de las alegaciones presentadas en el trámite de audiencia e Información Pública y de los informes emitidos, así como, del resultado de la negociación colectiva, de 13 de diciembre de 2021**.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 6/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



4.4 .-Conforme a lo dispuesto en el **Artículo 2 .1 del Decreto 263/2011, de 2 de agosto**, por el que se aprueba el **Reglamento de Funcionamiento del Consejo Andaluz de Gobiernos Locales**: *“A los efectos de lo previsto en el artículo 57.2 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, de Autonomía Local de Andalucía, se **deberá solicitar el informe preceptivo del Consejo Andaluz de Gobiernos Locales en el procedimiento de elaboración de los anteproyectos de leyes, planes y proyectos de disposiciones generales que se elaboren por las instituciones y órganos de la Comunidad Autónoma de Andalucía siempre que las mismas pudieran afectar al ejercicio de las competencias propias de la administración local** establecidas en los artículos 9 y 15 de la LAULA o en la legislación sectorial”.*

Al amparo de dicha disposición, **se solicita el 15 de abril de 2021, informe al Consejo Andaluz de Gobiernos Locales, que se emite con fecha 20 de mayo de 2021**, mediante el documento “Acta de informe del Consejo Andaluz de Gobiernos Locales sobre el Anteproyecto de ley de la función pública de Andalucía”

Por su parte, el **Artículo 5 del Reglamento del Consejo Andaluz de Gobiernos Locales**, señala

Artículo 5. Pronunciamiento sobre el informe del Consejo Andaluz de Gobiernos Locales por el órgano promotor de la iniciativa

- 1. El órgano promotor de la iniciativa realizará un pronunciamiento sobre el informe emitido por el Consejo Andaluz de Gobiernos Locales, donde se incluirá información expresa y detallada caso de no aceptarse las observaciones o reparos formulados.**
- 2. El órgano promotor de la iniciativa remitirá su pronunciamiento sobre el informe a la Consejería competente en régimen local, la cual dará traslado al Consejo Andaluz de Gobiernos Locales.”**

No nos consta del expediente remitido, que se haya elaborado el mencionado pronunciamiento o Informe de valoración por parte de la SGAP sobre el informe que emite el CAGL que, por otro lado, debe remitirse al CAGL. Tan solo se hace referencia al Informe emitido por dicho órgano en el Informe de valoración de las alegaciones presentadas en el trámite de audiencia e Información Pública y de los informes emitidos, así como, del resultado de la negociación colectiva, de 13 de diciembre de 2021. Ahora bien, en este informe se aborda de manera genérica el conjunto de alegaciones presentadas, sin que, se haya entrado a valorar de manera singularizada las alegaciones en su día emitidas por el CAGL, así como, las observaciones particulares formuladas por D. Francisco de la Torre, Alcalde de Málaga y por D. Fernando Rodríguez Villalobos, Presidente de la Diputación Provincial de Sevilla, como miembros de ese Consejo.

4.5. Faltaría para culminar el expediente **Informe del Consejo General del Poder Judicial**, debiendo señalarse, que la Secretaría General Técnica, concede a dicho órgano constitucional trámite de audiencia, remitiendo el Anteproyecto de Ley para alegaciones, con fecha de registro de entrada el 23 de abril de 2021, si bien, consta en el expediente **oficio del CGPJ, de fecha 28 de abril de 2021**, señalando

“Dado que el artículo 561 LOPJ, limita la competencia del Consejo General del Poder Judicial para emitir informe a “anteproyectos de leyes y disposiciones generales”, y teniendo en cuenta, como ya se dijo en el informe del Pleno de fecha 20 de diciembre de 2000, que “ la potestad de informe regulada en el artículo 108 LOPJ(actual artículo 561) , se refiere a textos acabada, y que el dictamen de este Consejo se emite por tanto a al conclusión del proceso de elaboración de la iniciativa legislativa, pendiente únicamente del dictamen del Consejo de Estado o, en el caso de las Comunidades Autónomas, del órgano



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 7/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



*o Administración consultiva equivalente al mismo (D.A. 17ª, LRJ y PAC, disposición de carácter básico conforme al artículo 149.18 CE) antes de ser nuevamente sometido al texto de la iniciativa al Consejo de Ministros o Consejo de Gobierno para su aprobación y remisión al órgano legislativo, ya en forma de proyecto de ley” , **no es posible la emisión por parte de este órgano constitucional de alegaciones en trámite de audiencia pública”***

Ciertamente, establece el señalado artículo 561 LOPJ “1. Se someterán a informe del Consejo General del Poder Judicial los anteproyectos de ley y disposiciones generales que versen sobre las siguientes materias : (...)5.ª Estatuto orgánico de los Secretarios Judiciales y del resto del personal al servicio de la Administración de Justicia .”

Es por ello, que debe solicitarse informe al Consejo General del Poder judicial para culminar con las debidas garantías la tramitación del expediente.

4.6. Faltaría, igualmente, Informe por parte del Consejo Económico y Social “ex” artículo 4.1 de la Ley 5/1997, de 27 de noviembre, por la que se crea y regula el Consejo Económico y Social, debiendo recordarse que de acuerdo Según el **apartado 1.c.a) del Anexo del Acuerdo de 22 de mayo de 2001, del Consejo de Gobierno**, por el que se aprueban las instrucciones para la tramitación de la solicitud de informe del Consejo Económico y Social de Andalucía:

“Las solicitudes de dictamen del Consejo Económico y Social, tanto en los anteproyectos de Leyes como en los proyectos de Decretos, se efectuarán por los titulares de las Consejerías, como trámite inmediatamente anterior a su debate en Comisión General de Viceconsejeros”.

4.7.-Respecto al **dictamen del Consejo Consultivo**, el **artículo 17.2 de la Ley 4/2005, de 8 de abril**, que regula dicho órgano, establece que será consultado preceptivamente en los “*anteproyectos de leyes*”. A tenor de ello, consideramos que procedería el dictamen preceptivo del Consejo Consultivo.

QUINTA.- Se habría dejado constancia en el expediente de que el anteproyecto de ley así como las memorias e informes que conforman el expediente, fueron publicados cuando, tras su preceptiva elevación por la Consejería competente al Consejo de Gobierno, fue conocido por éste, según así dispone el artículo 13.1.b) de la 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Se recuerda que, cuando se solicitara el dictamen del Consejo Consultivo de Andalucía y, en su caso, el del Consejo Económico y Social de Andalucía, debería publicarse también el anteproyecto, dándose cumplimiento así a la exigencia para ello del artículo 7.b) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y del artículo 13.1.b) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, sin perjuicio de que posteriormente, tras la aprobación del proyecto por el Consejo de Gobierno, éste se publique como preceptúa el artículo 13.1.b) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.

Por último, también debería constar que se habrían publicado las memorias e informes que conformen el expediente de elaboración de este texto normativo con ocasión de la publicidad del mismo, en cumplimiento así del artículo 7.d) de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, y del artículo 13.1.d) de la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 8/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



SEXTA.- En cuanto a la estructura, que razonamos correcta, el anteproyecto consta de ciento setenta y siete artículos, distribuidos en trece títulos; veintisiete disposiciones adicionales; doce disposiciones transitorias; dos disposiciones derogatorias; y dos disposiciones finales.

SÉPTIMA.- Entrando a analizar el borrador remitido, se formulan las siguientes observaciones:

7.1.- Con carácter previo, debemos realizar una serie de consideraciones generales previas, a saber

7.1.1 Referido al uso de la técnica de la “lex repetita” que se realiza de manera reiterada en el texto del Anteproyecto.

Sobre el peligro que supone el uso de esta técnica existe una consolidada doctrina del Consejo Consultivo de Andalucía, que ya en **Dictamen 277/2007 de este Consejo Consultivo**, relativo al Anteproyecto de Ley de Educación de Andalucía, recuerda que el “Consejo Consultivo ha venido expresando su preocupación por los riesgos que lleva consigo el empleo de la técnica conocida como “lex repetita”. En concreto, se advierte que el Tribunal Constitucional ha criticado el procedimiento consistente en reproducir normas de otras disposiciones en lugar de remitirse a ellas; procedimiento que “al utilizarse por órganos legislativos distintos, con ámbitos de competencia distintos, está inevitablemente llamado a engendrar tarde o temprano una innecesaria complicación normativa cuando no confusión e inseguridad” (SSTC 40/1981, de 18 de diciembre, FJ 1.c; y 10/1982, de 23 de marzo, FJ 8). Sobre esta problemática cabe remitirse a lo expuesto por el Tribunal Constitucional en sentencias posteriores (62/1991 (FJ 4.b); 147/1993, FJ 4; 162/1996, FJ 3; 150/1998, FJ 4; 341/2005, FJ 9 y 135/2006, FJ 3).”

Más recientemente, citar el **Dictamen 570/2016**: “Este órgano viene alertando en diferentes dictámenes sobre **los riesgos que lleva consigo el empleo de dicha técnica, de acuerdo con la jurisprudencia constitucional sobre la materia**. En tal sentido demos por reproducidas las consideraciones que recientemente se han formulado en el dictamen 545/2016 de 14 de septiembre, de este Consejo Consultivo sobre la base del dictamen 277/2007 y otros anteriores. A este respecto, se hace notar que, **aun constatando que el uso de la técnica de la “lex repetita” obedece en muchos supuestos al deseo de ofrecer un texto normativo en el que las normas legales de competencia autonómica queden integradas con otras de competencia estatal, proporcionando una visión sistemática sobre el régimen jurídico, este Consejo Consultivo ha advertido también que una modificación que colisione o simplemente distorsione el significado de un precepto estatal vendría a materializar el potencial riesgo antes referido**. En este orden de ideas, se hace notar que la doctrina del Consejo Consultivo no prejuzga las soluciones de técnica legislativa que pueden introducirse para salvar los inconvenientes que derivan de la denominada “lex repetita”. **Lo que sí subraya con vehemencia es que, cuando el legislador decida trasladar preceptos de general aplicación en toda España, debe ponerse el cuidado necesario en revisar la redacción que emplean los artículos afectados, pues el peligro radica en que una pequeña variación, aunque se trate de matices o precisiones aparentemente intrascendentes, puede alterar o reducir las determinaciones que el legislador estatal ha plasmado en los preceptos que se pretenden reproducir, tratándose como se trata de competencias que no corresponden a la Comunidad Autónoma**”.

Descendiendo al texto del Anteproyecto, nos encontramos con un particular uso de la técnica de “lex repetita”, ya que de antemano, en muchos artículos se señala en un primer apartado y sobre la materia en cuestión, que será de aplicación los preceptos de la normativa estatal básica - *ni tan siquiera se concreta qué norma básica, aunque evidentemente y de manera sustancial lo entendemos referido al TREBEP*- y en un siguiente apartado se reproduce casi en términos idénticos el artículo de la norma básica en cuestión -



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 9/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



aunque sin citarlo-, con alguna variación, que de acuerdo con la señalada “lex repetita” merece nuestro reproche.

Por todo lo anterior, o bien se identifica artículo por artículo, el precepto concreto de la norma básica estatal a que se refiere o bien se sugiere la inclusión de una disposición final en la que se señalen los artículos que son reproducción de la normativa estatal, tal y cómo se contiene en distintas normas andaluzas, siguiendo las recomendaciones formuladas por el Consejo Consultivo de Andalucía y por este Gabinete Jurídico, que proponen que se determinen los preceptos que reproducen la normativa básica estatal. Su configuración como Disposición Final encuentra apoyo, a nuestro juicio, en el Epígrafe I.42.b)2º del ya reiteradamente citado Acuerdo del Consejo de Ministros de 22 de julio de 2005.

Es por ello, que aconsejamos se revise íntegramente el texto del Anteproyecto, para corregir de acuerdo con la señalada doctrina, la redacción de aquellos artículos que empleen fórmulas como las que acabamos de indicar y que, en consecuencia, incumplirían la doctrina antes señalada.

7.1.2. También con carácter previo, señalar que el Anteproyecto entra a regular de manera novedosa no pocas materias, lo que va a alterar de manera sustancial el diseño de la actual Función Pública de la Administración Pública Andaluza. Ahora bien, esta nueva regulación es muy genérica, incluso, vaga en algunas ocasiones, de manera que su detallada regulación y efectiva implantación se deja para un posterior desarrollo reglamentario. Nos referimos a cuestiones tan relevantes como *Personal Directivo Profesional; Carrera profesional, particularmente todo lo relativo a la carrera horizontal; evaluación del desempeño; régimen retributivo, con la incorporación de nuevos complementos; régimen de acceso y sistemas de provisión de puestos con la creación de órganos permanentes, entre otras*.

De acuerdo con lo expuesto, sería deseable que en el Anteproyecto se recogiera con mayor grado de detalle el régimen legal mínimo para cada materia, dejando para un posterior desarrollo reglamentario cuestiones más accesorias, organizativas y/o procedimentales.

7.1.3 Redundando en la idea anterior, el Anteproyecto incorpora una Disposición Derogatoria Primera, que deroga expresamente la anterior Ley 6/1985, de Función Pública Andaluza, si bien, tal como hemos adelantado, la nueva regulación que realiza el Anteproyecto y que viene a sustituir a la anterior ley, debe ser objeto de desarrollo reglamentario. A título ejemplificativo, podemos citar todo lo relativo al régimen retributivo, incorporando en lo que hace a las retribuciones complementarias, unos complementos que nada tienen que ver con los de la actual Ley 6/1985- art. 46-, por lo que la derogación de esta última, sin el desarrollo reglamentario de la nueva ley, nos lleva a situaciones indeseables de vacío normativo, que por el elemental principio de seguridad jurídica deben evitarse.

7.1.4. En el texto del Anteproyecto, particularmente en su artículo 2, se utiliza el término de “*Administración general de la Junta de Andalucía*”, si bien, no se acomete una definición de lo que deba entenderse como tal. Debe añadirse que, salvo error involuntario, esta definición tampoco existe en nuestra normativa autonómica, desde luego, no encuentra reflejo en la actual Ley 9/2007, de 22 de octubre, de Administración de la Junta de Andalucía(en adelante, LAJA). Es por ello, que por razones de seguridad jurídica debería acometerse con carácter previo esta definición, determinando con exactitud los órganos y personal que la integrarían, y ello referido tanto a la Administración Territorial, como a la denominada Administración Instrumental o Institucional- *vid. Disposición Adicional 2ª LAJA*-. Asimismo, debería revisarse el uso de este término frente al de “*Administración de la Junta de Andalucía*”, que se inserta indistintamente a lo largo del



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 10/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



texto. A título ejemplificativo, el artículo 2.2 del Anteproyecto habla de “*personal laboral de la Administración general de la Junta de Andalucía*” y en el apartado siguiente- *apartado 3-*, se refiere a este mismo personal como “*personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía-*”.

En línea con lo manifestado, la Secretaría General Técnica de la Consejería de Hacienda y Financiación Europea, en Informe de 7 de julio de 2021, señala que debe quedar claro que el personal de la Administración general de la Junta de Andalucía, lo es el personal funcionario y el personal laboral incluido en el ámbito de aplicación del Convenio Colectivo propio del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía - *actualmente, el VI Convenio Colectivo-*.

7.2. Exposición de Motivos.

7.2.1. Con carácter previo señalar, que debería hacerse un esfuerzo de síntesis del contenido de la Exposición de Motivos que consideramos excesivamente extenso. La doctrina del Consejo Consultivo de Andalucía ha expuesto que el preámbulo cumple mejor su cometido cuando parte de las ideas de simplicidad y sencillez que se cumple en el expositivo propuesto, de forma que la parte expositiva de la disposición responda a su esencia, con un somero relato de antecedentes, necesidades a las que responde, objetivos perseguidos, sin el grado de detalle que resulta más propio de una memoria justificativa o del propio articulado de la norma.

7.2.2. Debería incorporarse en la página 13, en su párrafo cuarto, como otra ley transversal, que obliga a adoptar principios inspiradores y medidas de acción positiva en el ámbito de la función pública de Andalucía, a la **Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía**.

7.2.3. En la parte final, en su última frase, cuando señala que “*Asimismo, el texto legal ha sido objeto de negociación colectiva*”, debería citarse al **artículo 37 TREBEP**, que podría acompañarse de la cita al **Acuerdo alcanzado el 2 de diciembre de 2021, en la Mesa General de Negociación Común del Personal Funcionario, estatutario y laboral de la Administración de la Junta de Andalucía**

7.3. Artículo 1. Objeto. Señala esta disposición (*el subrayado es nuestro*),

“El objeto de esta Ley es definir, ordenar y desarrollar la función pública de la Administración de la Junta de Andalucía, así como determinar las normas aplicables a todo el personal de las Administraciones Públicas de Andalucía incluido en su ámbito de aplicación, en el ejercicio de las competencias atribuidas a la Comunidad Autónoma de Andalucía por la Constitución Española y el Estatuto de Autonomía para Andalucía, en el marco de la normativa estatal de carácter básico.”

Respecto al pronunciamiento contenido en este artículo, declarando la determinación de las normas aplicables “*a todo el personal de las Administraciones Públicas de Andalucía incluido en su ámbito de aplicación*”, se trata éste de un pronunciamiento que se introduce como novedad respecto a la anterior Ley 6/1985, de 28 de noviembre, de la Función Pública de Andalucía. Sobre el particular, se señala en Informe de la SGAP , de fecha 24 de febrero de 2021,

“B.2.- También, como se ha indicado, queda incluido en el ámbito de aplicación del Anteproyecto de Ley, por un lado, el personal de las Universidades Públicas de Andalucía (con respeto en todo caso a la autonomía universitaria) y el personal al servicio de las Administraciones Locales del territorio de Andalucía y de las entidades públicas dependientes de las mismas (con respeto en todo caso a la



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 11/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



autonomía local) y, por otro lado, el personal del Parlamento de Andalucía, del Defensor del Pueblo de Andalucía y de la Cámara de Cuentas de Andalucía, que se regirá por esta regulación cuando así lo disponga su normativa específica. En consecuencia, se proponer dar trámite de audiencia a los órganos y entidades que se relacionan a continuación, dado que sus competencias y funciones guardan relación o representan intereses y derechos relacionados este personal:(...)"

Ciertamente, en el artículo 2, al que nos referiremos posteriormente con mayor detenimiento, se señala dentro de su ámbito de aplicación al personal de las Universidades Públicas de Andalucía (*con respeto en todo caso a la autonomía universitaria*); al personal al servicio de las Administraciones Locales del territorio de Andalucía y de las entidades públicas dependientes de las mismas (*con respeto en todo caso a la autonomía local*); y al personal del Parlamento de Andalucía, del Defensor del Pueblo de Andalucía y de la Cámara de Cuentas de Andalucía. Relativo a este pronunciamiento, debería quedar si cabe más claro en el texto del Anteproyecto, que el personal de dichas Administraciones se regirán, en primer lugar, por su normativa específica, cuestión que pasamos a examinar con mayor detenimiento en el artículo siguiente

7.4. Artículo 2. Ámbito de aplicación.

7.4.1- Con carácter general, hemos de señalar, que su redacción resulta poco clara, complicando, a nuestro juicio, la delimitación del ámbito de aplicación. Sin perjuicio de que entremos ahora a su estudio detallado, adelantar, al hilo de lo señalado en la consideración anterior, que los pronunciamientos referidos al personal que se rige por su normativa específica no deberían incluirse en esta disposición. Sugerimos, para una mejor y más sencilla comprensión, así como, por cuestiones de índole sistemáticas, que se incorpore en otro artículo, el personal de aquellas Administraciones que de acuerdo con sus leyes reguladoras se someten en materia de personal a su normativa específica, señalando, que las disposiciones de esta ley se les aplicará directa o supletoriamente cuando así se prevea en su normativa de aplicación.

Esta es la fórmula que emplea el TREBEP, cuyo artículo 4 aparece bajo el título "*personal con legislación específica propia*", y otras leyes de función pública autonómicas, así citar el artículo 4 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de Función Pública Valenciana, que se titula "*personal con legislación específica*". Esta consideración va dirigida particularmente al personal que se señala en el apartado 6 de este artículo 2- *personal relativo al* órganos de extracción parlamentaria-, cuestión que abordaremos posteriormente.

7.4.2. También con carácter previo, señalar la confusa regulación relativa al **personal docente** tanto universitario como no universitario, al que el artículo 2 se refiere en su **apartado 1. b)** como "**personal docente no universitario**"; y **apartado 7** como "**personal docente investigador**".

Añadir, que el **apartado 4** al señalar al "**personal de las Universidades Públicas de Andalucía**", entendemos que se refiere al personal no docente, esto es, en palabras del **artículo 73 Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades**, al "**personal de administración y servicios**". Si ello es así, el empleo de la expresión "**personal de las Universidades Públicas de Andalucía**", induce también a cierta confusión.

7.4.3. En cualquier caso, en lo que hace al **personal docente- sea o no universitario-** y al **personal estatutario de los Servicios de Salud**, hemos de partir de lo señalado en el **artículo 2.3. EBEP**, que señala

"El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la legislación específica dictada por el Estado y por las comunidades autónomas en el ámbito de sus respectivas



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 12/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



competencias y por lo previsto en el presente Estatuto, excepto el capítulo II del título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84.”

Como señala Sánchez Morón¹, el precepto no es todo lo preciso que cabría desear, a consecuencia de una defectuosa redacción. Por eso es necesario explicar su sentido. Entiende este autor, que literalmente lo que vienen a decir es lo siguiente. El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud – que cataloga como “*otro personal con legislación específica*”-se rigen tanto por su legislación específica como por el EBEP, con excepción de lo dispuesto en el capítulo II del Título III de éste, es decir, todo lo relativo a la carrera profesional y la promoción interna, en los artículos 22.3 y 24, esto es, en lo relativo a las retribuciones complementarias, y en el artículo 84, es decir, en lo que se refiere a la movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas. En cualquier caso, sí se les aplica el artículo 20 del EBEP, lo que significa que deberán someterse a la evaluación del desempeño conforme al sistema que establezca cada Administración Pública y con los efectos legales que el propio artículo 20 anuda al resultado de la evaluación. Lo que se ha querido establecer es que **las especialidades de la legislación propia del personal docente y del personal estatutario de los Servicios de Salud que permiten excepcionar o excluir la aplicación de lo dispuesto en el EBEP han de referirse a los mencionados aspectos: carrera y promoción profesional, retribuciones complementarias, movilidad interadministrativa voluntaria.** Otras peculiaridades que pueden contemplarse en la legislación específica de uno y otro tipo de personal no podrán estar en contradicción con el EBEP. Pero esas peculiaridades podrán mantenerse o establecerse en futuro, dada la amplitud con que el EBEP regula muchos de los aspectos del régimen del empleo público, admitiendo distintas opciones para su desarrollo.

Es por ello, que **en lo que hace a este personal, es claro que solo puede predicarse la aplicabilidad del Anteproyecto en determinados aspectos no regulados en su legislación específica** y en el marco de la normativa básica estatal, por lo que **debería integrarse en un apartado diferenciado a este personal, modulando la aplicabilidad de este Anteproyecto, en los términos arriba señalados.**

7.4.4 .- Al hilo de lo que acabamos de señalar, respecto al **artículo 2.1** , en su apartado b) “*personal docente no universitario*” ; apartado c) “*personal estatutario del Servicio Andaluz de Salud*”; y apartado d) “*personal de la Administración de Justicia competencia de la Comunidad Autónoma de Andalucía*”, no consideramos de una adecuada técnica legislativa incluirlo en su ámbito de aplicación para, posteriormente, señalar como especialidades , que a este personal le resulta de aplicación su normativa específica y supletoriamente la ley, reiterando lo manifestado al respecto en la consideración anterior.

¹ Sánchez Morón, Miguel, “Comentarios a la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público”. Editorial Lex Nova. (pág. 62)



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 13/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.4.5- Otro tanto debemos objetar respecto al **personal laboral**, al que se refiere su **apartado 2**. Esta disposición lo que en puridad viene a señalar es el régimen normativo de este personal, a saber

“2. El personal laboral de la Administración general de la Junta de Andalucía se rige por la legislación laboral, por los preceptos del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y por la restante legislación estatal de carácter básico que le resulten de aplicación, por los artículos de esta Ley que así lo dispongan, así como por el Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía y las demás normas convencionales que sean de aplicación”

Nuevamente, aconsejamos emplear fórmulas más sencillas, indicando que a este personal le será de aplicación esta ley cuando así lo disponga expresamente. De hecho, resaltaremos a lo largo del estudio de este Anteproyecto las concretas disposiciones de la misma que resultan de aplicación al personal laboral.

Finalmente, si lo que se pretende, es determinar por razones de seguridad jurídica, la normativa aplicable al personal laboral, aconsejamos que dicho pronunciamiento se contenga en otro artículo distinto al ámbito subjetivo de aplicación de la ley, *vid. artículo 7 TREBEP*

7.4.6. Respecto al **apartado 3**, que se refiere al **personal contratado**, realizamos la misma consideración anterior. Añadir, que el término personal contratado a secas, induce a confusión. Entendemos que se referirá a aquel personal laboral distinto al del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Junta de Andalucía- *que ya hemos señalado, estaría integrado dentro del personal de la Administración general-*, ahora bien, se debería hacer un pronunciamiento más claro al respecto, para marcar las diferencias entre una y otra categoría de personal laboral.

Por otro lado, al hilo de lo ya manifestado *“ut supra”*, deberían delimitarse las entidades instrumentales del sector público andaluz, que tienen contratado a este personal.

7.4.7. El **apartado 4**, se refiere al **“personal de las Universidades Públicas de Andalucía”**, expresión que ya hemos adelantado induce a confusión. De acuerdo con el artículo 73 de la Ley Orgánica 6/2001, de Universidades, parece que vendría referido al **“personal de administración y servicios”**. Debería aclararse este extremo, así como, acometer una obligada distinción con el personal docente universitario a que se refiere el apartado 7 bajo la expresión **“personal docente investigador”**

7.4.8. El **apartado 5**, se refiere al **“personal al servicio de las Administraciones locales del territorio de Andalucía y de las entidades públicas dependientes de la misma”** señalando que **“le es de aplicación la ley con respeto en todo caso a la autonomía local y a la legislación básica estatal de aplicación directa al régimen específico de la función pública local.”**

De entrada, hemos de señalar que bajo la expresión **“personal al servicio de las Administraciones locales”** parece que vendría referido tanto al personal funcionario como al laboral y según, hemos señalado, respecto al personal laboral, solo en algunos extremos se le aplicaría la ley.

En cualquier caso, la aplicación de la ley respecto al personal funcionario de las Administraciones locales, tampoco sería de manera directa ya que de acuerdo con el **artículo 3 TRBEP** y **artículo 92.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, de Bases de Régimen Local**, que transcribimos



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 14/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Artículo 3 TREBEP “1. El personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de las comunidades autónomas, con respeto a la autonomía local”.

Artículo 92 LBRL “1. Los funcionarios al servicio de la Administración local se rigen, en lo no dispuesto en esta Ley, por la Ley 7 / 2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, por la restante legislación del Estado en materia de función pública, así como por la legislación de las Comunidades Autónomas, en los términos del artículo 149 .1.18.ª de la Constitución”

De estos preceptos se deduce que la legislación de función pública aplicable a los funcionarios locales seguirá siendo bifronte, en terminología del Tribunal Constitucional- STC 84/1982, entre otras-, esto es, del Estado y de las CCAA, así como que una y otra deben respetar la autonomía local. Sobre el alcance del señalado artículo 3 TREBEP, señala Sánchez Morón, “*En resumidas cuentas, el EBEP abre mayores posibilidades para que, respetando la legislación estatal básica, los legisladores autonómicos regulen, en el ámbito de sus respectivas competencias, la función pública local. No se ha aceptado, pues, el criterio de elaborar una Ley estatal general para los funcionarios locales, como solicitaban algunos representantes de las Entidades Locales*”

En cualquier caso, en lo que hace a la legislación básica estatal, no será solo la contenida en el TREBEP, sino que también debe traerse a colación; la LBRL; el Texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril- Título VII “ Personal al servicio de las entidades Locales”-; y Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Es por ello, que respetando la legislación básica, las Comunidades Autónomas con competencia en virtud de sus Estatutos de Autonomía, como es nuestro caso, podrán también regular el régimen de la función pública local o, al menos, algunos de sus aspectos. Ocurre, no obstante, que en el Anteproyecto no se determina qué concretas disposiciones serían de aplicación a la Administración Local. No ayuda a clarificar esta indeterminación lo señalado en la **Disposición Adicional Segunda**, más bien al contrario, abunda en esta falta de concreción, a saber

“Disposición Adicional Segunda: Personal de las Administraciones Públicas de Andalucía incluido en su ámbito de aplicación.

Con respeto a la normativa específica, las referencias de esta Ley a la Administración de la Junta de Andalucía se entenderán realizadas también a las demás Administraciones Públicas incluidas en el artículo 2 de esta Ley en lo que la misma les resulte de aplicación.”

7.4.9. El apartado 6, se refiere al **“personal del Parlamento de Andalucía, del Defensor del Pueblo de Andalucía y de la Cámara de Cuentas de Andalucía”**. De acuerdo con lo señalado “ut supra”, aun cuando este apartado indique que *“cuando así lo disponga su normativa específica, la ley le será de aplicación”*, entendemos que la mejor fórmula para este personal sería incluirlo en otro artículo, bajo el título *“personal con legislación específica propia”- art. 4 TREBEP-*



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 15/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Se trata, de órganos estatutarios , cuya especial naturaleza les otorga plena autonomía reglamentaria, presupuestaria y administrativa , que les ha llevado a dotarse de normativa específica, como ocurre en materia de su personal ²

7.4.10. Al hilo de lo anterior, señalar que dentro del elenco de órganos de extracción parlamentaria que señala el apartado 6 , debería incorporarse a la recientemente creada **Oficina Andaluza contra el Fraude y la Corrupción (en adelante, la Oficina)** , que se crea en la **Ley 2/2021, de 18 de junio, de Lucha contra el fraude y la corrupción en Andalucía y protección de la persona denunciante**, como entidad de derecho público, adscrita al Parlamento de Andalucía, actuando con plena autonomía e independencia funcional, *vid. artículo 6* ³

7.4.11. Nada se dice tampoco, respecto al personal del resto de instituciones de autogobierno del EAA, nos referimos al Consejo Consultivo de Andalucía- artículo 129 EAA-; Consejo Audiovisual de Andalucía- artículo 131 EAA- y Consejo Económico y Social – artículo 132 EAA- . Aun cuando no se cite en el Estatuto, también cabría citar al Consejo de Transparencia y Protección de Datos.

El Anteproyecto, debe contener un pronunciamiento de cómo le va a afectar a su personal y a su régimen de función pública, el régimen legal contenido en el mismo. Debe señalarse, que algunos de estos órganos cuentan también con normativa específica en la materia, ya que de acuerdo con la autonomía orgánica y funcional del Consejo Consultivo de Andalucía en el desempeño de su funciones que proclama **el artículo 3 de Ley 4/2005, de 8 de abril, del Consejo Consultivo de Andalucía**, el también **artículo 3 del Reglamento Orgánico del Consejo Consultivo de Andalucía**, aprobado por Decreto 273/2005, de 13 de diciembre, señala

² El **artículo 102 EAA** establece que el Parlamento de Andalucía goza de plena autonomía reglamentaria, presupuestaria , administrativa y disciplinaria. En virtud de ello, el personal del Parlamento de Andalucía, cuenta con su propio Estatuto de Personal del Parlamento de Andalucía – última modificación 18 de junio de 2020-

Por su parte, el **Artículo 6 Reglamento de Organización y Funcionamiento de la Cámara de Cuentas de Andalucía**, señala

La Cámara de Cuentas se rige por su Ley de creación, el presente Reglamento y las normas que para su desarrollo y aplicación aprueben sus órganos. A su actividad le son igualmente de aplicación el Reglamento del Parlamento de Andalucía (LAN 2007, 546) , la Ley General de la Hacienda Pública (LAN 2010, 117) de la Comunidad Autónoma y las demás leyes en las que así se establezca o que incluyan preceptos que le afecten. En los aspectos relativos a la gestión económica y patrimonial de la Cámara de Cuentas y a la de su personal le será de aplicación supletoria el régimen general vigente para las Administraciones Públicas.

³ **Artículo 6 Ley 2/2021, de 18 de junio, de creación de Lucha contra el fraude y la corrupción en Andalucía y protección de la persona denunciante**, establece

1. Se crea la Oficina Andaluza contra el Fraude y la Corrupción (en adelante, la Oficina) como entidad de derecho público, con personalidad jurídica propia y plena capacidad de obrar para el cumplimiento de sus fines.

La Oficina se adscribe al Parlamento de Andalucía.

2. La Oficina actuará con plena autonomía e independencia funcional en el desarrollo de su actividad y para el cumplimiento de sus fines, respecto de las administraciones públicas, instituciones, órganos y entidades incluidas en el artículo 3.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 16/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



"1. En atención a su autonomía orgánica, el Consejo no dependerá de ninguna Institución de la Comunidad Autónoma de Andalucía, ni se integrará en ninguna Consejería de la Administración Autonómica.

2. Como expresión de su autonomía funcional, el Consejo: (...)

–Aplica su política de personal tomando como referencia el marco previsto en la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía, en los términos que se establecen en el Título VI del presente Reglamento.–Ejerce las demás funciones que le atribuye el ordenamiento jurídico."

Al hilo de lo anterior, el artículo 79 de dicho Reglamento Orgánico, establece que el régimen de provisión de puestos se rige por las disposiciones previstas en el mismo, en el que se determina el sistema de méritos para la provisión de puestos de trabajo del Consejo Consultivo, la composición de las Comisiones de Baremación y las especialidades procedimentales necesarias, aplicándose supletoriamente, en aquellos extremos que no estén previstos, la normativa vigente con carácter general para el personal al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía.

7.4.12. Respecto al **apartado 7**, reiterar lo señalado en el apartado 7.4.3 relativo al personal docente que, en este caso, sería el personal docente universitario. Añadir, que en este apartado se usa la expresión "personal docente investigador", siendo así, que el artículo 47 de la Ley Orgánica de Universidades, lo califica como "personal docente e investigador de las Universidades públicas", que está compuesto de funcionarios de los cuerpos docentes universitarios y de personal contratado.

7.4.13. El **apartado 9**, se refiere al personal excluido del ámbito de aplicación de la ley, no considerando necesaria, por obvia, la exclusión que se recoge en su letra b) relativa a "Las personas físicas que, al amparo de la legislación sobre contratos del sector público, celebren contratos con el sector público, así como el personal al servicio de las personas y entidades contratistas". Se trata esta de una exclusión, que va de suyo de acuerdo con la señalada legislación en materia de contratos, Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

7.4.14. Finalmente, este **artículo 2** debe ponerse en conexión con la ya comentada Disposición Adicional Segunda, reiterando lo ya manifestado acerca de su falta de concreción.

7.5. Artículo 3. Principios de actuación.

En la medida que se tratan de principios de actuación por los que debe regirse e inspirarse toda la normativa de función pública de la Junta de Andalucía, - no referida, por tanto, solo al personal, ya que sus principios y deberes se recogen en el artículo 32 del Anteproyecto-, entendemos que sería susceptible de mejor redacción, sustituyendo al expresión "el régimen jurídico del personal incluido por el ámbito de aplicación de la ley(...)" por la de "la ordenación y regulación de la función pública andaluza se basa en los siguientes principios y fundamentos de actuación: (...)".



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 17/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.6. Artículo 4. Transparencia y derecho de acceso a la información.

La regulación relativa esta materia, se contiene, como bien se sabe, en la normativa básica estatal, a saber, Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, así como , en el ámbito autonómico, en la Ley 1/2014, de 24 de junio, de Transparencia Pública de Andalucía, por lo que, salvo alguna concreción relativa a la publicidad o derecho de acceso de determinada información en este concreta materia de función pública y personal, para todo lo demás debe remitirse a la normativa específica de transparencia antes señalada. Nos remitimos a las consideraciones, que en este mismo sentido realiza el órgano competente sobre la materia, a saber, **Informe de la Comisión Consultiva de la Transparencia y la Protección de Datos, de fecha 8 de octubre de 2021.**

En línea con lo señalado, el pronunciamiento contenido en el **apartado 4** de este artículo, no lo consideramos correcto en términos jurídicos, aconsejando eliminarlo o sustituir lo allí señalado por *“el ejercicio del derecho de acceso, estará sujeto a los límites y condiciones establecidos en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno normativa básica estatal de aplicación y en el resto de ordenamiento jurídico”*

7.7. Artículo 5. Integridad y conflicto de intereses.

El pronunciamiento contenido en su **apartado 1** *“El personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley actuará de acuerdo a los principios de profesionalidad, integridad, objetividad, neutralidad, imparcialidad, confidencialidad y dedicación al servicio público en el desarrollo de sus funciones para cumplir los objetivos asignados”*, es reiterativo con lo señalado en el artículo 3 e) y 32.2 del Anteproyecto- *esta disposición se remite a los deberes y código de conducta del EBEP-*.

Es por ello, que si lo que se pretende es acometer la regulación de lo que debe entenderse por *“conflicto de intereses”* de acuerdo con los principios de objetividad, profesionalidad e imparcialidad antes señalados, así debería expresarse. Aconsejamos a estos efectos, una regulación parecida a la contenida en el artículo 64 LCSP. Añadir, por otro lado, que los dos párrafos que integran el apartado 2, son repetitivos.

Finalmente, deberían señalarse en este precepto, los efectos o consecuencias que se derivarían de la concurrencia de esta situación de conflicto de intereses, entendiendo, podría remitirse al régimen establecido al efecto en la LRJSP- artículo 23 y ss.- y artículo 97 LAJA.

7.8. Capítulo II. Atribuciones Orgánicas.

7.8.1. Con carácter general, señalar que debería revisarse íntegramente el texto del Anteproyecto, ya que en este capítulo no se recogen el total de atribuciones que a lo largo del texto se atribuyen a distintos órganos, a título ejemplificativo, todo lo relativo a la competencia para convocar concursos, ya sean generales o específicos.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 18/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.8.2. Relativo al **artículo 8.1.**, que establece las competencias de la Consejería competente en materia de Función Pública, en la **letra h)**, se declara la *competencia para nombrar al personal funcionario de carrera y la de contratación del personal laboral fijo de la Administración de la Junta de Andalucía*, reiterando la necesidad de que se concrete si más bien, sería según lo señalado en el artículo 2, de la *Administración general de la Junta de Andalucía*.

7.8.3. Al hilo de lo ya manifestado acerca de las competencias en materia de concursos, en el **artículo 9**, relativo a las **competencias de las Consejerías**, no se incorpora la competencia que para la **convocatoria de concursos específicos** les atribuye el **artículo 125. 5 del Anteproyecto**.

Tampoco, se incluye la competencia de las Consejerías respectivas, para el **nombramiento de funcionarios interinos**, que prevé el **artículo 13.1 “in fine” del Anteproyecto**.

7.8.4. Nada se dice, respecto a las posibles competencias que en materia de personal, pudiera ostentar la Administración instrumental, en particular, las Agencias .

7.9. Capítulo III. Personal al Servicio de la Administración Pública.

Con carácter general y referido a este capítulo, hemos de señalar que acomete la regulación de personal al servicio de la Administración Pública, circunscribiéndolo al concepto de empleado público que se contiene en el artículo 8 TREBEP, esto es: *funcionarios de carrera; funcionarios interinos; personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal; y personal eventual*, lo que entra en abierta contradicción con la normativa básica estatal que en su Título II bajo la rúbrica “*Personal al servicio de las Administraciones Públicas*” incluye tanto al personal empleado público -Capítulo I-, como al personal directivo -Capítulo II-, ya que, en definitiva, tanto uno como otro personal se encuentran al servicio de las Administraciones Públicas.

Es por ello, que **bajo la regulación que el Capítulo III hace del “Personal al servicio de la Administración Pública”, debe integrarse, tanto al “personal empleado público”, como, al “personal directivo público profesional”**. Respecto a este último, no resulta correcto que su regulación se realice en un Título diferente

Al hilo de lo anterior, el artículo 11, erróneamente define e identifica al personal al servicio de la Administración Pública con el concepto legal de empleado público del art. 8 EBEP. Es por ello, que aconsejamos se acometa una nueva redacción de esta materia, integrando a ambas categorías de personal, siguiendo la clasificación del Título II TREBEP.

7.10. Artículo 13. Personal funcionario interino.

7.10.1 Aun cuando todo lo relativo a la selección de este personal se contiene en el artículo 114 del Anteproyecto, debería recogerse alguna mención en este artículo relativa a este extremo, aunque solo sea para remitirse a dicha disposición.

En cualquier caso, analizada la regulación de uno y otro artículo, debemos advertir que no recoge las últimas novedades introducidas en el **artículo 10 TREBEP**, tras las recientes modificaciones operadas por **Real Decreto-Ley 14/2021, de 6 de julio** y por la **Ley 20/2021, de 28 de diciembre**, en particular, nos referimos, a la nueva redacción dada a su **apartado 4**, a saber



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 19/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



“Artículo 10. 4 TREBEP “En el supuesto previsto en el apartado 1.a), las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán ser objeto de cobertura mediante cualquiera de los mecanismos de provisión o movilidad previstos en la normativa de cada Administración Pública.

No obstante, transcurridos tres años desde el nombramiento del personal funcionario interino se producirá el fin de la relación de interinidad, y la vacante solo podrá ser ocupada por personal funcionario de carrera, salvo que el correspondiente proceso selectivo quede desierto, en cuyo caso se podrá efectuar otro nombramiento de personal funcionario interino.

Excepcionalmente, el personal funcionario interino podrá permanecer en la plaza que ocupe temporalmente, siempre que se haya publicado la correspondiente convocatoria dentro del plazo de los tres años, a contar desde la fecha del nombramiento del funcionario interino y sea resuelta conforme a los plazos establecidos en el artículo 70 del TREBEP. En este supuesto podrá permanecer hasta la resolución de la convocatoria, sin que su cese dé lugar a compensación económica.”

7.10.2. La equiparación a afectos retributivos que se hace en el **apartado 3**, relativa a funcionarios interinos que no ocupan puestos de la RPT- apartados c) y d)-, es susceptible de mejor redacción, ya que al no ocupar puestos de trabajo, entendemos mejor señalar “con carácter general a puestos de trabajo asimilados a los de nuevo ingreso”.

7.10.3. El **apartado 5**, extiende los supuestos de remoción del personal funcionario de carrera recogidos en el artículo 124. 7 , letras a) y b)- *en puridad este artículo sólo prevé estas dos causas-*, añadiendo “ *Todo ello sin perjuicio de lo dispuesto en la letra c) del apartado 2 del artículo 60 de la presente Ley*”, esta último inciso no lo estimamos necesario y aun menos circunscrito solo a uno de los efectos negativos de la evaluación al desempeño (*obtención de tercer o más resultado negativo que se desarrollará reglamentariamente*), ya que esta materia de los efectos de la evaluación del desempeño, se extiende al funcionario interino en el apartado 3.

7.10.4. El **apartado 6**, es susceptible de mejor redacción, ya que no se determina con la claridad necesaria los supuestos de finalización de oficio de la situación de interinidad. Aconsejamos una redacción en términos parecidos al **artículo 10.3 TREBEP**, proponiendo la siguiente

“3. En todo caso, la autoridad que lo haya nombrado, formalizará de oficio la finalización de la relación de interinidad por cualquiera de las siguientes causas, además de por las previstas en el artículo 116, sin derecho a compensación alguna:

a) Por la cobertura reglada del puesto por personal funcionario de carrera a través de cualquiera de los procedimientos legalmente establecidos.

b) Por razones organizativas que den lugar a la supresión o a la amortización de los puestos asignados.

c) Por la finalización del plazo autorizado expresamente recogido en su nombramiento.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 20/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



d) Por la finalización de la causa que dio lugar a su nombramiento⁴.

7.11. Artículo 14. Funciones del personal funcionario y laboral en la Administración de la Junta de Andalucía

La delimitación de las funciones que quedarán, en todo caso, reservadas a los funcionarios públicos y que se señalan, sin carácter cerrado, en el apartado 2 de este artículo 14, nos enfrenta al debate doctrinal y jurisprudencial existente en relación con el concepto de potestad pública y la reserva funcionarial. Esta cuestión ha sido extensamente analizada por el Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía en diversos informes, pudiendo destacar, entre los más recientes, Informe AJ-CECEU 2019/152, de 11 de noviembre e Informe AJ-GAPA 2020/16, de 15 de septiembre, a cuyas consideraciones nos remitimos.

Como hemos señalado, el artículo 14.2 del Anteproyecto plantea la polémica cuestión relativa a la identificación de aquellas actuaciones que en el ordenamiento estarían reservadas a los funcionarios, pues no debemos ignorar que contamos ya con dicha cláusula de reserva en el artículo 9.2 TREBEP; en la Disposición Adicional Sexta de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de reordenación del sector público de Andalucía; o en el artículo 9.3 de la LAJA.

Sin embargo, el debate surge en la concreción posterior de aquellas actuaciones que estarían incluidas en su ámbito, no siendo uniformes los criterios que podemos encontrar en la normativa, en la jurisprudencia y en la doctrina. Particularmente amplia en la concepción de las tareas reservadas al funcionario se han mostrado los Tribunales, siendo ejemplo de ello la Sentencia reciente del Tribunal Supremo de 14 de septiembre de 2000, de la que podrían desprenderse ideas tales como la referida a que los conceptos de potestades y de salvaguarda de intereses generales comprenden prácticamente toda función administrativa, o que la tramitación de todo procedimiento administrativo está reservada a funcionarios.

La prueba de la dificultad de la tarea puede encontrarse en la falta de ejecución de los mandatos que las sucesivas leyes de presupuestos de la Comunidad Autónoma han venido dirigiendo al Consejo de Gobierno para proceder a impulsar las modificaciones normativas necesarias que clarifiquen el ejercicio de las potestades públicas y que garanticen que la realización de las mismas corresponda exclusivamente al personal funcionario. En efecto, la Ley del Presupuesto de Andalucía para 2020 así lo preveía en su Disposición final duodécima, no conteniéndose igual previsión en la Ley de Presupuesto para 2021. Si bien, debemos señalar que, finalmente, se acomete esta labor en el artículo 16 del Decreto-Ley 3/2021, de 16 de febrero, de medidas de agilización administrativa y racionalización de los recursos para el impulso a la recuperación y resiliencia en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía⁵.

⁴ Sobre las dos últimas causas extintivas, citar la reciente **Vid. Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 4ª, Sentencia 1565/2021 de 22 Dic. 2021, Rec. 223/2020**, fija como doctrina que el cese al término del curso escolar es una extinción legítima y consentida de la relación de servicio sobre la base de razones objetivas y predeterminadas. La finalización del vínculo de relación de servicio, que se produce en las respectivas fechas de los ceses, y el comienzo de una nueva relación al inicio del siguiente curso escolar, no invalida los efectos jurídicos de cada uno de los ceses precedentes.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 21/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



⁵ Artículo 16. Funciones reservadas al personal funcionario en la gestión de los fondos

1. En el marco de la gestión de los proyectos financiables con fondos europeos así como de las autorizaciones administrativas e informes técnicos derivados de su ejecución , y de cualquier actividad de la Administración de la Junta de Andalucía relacionada con los mismos , quedan reservadas al personal funcionario las funciones que impliquen participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales , entendidas como aquellas actuaciones administrativas obligatorias para sus destinatarios , que permitan exigir su acatamiento en caso de incumplimiento , no debiéndose considerar como tales sus actuaciones preparatorias , de carácter instrumental , material , técnico , auxiliar o de apoyo , que no constituyan actos administrativos de cualquier naturaleza .

2. Sin perjuicio de la reserva general del apartado 1 , son funciones reservadas al personal funcionario :

a) La dación de fe pública administrativa , entendida como constatación fehaciente de hechos , actos y acuerdos en documentos públicos administrativos , incluso la expedición de certificados o de copias auténticas por el personal funcionario público habilitado conforme a lo dispuesto en la legislación del procedimiento administrativo común

b) La constatación de hechos que , de acuerdo con su normativa específica , tengan presunción de veracidad .

c) La suscripción de los actos jurídicos con efecto constitutivo relativos a la inscripción , anotación y cancelación en registros administrativos .

d) La emanación de órdenes de policía .

e) La adopción de medidas cautelares o de reposición.

f) La suscripción de informes económico financieros legalmente preceptivos .

g) Las actuaciones atribuidas a personal funcionario público habilitado para la identificación y firma de la ciudadanía en las oficinas de asistencia en materia de registro conforme a lo dispuesto en la legislación del procedimiento administrativo común .

h) Las funciones atribuidas a personal funcionario en la legislación específica de determinados cuerpos y , en particular , el Cuerpo de Letrados y Letradas de la Administración de la Junta de Andalucía ; el Cuerpo de Letrados y Letradas de la Administración Sanitaria , los Cuerpos de Inspección y Subinspección de Ordenación del Territorio , Urbanismo y Vivienda ; los Cuerpos de Inspección y Subinspección de Prestaciones y Servicios Sanitarios ; y el Cuerpo de Agentes de Medio Ambiente .

3. Asimismo, cuando sean las Consejerías las que tramiten los procedimientos administrativos vinculados a la gestión de los proyectos financiables con fondos europeos, las autorizaciones administrativas e informes técnicos derivados de su ejecución , y cualquier actividad de la Administración de la Junta de Andalucía relacionada con los mismos , las funciones serán desempeñadas con carácter general por personal funcionario . Cuando los mencionados procedimientos se tramiten por las entidades instrumentales, serán desempeñados con carácter exclusivo por personal funcionario el asesoramiento legal preceptivo , la función de persona responsable o instructora y la elevación de propuesta de resolución en los procedimientos de gravamen o que supongan el ejercicio de prerrogativas o poderes exorbitantes , y los procedimientos de mediación y arbitraje .)



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 22/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Pues bien, el artículo 14.2, reproduce en términos prácticamente idénticos la disposición citada. No obstante, entendemos que tanto el elenco de funciones recogidas como, la redacción de las mismas es susceptible de mejor redacción, a saber:

7.11.1. De entrada, se echa en falta funciones que tanto la jurisprudencia como la distintas leyes autonómicas en materia de función pública⁶, han identificado como reservadas a los funcionarios públicos, así :
- *el control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria ; -la contabilidad ; -la tesorería; - la recaudación; - asesoramiento legal preceptivo; instrucción de procedimiento administrativos y, la elaboración de las correspondientes propuestas de resolución; el ejercicio de la potestad sancionadora.*

Alguna de estas funciones, no recogidas expresamente en el elenco de funciones de este artículo 14.2, se incorporan en el apartado i) para las agencias, sin que tenga razón de ser, este tratamiento diferente. Tanto en uno como en otro ámbito son, de manera indiscutible, funciones ligadas al ejercicio de potestades públicas

7.11.2. Relativa a la función administrativa recogida en el apartado a) La dación de fe pública administrativa, advertir que la definición que se contiene relativa “ *constatación fehaciente de hechos, actos y acuerdos en documentos públicos administrativos, incluso la expedición de certificados o de copias auténticas*”, no integraría todo el elenco de funciones que el legislador viene incorporando dentro de esta concreta función de la fe pública, vid. artículo 3 del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional. Añadir, que no resultaría apropiado el uso de adverbio “incluso”, ni por razones de técnica legislativa, ni referida a la posibilidad de expedir certificaciones, ya que es una función que va de suyo en la fe pública administrativa.

A la vista de lo anterior, aconsejaríamos usar una fórmula más sencilla, que respecto a esta concreta función señale “*la fe pública administrativa que, entre otras funciones, conllevará la expedición de certificaciones o de copias auténticas*”

7.11.3 Relativo a los Registros públicos, consideramos de mejor redacción jurídica “*La inscripción, anotación, cancelación y demás actos de administración de registros públicos.*”

7.11. 4 La función señalada en el apartado g) “*Las actuaciones atribuidas a personal funcionario público habilitado para la identificación y firma de la ciudadanía en las oficinas de asistencia en materia de registro conforme a lo dispuesto en la legislación del procedimiento administrativo común*”, entendemos vienen referidas a las que recoge el artículo 13 letra g) LPACAP relativas “*A la obtención y utilización de los medios de identificación y firma electrónica contemplados en esta Ley*”, por lo que aconsejamos se acometa una redacción que responda de mejor manera a esta definición legal. Añadir, que si con este precepto se trata de determinar las funciones reservadas a los funcionarios públicos, carece de toda acogida que se determine la misma referenciándola como una actuación atribuida a personal funcionario público. Esta misma consideración, realizamos respecto a la letra a).

⁶ Artículo Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha; artículo 14 de la Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura; artículo 22 de Ley 2/2015, de 29 de abril, del Empleo Público de Galicia y artículo 44 Ley 4/2021, de 16 de abril , de la Función pública Valenciana.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 23/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.11.5 Relativo al **apartado h)**, no consideramos adecuado establecer funciones que quedarían bajo la reserva funcionarial del artículo 9.2 TREBEP, referidos a cuerpos, sin perjuicio, de que muchas de las funciones que desarrollan los cuerpos que se mencionan solo pueden ser desempeñados por funcionarios públicos y, en algunos casos, de manera exclusiva por el personal integrado en dichos cuerpos. No obstante, entendemos que son dos ámbitos que deben quedar diferenciados, insistiendo en la idea de que la determinación de aquellas funciones reservadas a funcionarios, debe acometerse con carácter general y no referido a determinados Cuerpos.

En cualquier caso, si se mantuviera esta redacción, debemos advertir que actualmente se encuentra en tramitación el Anteproyecto de Ley de Creación de los Cuerpos Superior y Técnico de Intervención y Auditoría de La Administración de la Junta de Andalucía, respecto del que recientemente se ha emitido Informe por parte de este Gabinete Jurídico, a saber, Informe SSCC 2021/149, de 27 de enero. Pues bien, el artículo 3 del Anteproyecto, señala como funciones del Cuerpo Superior, las de control interno de la actividad financiera del sector público autonómico, en sus modalidades de control previo, control financiero y supervisión continua, así como la dirección y gestión de la contabilidad pública, atribuyendo el artículo 5 al Cuerpo técnico funciones de apoyo al primero.

7.11.6. En el **apartado 4**, de este artículo se determina los **“puestos de trabajo que podrán desempeñarse por el personal laboral.”**

Por cuestiones de índole sistemática, aconsejamos que se integre este precepto dentro de la Sección 3ª, relativa al personal laboral.

En la letra b), debería emplearse otro término que no sea el de custodia, ya que puede inducir a confusión, en la medida que la custodia de la documentación se reserva a los funcionarios.

Resulta en exceso amplio los puestos reservados en la letra d) *“Los puestos de las áreas de expresión artística, servicios sociales, asistenciales y culturales, y del área de protección de menores”*. La amplitud con la que se regula, pudiera afectar a puestos que de acuerdo con la reserva general del artículo 9. 2 EBEP y de acuerdo con lo establecido en este artículo en sus apartados 1 y 2, deberían corresponder a funcionarios públicos.

7.12. Referido tanto al **personal funcionario interino como al laboral temporal**, se echa en falta en el articulado del Anteproyecto una disposición de medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público, a la vista del mandato contenido en la **Disposición Adicional Decimoséptima TREBEP, introducida por Ley 20/2021, de 28 de diciembre**, a saber

“Disposición adicional decimoséptima. Medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público

1. Las Administraciones Públicas serán responsables del cumplimiento de las previsiones contenidas en la presente norma y, en especial, velarán por evitar cualquier tipo de irregularidad en la contratación laboral temporal y los nombramientos de personal funcionario interino.

Asimismo, las Administraciones Públicas promoverán, en sus ámbitos respectivos, el desarrollo de criterios de actuación que permitan asegurar el cumplimiento de esta disposición, así como una actuación coordinada de los distintos órganos con competencia en materia de personal.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 24/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



2. Las actuaciones irregulares en la presente materia darán lugar a la exigencia de las responsabilidades que procedan de conformidad con la normativa vigente en cada una de las Administraciones Públicas.

3. Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el **incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho.**

4. **El incumplimiento del plazo máximo de permanencia dará lugar a una compensación económica para el personal funcionario interino afectado, que será equivalente a veinte días de sus retribuciones fijas por año de servicio, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año, hasta un máximo de doce mensualidades. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo y la cuantía estará referida exclusivamente al nombramiento del que traiga causa el incumplimiento. No habrá derecho a compensación en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por causas disciplinarias ni por renuncia voluntaria.**

5. **En el caso del personal laboral temporal, el incumplimiento de los plazos máximos de permanencia dará derecho a percibir la compensación económica prevista en este apartado, sin perjuicio de la indemnización que pudiera corresponder por vulneración de la normativa laboral específica.**

Dicha compensación consistirá, en su caso, en la diferencia entre el máximo de veinte días de su salario fijo por año de servicio, con un máximo de doce mensualidades, y la indemnización que le correspondiera percibir por la extinción de su contrato, prorrateándose por meses los períodos de tiempo inferiores a un año. El derecho a esta compensación nacerá a partir de la fecha del cese efectivo, y la cuantía estará referida exclusivamente al contrato del que traiga causa el incumplimiento. En caso de que la citada indemnización fuere reconocida en vía judicial, se procederá a la compensación de cantidades.

No habrá derecho a la compensación descrita en caso de que la finalización de la relación de servicio sea por despido disciplinario declarado procedente o por renuncia voluntaria"

7.12. Sección 4ª. Personal Eventual.

7.12.1. Con carácter previo, debemos advertir de la reciente regulación relativa al personal eventual contenida en el **Decreto 439/2019, por el que se determinan los puestos de personal eventual de la Junta de Andalucía y sus condiciones retributivas**. Es por ello, que la regulación contenida en esta Sección, artículos 16 y 17, debería revisarse a la luz de lo establecido en dicha disposición reglamentaria. Precisamente, en esta norma reglamentaria se regula el personal eventual de otras instituciones no señaladas expresamente en el ámbito objetivo del Anteproyecto y a las que anteriormente nos hemos referido, Consejo Consultivo de Andalucía, Consejo Audiovisual y Consejo de Transparencia y Protección de datos- art. 2.4-. Insistimos en la necesidad de revisar la incidencia del Anteproyecto en la regulación contenida en el señalado Decreto.

Al hilo de lo anterior, entendemos que lo señalado en el artículo 16.2 del Anteproyecto " *En la Administración de la Junta de podrán contar con personal eventual las personas titulares de la Presidencia, Vicepresidencia o Vicepresidencias y Consejerías* " , entra en abierta contradicción con lo establecido en el artículo 1 y 2 del señalado Decreto 439/2019, que después de señalar que será de aplicación a todo el personal



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 25/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



eventual al servicio de la Junta de Andalucía , hace extensible la regulación a más órganos de los que señala el Anteproyecto .

7.12.2 Artículo 16, al hilo de lo señalado en la consideración anterior, el apartado 3, debería remitirse a la citada norma reglamentaria.

7.12.3 Artículo 17. Nombramiento y cese. Debería recogerse la competencia de nombramiento y cese, señalando que corresponderá nombrarlo y cesarlo al titular del órgano del que dependan. Véase, el artículo 2 del Decreto 439/2019.

7.12.4. De igual modo, debería recogerse una de las características más significativas de este personal, relativo a que su nombramiento y cese serán libres- art. 12. 3 EBEP y artículo 2 Decreto 439/2019-

7.12.5. Tratándose de una norma que está desarrollando el TREBEP, no se entiende que los apartados 3 y 4, se remitan a la normativa básica estatal – *lex repetita*- En particular, en lo que hace al apartado 3 de este artículo, el pronunciamiento de artículo 12. 4 EBEP es claro “*La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública o para la promoción interna*”. Aconsejamos la redacción que al efecto establece el artículo 3.3. Decreto 439/2019 “ *La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la Función Pública, para la promoción interna ni para la contratación como personal laboral*”

7.13. TÍTULO II. Dirección Pública Profesional- artículos 18-26-.

Se trata de una de las novedades más destacadas de la ley, sumándose a la legislación ya existente en otras Comunidades Autónomas. Entre otros, citar Ley 4/2011, de 10 de marzo, de Castilla-La Mancha- art. 13 a 15-; Ley 2/2015, de 29 de abril, del Empleo Público de Galicia ; de 29 de abril- Título III, capítulo II-; Ley 13/2015, de 8 de abril, de Función Pública de Extremadura, Capítulo II “ Personal Directivo Profesional”; y no debemos dejar atrás la regulación más reciente incorporada en la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana- Título III, Capítulo II “Dirección Pública Profesional” – art. 21 a 27-.

La cuestión del personal directivo, fue una de las aportaciones más interesantes que introdujo Ley 7/2007, de 12 de abril , por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, pues, como señala **Sánchez Morón** “ *la definitiva implantación en la legislación básica general del personal directivo obedece, por lo demás, a una tendencia mayoritaria en las Administraciones Públicas de los países más desarrollados, pues como señaló el Informe de la Comisión de Expertos, toda “Administración moderna, que no se limita ya a la aplicación impersonal y objetiva de las normas jurídicas, sino que se responsabiliza de la creación y prestación de una pluralidad de servicios, que debe responder a las demandas sociales con eficacia y eficiencias crecientes y que basa, por ello, una buena parte de su actuación en una lógica empresarial, necesita disponer de directivos cualificados”. La dirección pública profesional, a caballo entre el nivel de la dirección política y el personal que aplica las leyes y las órdenes superiores y que presta materialmente los servicios, es una aportación del modelo gerencial de administrar lo público, que poco a poco se ha extendido por todas partes. Y como tal se contempla en la legislación de muchos países, con rasgos y denominaciones diversas- senior executive service o senior civil service en los países anglosajones, Baute fonction publique en Francia, publica dirigenza en Italia, etc.-legislación que reserva para este tipo de personal algunas reglas características que lo diferencian del resto de los empleados públicos, no sólo por las funciones que desempeñan, sino también por aspectos esenciales de su estatuto.*”



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 26/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Ahora bien, como indica dicho autor la figura del personal directivo público no ha tenido hasta ahora el reconocimiento legal que merece.

La regulación de la normativa básica estatal, ciertamente escueta, se contiene en el artículo 13 TREBEP relativo al “personal directivo profesional”⁷, que el **Anteproyecto desarrolla estableciendo cual va a ser el régimen jurídico específico del personal directivo en la Administración general de la Junta de Andalucía**, con sujeción a los principios que esta norma proclama.

Ahora bien, en el ámbito autonómico andaluz, no se trata éste del único antecedente, ya que dentro de nuestra normativa autonómica, debemos destacar la regulación ya existente en la materia, si bien, referido exclusivamente a las **agencias públicas empresariales y agencias de régimen especial**, a saber, **DA 5ª de la Ley 1/2011, de 17 de febrero, de Reordenación del sector público de Andalucía**, y **artículos 70.2 y 3 y 74.4 LAJA**

“Disposición adicional quinta de la Ley 1/2011. Personal directivo de las agencias

1. *El personal directivo de las agencias es el que ocupa los puestos de trabajo determinados como tales en los estatutos de las mismas, en atención a la especial responsabilidad, competencia técnica y relevancia de las tareas a ellos asignadas.*

2. *Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad , y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia . Los puestos de trabajo que tengan asignadas tareas de dirección que estén relacionadas con el ejercicio de potestades públicas serán desempeñados, en todo caso , por personal directivo que tenga la condición de funcionario de carrera o por quienes sean nombrados por el Consejo de Gobierno como gerentes o jefes de personal de las agencias .*

3. *Su régimen jurídico será el previsto en el artículo 13 de la Ley 7 / 2007 , de 12 de abril , del Estatuto Básico del Empleado Público , y en la normativa de desarrollo dictada por la Comunidad Autónoma de Andalucía” .*

⁷ Art. 13 EBEP

El Gobierno y los órganos de gobierno de las comunidades autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios:

1. *Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.*

2. *Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.*

3. *El personal directivo estará sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados.*

4. *La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección.*



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 27/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Artículo 70.2 y 3 LAJA

“2 . Es **personal directivo de las agencias públicas empresariales** el que ocupa puestos de trabajo determinados como tales en los estatutos, **en atención a la especial responsabilidad , competencia técnica y relevancia de las tareas asignadas** . Su régimen jurídico será el previsto en el artículo 13 de la Ley 7 / 2007 , de 12 de abril (RCL 2007 , 768) , del Estatuto Básico del Empleado Público , y en la normativa de desarrollo dictada por la Comunidad Autónoma de Andalucía .

3 . La determinación y modificación de las condiciones retributivas, tanto del **personal directivo** como del resto del personal de las agencias públicas empresariales, **requerirán el informe previo y favorable de las Consejerías competentes en materia de Administración Pública y de Hacienda** . Estas Consejerías efectuarán , con la periodicidad adecuada , controles específicos sobre la evolución de los gastos de personal y de la gestión de los recursos humanos , conforme a los criterios previamente establecidos por las mismas .”

Por otro lado, **artículo 74.4 LAJA**

“4. Al **personal directivo de las agencias de régimen especial** y al personal no sujeto a la normativa aplicable en materia de función pública que corresponda les será de aplicación lo dispuesto en los apartados 2 y 3 del artículo 70 de esta Ley.”

Pues bien, la novedad que representa el **Anteproyecto**, es que acomete la regulación del personal directivo, referido a **toda la Administración general de la Junta de Andalucía**. Su régimen jurídico, se contiene, en el **Título II, Dirección Pública Profesional- artículos 18 a 26-**, debiendo reiterar, lo ya manifestado “*ut supra*” , respecto a su ubicación sistemática.

Al hilo de estas consideraciones previas, debemos indicar que en la medida que la regulación se refiere al personal directivo de toda la Administración general de la Junta de Andalucía, que el artículo 2.1.a) extiende también a las agencias administrativas, de régimen especial y personal funcionario adscrito a agencias públicas empresariales, debería valorarse cómo afectaría esta regulación a las disposiciones antes señaladas. En particular, debería revisarse la regulación del Anteproyecto, a la vista de lo allí establecido, ya que en determinadas cuestiones – *como en materia retributiva, la exigencia de informe previo y favorable de las Consejerías competentes en materia de Administración Pública y de Hacienda* – nada se dice en el Anteproyecto.

Entrando ya en el estudio detallado del articulado, realizamos las siguientes consideraciones.

7.13.1. El **artículo 18**, bajo la rúbrica de “**Concepto de personal directivo público profesional**”, señala

“1. Dentro de la organización de la Administración general de la Junta de Andalucía, tendrán la consideración de personal directivo público profesional aquellas personas que desempeñen los puestos que así se cataloguen en la estructura orgánica de las distintas Consejerías y sus agencias administrativas y de régimen



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 28/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



especial y en la relación de puestos de dirección pública profesional. Los puestos de dirección pública profesional podrán ser desempeñados por personal que adquiera la condición de alto cargo unos, o por quienes tengan la condición de personal funcionario de carrera o laboral fijo otros.”

La primera objeción que hemos de realizar es que, en puridad, no se acomete definición alguna de este personal- cosa que sí hace tanto la DA5ª Ley 1/2011 y artículo 70 LAJA-, ya que tan solo se le identifica según su catalogación en la estructura orgánica o RPT de las Consejerías. Se echa en falta una definición que, desde luego, debería incorporar, el elemento delimitador y que configura a este personal, referido a un concreto ámbito funcional, esto es, el desempeño de funciones directivas. A estas funciones se refiere la ley posteriormente en su artículo 19, acometiendo una relación detallada de las mismas, pero ello, no impide que e haga referencia de manera genérica a dichas funciones directivas en su artículo 18. Esta y no otra, es el concepto legal que recoge el artículo 13. 1 EBEP *“Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones Públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.”*

De otro lado, en la definición se señala que este personal directivo, tendrá su reflejo en la relación de puestos de dirección pública profesional, debiendo señalarse, que en el Título VIII del Anteproyecto, dedicado a la “Ordenación y planificación del empleo público” y, en particular, en su artículo 103, referente a las RPT, no se hace referencia alguna a este personal. Cierto es, que de acuerdo con la Disposición Transitoria Sexta, se prevé su elaboración en el plazo máximo de 4 años desde la aprobación del Estatuto del personal directivo público profesional, pero entendemos que el Anteproyecto debería referirse también en el Título VIII a estas relaciones de puesto, aun cuando demore su aplicabilidad a lo señalado en dicha Disposición Transitoria 6ª .

A su vez, el párrafo final, de este primer apartado es susceptible de mejor redacción, aconsejamos que se señale que *“ Los puestos de dirección pública profesional se clasificarán , de un lado, en personal directivo profesional alto cargo y de otro, personal directivo público profesional funcionario de carrera o laboral fijo, en los términos señalados en los apartados siguientes.*

7.13.2. Apartado 2. Personal directivo profesional alto cargo. Nuevamente, más que una definición de qué debe entenderse por este personal, se referencia el mismo con una concreta catalogación relativa a *puestos de los órganos directivos centrales o periféricos, cuyo desempeño requiera el nombramiento de las personas titulares de los mismos mediante decreto o acuerdo del Consejo de Gobierno, y tengan rango de Dirección General o inferior, excepto las Delegaciones del Gobierno.*

A su vez, estableciéndose como uno de los requisitos relativos a este personal el que deba ser nombrado mediante Decreto o acuerdo de Consejo de Gobierno, plantea la convivencia de este personal con la de “alto cargo”, que según el artículo 2.9 del Anteproyecto queda fuera del ámbito de aplicación de la ley, excepción hecha de lo que esta ley determina para la dirección pública profesional. Esto, lleva a una labor interpretativa para determinar el régimen de uno y otro, que entendemos no estará exento de dificultades. Debe señalarse que de acuerdo el artículo 2 j) de la Ley 3/2005, de 8 de abril, de Incompatibilidades de Altos Cargos de la Administración de Andalucía de 2005, tiene la consideración de alto cargo a los efectos de dicha ley, *“Cualquier cargo nombrado por Decreto o Acuerdo del Consejo de Gobierno con rango igual o superior a Director General.”* Insistimos, la determinación de este personal directivo referido al requisito de su nombramiento dificulta en exceso, la convivencia de uno y otro cargo público. Este escenario, se complica si cabe más a la vista de lo señalado en esta disposición en su parte final *“ Este personal no pierde su consideración de personal alto cargo y sigue sujeto, además, a su regulación específica. Reglamentariamente podrán excluirse de los órganos*



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 29/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



centrales o periféricos aquellos que, por ser de especiales características para el desarrollo de unas determinadas políticas, podrán no ser desempeñados por personal directivo público profesional.”

7.13.3. El apartado 3, se refiere al **personal directivo profesional funcionario de carrera o laboral fijo**, reiterar la misma consideración realizada “*ut supra*”, de que solo se define a este personal conforme a la catalogación que se haga de tales puestos. Añadir, que se trata de puestos que van a depender directamente del personal directivo profesional alto cargo, por lo que este personal directivo queda rebajado en su nivel orgánico, sin que se determine a qué concretos puestos de trabajo se refiere. Sí, se señala, a diferencia de la anterior definición, que deben tener atribuidas funciones calificadas como directivas de acuerdo con lo preceptuado en la ley- *entendemos que se refiere a las señaladas en el artículo 19, por lo que así debería expresarse*-. También, se indica que estas funciones directivas se detallarán en el Estatuto de personal directivo público profesional, que debe aprobarse por Decreto de Consejo de Gobierno. Advertir, que no resulta correcto jurídicamente que la primera mención a este Estatuto se haga de manera aislada en esta disposición, ya que tienen suficiente entidad como para que se incorpore en un apartado, incluso en un artículo independiente que aparezca bajo la rúbrica de “Estatuto de personal directivo público profesional”. El resto de esta disposición, lejos de clarificar, dificulta el entendimiento de este personal, a saber “*Asimismo, podrán añadirse otros puestos a la relación de puestos de dirección pública profesional, tanto de personal funcionario de carrera, cuando su especial relevancia para la gestión lo requiera, como de personal laboral fijo, cuando la naturaleza de las funciones, del proyecto a ejecutar o del programa a desarrollar así lo permita conforme al artículo 9.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Reglamentariamente se determinarán aquellos que, por ser de especial asesoramiento y colaboración personal, no tengan que ser desempeñados por personal directivo público profesional*”

Finalmente sorprende, que exigiéndose para esta personal directivo de carrera o laboral fijo, requisito de titulación universitaria requerida para el acceso a cuerpos de personal funcionario Grupo A, nada se exija respecto a titulaciones al personal directivo público profesional alto cargo, donde el desempeño de funciones directivas son de mayor responsabilidad y exigencia, en la medida que estos puestos quedan equiparados a rango de Dirección General o inferior.

7.13.4. El apartado 4, señala “*Corresponde a la Consejería competente en materia de Función Pública la aprobación y mantenimiento de la relación de puestos de dirección pública profesional de la Administración general de la Junta de Andalucía. Cada puesto tendrá descritas las características, los requisitos y competencias necesarias para su adecuado desempeño de acuerdo con lo que determine el estatuto del personal directivo público profesional*”

Volver a reiterar, que este artículo lejos de acometer una definición de lo que debe entenderse por personal directivo público profesional, acomete una ardua regulación de muy diferentes aspectos competenciales y orgánicos, que poco o nada aclaran respecto a su concepto.

7.13.5. El **Artículo 19**, señala las funciones del personal directivo público profesional, si bien, advertir que su párrafo primero viene a señalar con carácter general cuáles serían a grosso modo esas funciones características de este personal, en lo que parece más bien una definición de este personal, que dicho sea de paso, echábamos en falta en el artículo 18. Añadir, como cuestión formal, que no consideramos adecuado en términos jurídicos hablar de la “*misión general*” del personal directivo público.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 30/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.13.6. El **Artículo 20**, señala en su apartado 1 que *“El régimen jurídico y retributivo del personal directivo público profesional vendrá determinado por la condición del puesto a desempeñar, y se regulará en el estatuto del personal directivo público profesional que desarrolle este Título, y no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva, de acuerdo con lo establecido en el artículo 13 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.*

Ciertamente tanto el citado artículo 13. 4, como el artículo 37.2.c) TREBEP, señalan que *“La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley”*. Sobre el alcance de las condiciones de empleo o trabajo, citar por su interés la reciente **Sentencia del TSJ de Castilla- La Mancha, núm. 304/2020, de 21 de septiembre**, debiendo ponerse en relación con lo indicado en la Disposición Transitoria 6ª que prevé la transformación de los cargos y puestos actuales a puestos de dirección pública profesional de manera progresiva, de manera que si las actuales RPT puedan verse afectadas en el futuro por su conversión en puestos catalogados como de dirección pública profesional, sí debería someterse esta cuestión a negociación, *vid. sentencia antes señalada*.

El **apartado 2**, señala que *“En todo caso, antes del nombramiento para un puesto catalogado como de personal directivo público profesional se elaborará y firmará un acuerdo de gestión, que entrará en vigor con el nombramiento y que tendrá carácter público.”* Nada se dice respecto a lo señalado en el artículo 13. 4 “in fine” *“Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección”*. Por otro lado, no deja claro este precepto si el señalado acuerdo de gestión y posterior nombramiento, regirá para las dos categorías de personal directivo profesional, debiendo añadirse, que tampoco se refleja por parte de la Administración, quién firmará el señalado acuerdo, debiendo indicarse que el Estatuto debería contemplar un modelo único de “acuerdo de gestión” para que estos puestos se desarrollen en condiciones de igualdad. De la redacción parece que pueda haber tantos acuerdos de gestión y modificaciones como personal directivo. Tampoco, se concreta quien realizará el nombramiento de personal directivo y si se hará público.

7.13.7. El **Artículo 21**. Lo señalado en su apartado 3, es una reiteración de lo indicado en el apartado 1. Señalar, por otro lado, que la expresión *“o cualquier otro sistema predictivo del comportamiento”*, adolece de una notable indeterminación.

7.13.8. Artículo 22. Comisión independiente de selección de personal directivo profesional.

El **apartado 1**, señala que se crea la esta comisión, si bien, su creación debería demorarse a la aprobación efectiva del Estatuto del personal directivo público profesional, ya que, por razones obvias, hasta que no se apruebe dicho Estatuto no podrá celebrarse ningún proceso selectivo.

El **apartado 2**, prevé que las personas titulares de la comisión sean nombradas por el Consejo de Gobierno entre personas con competencias directivas de reconocido prestigio, respecto a esto último entendemos de una notable indeterminación esta expresión, debiendo descenderse a concretar algún requisito exigible a los mismos. Por la generalidad de los términos empleados, no parece que se contemple la exigencia de que al menos algunos formen parte de la Administración de la Junta de Andalucía, ni de otras Administraciones, lo que entendemos del todo necesario, ya que aun tratándose de puestos directivos no puede olvidarse que los puestos se desempeñarán en el ámbito público



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 31/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.13.9. El artículo 23, se refiere a la **acreditación de competencias directivas para el personal directivo público profesional funcionario o laboral**, señalar que si este personal directivo queda debidamente acreditado en sus competencias directivas, esta acreditación ya no debería acometerla la Comisión a que hemos hecho referencia en el artículo anterior, que se limitaría a su selección. Siguiendo con este hilo argumental, la acreditación de las competencias directivas que, en su caso, realizará la antedicha Comisión debe limitarse al personal directivo profesional alto cargo y en este sentido, sería aconsejable que se redactaran mejor estos artículos.

7.13.10 Artículo 24. La exigencia de la propuesta de un mínimo de tres personas candidatas, plantea el problema de qué pasaría en aquellas situaciones en que no se de esa concurrencia de tres candidaturas.

En este mismo artículo en su apartado **apartado 4, no consideramos suficientemente justificado el que se articulen procedimientos simplificados de nombramiento del personal directivo tras el cese de este último por finalización de su nombramiento**, a la crítica de que ello supone una clara vulneración del límite que para estos nombramientos establece el artículo 20.3 (*cuatro años más una prórroga por el mismo período de tiempo*) , debemos añadir, que tampoco se establece que estos nombramientos se rijan por los elementales principios de igualdad, mérito y capacidad.

7.13.10. En el artículo 25.5, debe cuidarse la redacción y sustituir la expresión “*deberá dedicar un tiempo al año para su formación*” por “*deberá cumplir el número de horas de formación al año que se hayan reflejado por ejemplo- en el acuerdo de gestión*”

7.13.11. El artículo 26, en su apartado 2, debería remitirse respecto al código de conducta, al artículo 32 del Anteproyecto que, a su vez, se remite al artículo 52 TREBEP

-El **apartado 2**, resulta de una notable inseguridad jurídica, al señalar respecto a este personal “*Asimismo, le será de aplicación la legislación que en materia disciplinaria y de incompatibilidades le corresponda*”, desconocemos cual sería esa legislación, lo que resulta de especial importancia habida cuenta lo relevante de las materias reguladas, régimen disciplinario e incompatibilidades. Respecto a esto último, no se determina si les resultaría de aplicación la Ley 3/2005, de 8 de abril, Incompatibilidades de Altos Cargos de la Administración de la Junta de Andalucía y de Declaración de Actividades, Bienes, Intereses y Retribuciones de Altos Cargos y otros Cargos Públicos, particularmente, en lo que se refiere al personal directivo alto cargo, ya que de acuerdo con el artículo 18.2 este personal no pierde su consideración de alto cargo.

Es por ello, que recomendamos por razones de seguridad jurídica, debería determinarse para cada categoría de personal directivo, el régimen de aplicación en uno y otro aspecto.

-Finalmente, los **apartados 1 y 3**, son reiterativos en su regulación, referida al código ético al que debe someterse este personal, debería unificarse la regulación de esta cuestión en un único apartado. Por otro lado, carece de sentido someter a este personal al código ético de empleado público, para posteriormente, trasladar a una futura comisión ética – *se creará en el Estatuto-*, la elaboración de dicho código ético.

7.14. El Artículo 27, inserto en **Título III, Derechos y deberes**, se ocupa de los **derechos individuales**. De entrada objetar respecto a su estructura y contenido, que contenga el listado de derechos individuales en dos apartados diferentes , el 1 y 2. Esto es, después de indicar su **apartado 1** “*(...) En concreto, tendrá los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:...*”,



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 32/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



acomete, en su **apartado 2**, otra relación de derechos individuales, a saber, “ *Además de los derechos del apartado 1, tendrá los siguientes derechos de carácter individual: ...*”

Por otro lado, referido a su **apartado 1**, en su parte inicial señala “*El personal de la Administración de la Junta de Andalucía tendrá los derechos de carácter individual reconocidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en cualquier otra normativa estatal de carácter básico, en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico que le resulte de aplicación. En concreto, tendrá los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:*”. Debería dársele otra redacción, que indique que “ *De acuerdo con el artículo 14 de Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa básica de aplicación, el personal de la Administración de la Junta de Andalucía tendrá los siguientes derechos de carácter individual en correspondencia con la naturaleza jurídica de su relación de servicio:*”. Consideración que realizamos, ya que los derechos individuales que recoge este apartado 1, son una reproducción prácticamente idéntica a la señalada en el artículo 14 TREBEP. Desde esta perspectiva, sí tendría sentido, que el apartado 2, incluya otros derechos individuales, que introduciría de manera novedosa el Anteproyecto.

7.15. Artículo 28. Derechos individuales ejercidos colectivamente. Reiterar, respecto a la redacción de su primer párrafo lo ya señalado en la consideración anterior, esto es, el artículo 28 señala “*El personal de la Administración de la Junta de Andalucía tendrá los derechos de carácter individual que se ejercen colectivamente reconocidos en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en cualquier otra normativa estatal de carácter básico, en esta Ley y en el resto del ordenamiento jurídico que le resulte de aplicación. En concreto, tiene los siguientes derechos individuales que se ejercen de forma colectiva: ...*”, en la medida que los derechos que recoge de ejercicio colectivo, son idénticos a los indicados en el artículo 15 del TREBEP, aconsejamos como mejor redacción “ *De acuerdo con el artículo 15 de Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público y demás normativa básica de aplicación, el personal de la Administración de la Junta de Andalucía tendrá los siguientes derechos de carácter individual que se ejercen de forma colectiva:*

7.16 Artículo 33. Establece el régimen de responsabilidad del personal en el desempeño de sus funciones y las consecuencias de los daños causados por este personal por dolo, culpa o negligencia grave. Relativo a este régimen, debe tenerse en cuenta el pronunciamiento contenido en el **Disposición Adicional Undécima de la Ley 10/2016, de 27 de diciembre, de la Ley de Presupuestos de Andalucía 2017**, a saber

“Disposición Adicional Undécima. Régimen de responsabilidad aplicable en los máximos órganos de gobierno y órganos liquidadores de entidades públicas, privadas y consorcios

La responsabilidad que corresponda a las autoridades y personal al servicio de la Junta de Andalucía, designados como miembros del consejo de administración, patronato o máximo órgano de gobierno de entidades públicas, privadas y consorcios, u órgano liquidador, será directamente asumida por la Administración de la Junta de Andalucía.

La Administración de la Junta de Andalucía exigirá de oficio a la persona designada a esos efectos, la responsabilidad en que hubiera incurrido por los daños y perjuicios causados en sus bienes o derechos cuando hubiera concurrido dolo, o culpa o negligencia graves, conforme a lo previsto en la Ley 40/2015, de 1 de octubre (RCL 2015, 1478 y 2076), de Régimen Jurídico del Sector Público o en las normas que la complementen o sustituyan.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 33/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.17. Artículo 36. Teletrabajo

El artículo 1 del Real Decreto-Ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas y de recursos humanos en el Sistema Nacional de Salud para hacer frente a la crisis sanitaria ocasionada por la COVID-19, introdujo un **nuevo art. 47.bis al TREBEP** que expresamente regula el teletrabajo y lo define como *“aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación.”*

En el marco de esta norma básica estatal, se regula de manera novedosa en el Anteproyecto de Ley el teletrabajo en su **artículo 36**, aconsejando que su apartado 1, acometa previamente la definición de lo que debe entenderse por teletrabajo de acuerdo con la definición contenida en el apartado 1, del artículo 47 bis TREBEP.

En otro apartado, debería contenerse el pronunciamiento relativo a que reglamentariamente se establecerá el régimen de esta modalidad de prestación de servicios consistente en el teletrabajo.

Continuando con el estudio de este precepto, debemos indicar que debería esclarecerse que se entiende en su **apartado 1** *“durante parte de la jornada de trabajo”*, entendemos que viene referido a que esta modalidad de prestación de servicios no puede incluir o abarcar la totalidad de la jornada de trabajo entendida como el total de horas semanales, si bien, debería precisarse con mayor claridad.

Por lo demás, el artículo reproduce en términos casi idénticos la norma básica estatal antes señalada, sin que se haya introducido novedad alguna en esta materia, ya que su concreto régimen jurídico queda demorado a su posterior desarrollo reglamentario. Añadir, que de la regulación estatal, se obvia el requisito de que la autorización del teletrabajo, debe quedar sujeto a criterios objetivos de acceso.

7.18. Artículo 37. Permisos del personal funcionario

7.18.1. Apartado 1, señala que *“El personal funcionario tendrá derecho a los permisos recogidos en la normativa estatal de carácter básico, en los términos y con el alcance y condiciones que se determinen reglamentariamente”*. Reiterar lo ya manifestado acerca del empleo de la técnica *“lex repetita”*, en este sentido debe advertirse que los permisos de los funcionarios públicos, se establecen en el artículo 48 y 49 TREBEP.

7.18.2. Apartado 3, establece *“En materia de permisos y reducciones de jornada se entenderá equiparada la pareja estable al matrimonio, y la persona conviviente al cónyuge, de acuerdo con lo establecido en la legislación andaluza sobre parejas de hecho”*. Advertir, que la legislación andaluza a la que se refiere, lo es, La Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de Parejas de Hecho de Andalucía, añadiendo que debería señalarse el medio de acreditación de la situación *“pareja estable”*

7.19. Artículo 3 . Vacaciones. Relativo a su **apartado 1**, reiterar lo ya señalado, respecto a la remisión genérica a la normativa básica estatal



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 34/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.20. Capítulo IV. Incompatibilidades

7.20.1. De entrada, los títulos de los **artículos 40 y 41**, resultan redundantes, a saber, “*régimen jurídico*” y “*régimen de incompatibilidades*”, aconsejamos incluir en un único artículo el régimen de incompatibilidades, incorporando en su apartado primero, el pronunciamiento contenido en el artículo 40.

7.20.2. Añadir, que debería determinarse a qué personal afecta el régimen de incompatibilidades que diseña el Anteproyecto, ya que en lo que se refiere al personal directivo profesional, parece, desde luego, que resultaría de aplicación al personal directivo profesional funcionario de carrera o laboral fijo, al que posteriormente se refiere el artículo 42.a)

7.20.3. Respecto al **artículo 42 g)**, hemos de señalar que la redacción resulta confusa y de difícil determinación y concreción en lo que hace a los colectivos afectados.

7.21 El Artículo 43 regula la renuncia a la dedicación exclusiva a las funciones públicas, y después de señalar su **apartado 1** que “*El Consejo de Gobierno determinará las condiciones y el procedimiento para que el personal al que se refiere el artículo anterior que así se considere pueda renunciar a la dedicación exclusiva*”, establece en el apartado 2 que, a su vez, las relaciones de puestos de trabajo deberán establecer los puestos para cuyo desempeño no se admitirá la renuncia. En ambos apartados, se señala a la competencia de dos órganos distintos, Consejo de Gobierno y Consejería competente en materia de función – *vid. artículo 8.b) del Anteproyecto*-, por lo que no parece coherente se establezca la competencia en la materia a órganos distintos, advirtiendo, en cualquier caso, que el ejercicio de ambas competencias debería hacerse de manera coordinada.

7.22. TÍTULO V. PROMOCIÓN PROFESIONAL

Otra de las novedades más relevantes del Anteproyecto, es incluir como una de las modalidades de la carrera profesional el de la carrera horizontal, que ya el TREBEP lo contempla en su artículo 16.3.a) – *referido al personal funcionario de carrera- y en su artículo 19-referido al personal laboral*-.

Ya adelantábamos como la carrera y promoción profesional de los funcionarios, que el TREBEP regula en su Capítulo II, del Título III, no producían efectos mientras no entraran en vigor las respectivas leyes de función pública que se dictaran en su desarrollo- *vid. Disposición Final Cuarta EBEP*-. Es por ello, que la regulación que sobre esta materia contiene el Anteproyecto de Ley, se implanta por primera vez en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía.

El capítulo I, contempla las disposiciones generales relativa a la promoción profesional, integrando un primer artículo, el **artículo 49**, referido a la promoción profesional del personal funcionario de carrera y, un **artículo 50**, referido a la promoción profesional del personal laboral, remitiéndose respecto a este último a los procedimientos previstos en la normativa laboral correspondiente y en los convenios colectivos que resulten de aplicación, si bien, advierte que en esa regulación deberán tenerse en cuenta los criterios regulados en este Título. Advertir, que el artículo 19 TREBEP, remite, en primer término, respecto al personal laboral a los procedimientos previstos en Estatuto de los Trabajadores, actualmente Texto Refundido del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto legislativo 272015, de 23 de octubre.

A su vez, referido a la promoción profesional de uno y otro personal, debería definirse lo que debe entenderse como tal. Así, de acuerdo con lo señalado en el artículo 49.1 que indica que “*El personal funcionario*



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 35/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



de carrera tiene derecho a la promoción profesional, que se articulará a través de la carrera profesional” debería añadirse “ entendida como el conjunto ordenado de oportunidades de ascenso y expectativas de progreso profesional conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.”

Siguiendo con el estudio, de este primer Capítulo, el artículo 49.3, que señala las distintas modalidades de carrera profesional para el personal funcionario, aconsejamos, a efectos de una mejor comprensión y sin perjuicio de su posterior regulación, que se incorpore para cada modalidad de carrera una sucinta definición, en términos semejantes al artículo 16.3 TREBEP.

7.23. Capítulo II, Sección 1ª. La carrera horizontal del personal funcionario.

7.23.1. El artículo 51.1 acomete la definición de la carrera horizontal, si bien, entendemos es susceptible de mejor redacción, aconsejando la siguiente

“1. La carrera horizontal consiste en el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado y del desempeño, a través del ascenso en un sistema de tramos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, de acuerdo con la valoración positiva, objetiva y reglada que se establece en el apartado 2, conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.”

7.23.2. El apartado 2, señala de acuerdo con el artículo 17.2 TREBEP, los aspectos a valorar para el reconocimiento del desarrollo profesional exigido para cada tramo. Dicho artículo 17.2 establece un mínimo legal (*“Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño”*), incorporando, el Anteproyecto otros aspectos diferentes. Señalar, en lo que hace a la *“calidad de los trabajos realizados”*, que entendemos limitativo que esta calidad la refiera el artículo 51.2 a la *“innovación, creación o gestión de nuevo conocimiento, competencias digitales y colaboración en equipos de trabajo multidisciplinares”*.

7.23.3. El apartado 4, señala la aplicabilidad de la carrera horizontal al funcionario interino, a saber *“El personal funcionario interino tiene derecho a la carrera horizontal en los mismos términos que el personal funcionario de carrera, sin perjuicio de la necesaria adaptación a la naturaleza temporal de su relación”* De entrada, este último inciso, debería ser objeto de mayor concreción, ya que no se entiende que quiere decirse con ello referido a la carrera horizontal.

Siguiendo con el hilo argumental, hemos de indicar, que este pronunciamiento referido al personal funcionario interino, responde a las últimas Sentencias del Tribunal Supremo sobre esta cuestión, a saber, STS núm. 1796/2018, de 18 de diciembre; STS núm. 227/2019, de 21 de febrero; y STS núm. 293/2019, de 6 de marzo. En todas ellas, nuestro alto tribunal analiza si la carrera profesional horizontal ha de ser considerada *“condición de trabajo”* a efectos de valorar las diferencias de régimen jurídico aplicables a los funcionarios interinos y al personal laboral no fijo de larga duración y, en su caso, determinar si existe o no discriminación en aquellos supuestos en que dicho personal quede excluido de la posibilidad de realizar dicha carrera horizontal.

La doctrina que sienta el Tribunal Supremo en las referidas Sentencias, en una interpretación sistemática del art. 14 c) del EBEP y de la cláusula 4.1 del Acuerdo Marco de la Directiva 1999/70/CE, llega a la conclusión de que la carrera profesional está incluida en el concepto *“condiciones de trabajo”* de la cláusula 4.ª del Acuerdo Marco referida al principio de no discriminación; y que cuando se condiciona la participación de los



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 36/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



funcionarios interinos y del personal laboral temporal en la carrera profesional a la circunstancia de haber superado un proceso de ingreso y, por tanto, a la adquisición previa de la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo, ese condicionamiento no integra una causa objetiva que justifique la diferencia de trato, vid. **Fundamentos de Derecho Quinto y Sexto** de la **STS de 18 de diciembre de 2018**⁸

⁸ **STS de 18 de diciembre de 2018, Fundamentos de Derecho**

"QUINTO

Partiendo de que según las partes nos encontramos ante un supuesto en el que se discute el derecho a la carrera profesional de personal estatutario interino de larga duración, la cuestión que se nos suscita debe ser resuelta con base en el criterio fijado por esta misma Sala Tercera, en su sección séptima, en Sentencia dictada el 30 de junio de 2014 (RJ 2014, 3612) (recurso de casación 1846/2013) y, por tanto declarando que este tipo de personal no puede ser excluido de la carrera profesional.

En la referida sentencia de 30 de junio de 2014 (RJ 2014, 3612), resaltando las razones de la no contradicción de las previamente dictadas de 23 de mayo de 2011 (RJ 2011, 4604) (casación 4881/2008), de 18 de febrero de 2013 (RJ 2013, 2474) (casación 4842/2011), de 18 de febrero [sic] (RJ 2012, 205) y 29 de febrero de 2012 (RJ 2012, 5365) (casación 1707 y 3744/2009), y de 21 de marzo de 2012 (RJ 2012, 5499) (casación 3298/2009), alguna de las cuáles son opuestas en este recurso por la parte recurrida, admitimos el derecho a la carrera profesional de los estatutarios interinos de larga duración con base (i) en la Sentencia del Tribunal Constitucional 203/2000, de 24 de Julio (RTC 2000, 203), que considera que serían aquellos que mantienen con la Administración una relación temporal de servicios que supera los cinco años (fundamento de derecho 3º); (ii) en la sentencia de la Sala Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 8 de septiembre de 2011 (asunto C- 177/2010 (TJCE 2011, 255)), que al resolver una cuestión prejudicial en torno a la Directiva 1999/70/CE (LEur 1999, 1692), exige que se excluya toda diferencia de trato entre los funcionarios de carrera y los funcionarios interinos comparables de un Estado miembro basada en el mero hecho de que éstos tienen una relación de servicio de duración determinada, a menos que razones objetivas justifiquen un trato diferente; (iii) y en la sentencia del Tribunal Constitucional 104/2004 (RTC 2004, 104) que insiste, considerando también la Directiva 99/70/CE (LEur 1999, 1692), en que "toda diferencia de tratamiento debe estar justificada por razones objetivas, sin que resulte compatible con el art. 14 CE (RCL 1978, 2836) un tratamiento, ya sea general o específico en relación con ámbitos concretos de las condiciones de trabajo, que configure a los trabajadores temporales como colectivo en una posición de segundo orden en relación con los trabajadores con contratos de duración indefinida".

SEXTO

Reafirmando lo que acabamos de decir, es preciso referirnos al Auto dictado el 22 de marzo de 2018 por el Tribunal de Justicia de la Unión Europea -asunto C- 315/17- al resolver una cuestión prejudicial planteada por el Juzgado de lo contencioso administrativo nº 2 de Zaragoza en un procedimiento referido a la exclusión de la carrera profesional horizontal a una funcionaria interina de la Universidad Pública de Zaragoza.

El TJUE, después de resaltar -punto 36- que decide por Auto con base en el artículo 99 de su Reglamento por considerar que la cuestión puede ser resuelta con base en decisiones anteriores (auto de 21 de septiembre de 2016, Álvarez Santirso, C-631/15 (JUR 2016, 265540) , EU:C.2016:725, apartado 26, y jurisprudencia citada), y destacar -punto 40- que la situación de la funcionaria interina está incluida en el ámbito de aplicación de la Directiva 1999/70 (LEur 1999, 1692) por tener un contrato de duración determinada durante un periodo superior a cinco años, afirma:

1º) Que la participación en un sistema de carrera profesional y las consecuencias económicas derivadas de ella están incluidas en el concepto "condiciones de trabajo" de la cláusula 4 del Acuerdo Marco incorporado a la citada Directiva 1999/70 (LEur 1999, 1692) referida al principio de no discriminación, ello (i) porque incorporando un principio de Derecho social de la Unión no puede ser interpretado de manera restrictiva; (ii) porque el criterio básico que debe utilizarse para ello es el del empleo, es decir, el de la relación de trabajo entre el trabajador y su empresario; (iii) porque el sistema de carrera diseñado por la Universidad tiene por objeto incentivar la progresión profesional y retribuir la calidad del trabajo, la experiencia y conocimientos adquiridos, y el cumplimiento de los fines y objetivos de la Universidad, reconociendo y tomando en cuenta, para ello, la actividad previa y los méritos contraídos en el desempeño



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 37/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Sobre la base de dichos fundamentos, que se reproducen en posteriores Sentencias del TS, se fija la doctrina ya avanzada, de que la carrera profesional, una de cuyas manifestaciones es la carrera horizontal, está incluida en el concepto "condiciones de trabajo" de la cláusula 4.ª del Acuerdo Marco referida al principio de no discriminación; y que cuando se condiciona la participación de los "funcionarios interinos y del personal laboral temporal de larga duración" a la adquisición previa de la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo, ese condicionamiento no integra una causa objetiva que justifique la diferencia de trato.

Aun cuando los argumentos recogidos en las mencionadas Sentencias de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TS, son perfectamente extrapolables al personal laboral no fijo, también la **Sala de lo Social del TS** ha tenido ocasión de pronunciarse sobre esta cuestión, nos referimos a la **Sentencia número 1540/2019, de 3 de abril**, que analiza la carrera profesional horizontal del personal laboral temporal con más de cinco años de antigüedad de la Comunidad Autónoma de las islas Baleares. Cuestión, que deberá tenerse en cuenta, cuando se desarrolle el artículo 50 del Anteproyecto, que como hemos señalado, regula la carrera profesional del personal laboral.

profesional del personal; y, (iv) porque la circunstancia de que el sistema de carrera y sus consecuencias estuvieran ineludiblemente vinculados a la condición de funcionario de carrera o de personal laboral fijo no puede enervar la conclusión de que ese sistema presenta una vinculación con la relación de servicios entre un trabajador y su empleador -puntos 41 a 54-.

2º) Que ante la evidente diferencia de trato que establece el sistema de carrera diseñado entre, por un lado, los funcionarios de carrera y el personal laboral fijo y, por otro, los funcionarios interinos y el personal laboral temporal que prestan servicios en el marco de una relación de servicio de duración determinada, ello en la medida que excluye a los segundos de la carrera profesional horizontal que reserva para los primeros, será preciso examinar si la situación de unos y otros son comparables y si, en tal caso, existe una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco, que justifique la diferencia de trato observada. -puntos 55 a 76-. Y en el análisis de estas cuestiones, afirma:

a) Que para la comparación entre ambos tipos de trabajadores habrá que partir (i) del concepto de "trabajador con contrato de duración indefinida comparable" de la cláusula 3, apartado 2, del Acuerdo Marco anexo a la Directiva 1999/70 (LCEur 1999, 1692), caracterizado por realizar un trabajo idéntico o similar en el mismo centro de trabajo y tomando en consideración su cualificación y las tareas que desempeña; (ii) de que para precisar si se realiza un trabajo idéntico o similar deberán comprobarse factores como los citados en las cláusulas 3, apartado 2, y 4, apartado 1 -naturaleza del trabajo, condiciones laborales y de formación-

b) que si de esa comparación resulta que el único elemento diferenciador es la naturaleza temporal de la relación que vincula al trabajador con su empleador, deberá comprobarse si existe causa objetiva para ello, estableciendo a tal fin los siguientes parámetros: (i) que el concepto de "razones objetivas" de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco de referencia, no permite justificarlo y apreciar la existencia de causa objetiva por el simple hecho de que la diferencia está apoyada en una norma nacional abstracta y general, como una ley o un convenio colectivo. Si eso fuera suficiente se privaría de contenido a los objetivos de la Directiva pues, en lugar de mejorar las condiciones de trabajo y promover la igualdad, se perpetuaría el mantenimiento de la situación desfavorable unida a la contratación de duración determinada; (ii) el concepto "razón objetiva" requiere que la desigualdad de trato esté justificada por la existencia de elementos precisos y concretos que caracterizan la condición de trabajo de que se trata, a fin de verificar si responde a una necesidad auténtica que permita alcanzar el resultado perseguido y resultando indispensable para ello -en particular, la especial naturaleza de las tareas encomendadas al personal de duración determinada, las características inherentes a ellas, la consecución de objetivos legítimos de política social-"



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 38/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Expuesto lo anterior, **entendemos conforme a derecho la aplicabilidad de la carrera horizontal al personal funcionario interino que se proclama en el artículo 51.4. Ahora bien, hemos de advertir que dicha aplicabilidad no debe operar de manera automática**, ya que a la vista de la doctrina sentada por el TS y que ha quedado expuesta *“ut supra”*, deben concurrir las circunstancias reseñadas por nuestro alto tribunal, que de manera resumida son:

- *temporalidad de larga duración*⁹.

- *realizar un trabajo idéntico o similar al que desempeña en el mismo centro de trabajo el funcionario de carrera o laboral fijo*

- *inexistencia de razón objetiva que justifique la diferencia de trato en la medida que solo se fundamente en la temporalidad de la relación laboral.*

7.24. Artículo 52. Sistema de tramos de desarrollo profesional.

7.24.1 Entendemos que sería más ilustrativo, que el título se cambiara por *“Sistema de tramos de la carrera horizontal”*

7.24.2 Su **apartado 2**, exige para acceder a cada tramo, un número de años de permanencia y haber superado la valoración correspondiente conforme a los factores que se establecen en el artículo 51.2. De entrada señalar, que nos parece más correcto en términos jurídicos, sustituir, el término “factores” por *“méritos y aptitudes”*

⁹ El **Tribunal Constitucional** en su **Sentencia 203/2000, de 24 de Julio (RTC 2000, 203)** , acoge el concepto *“interinos de larga duración”* , señalando que son aquellos que mantienen con la Administración una *“relación temporal de servicios que supera los cinco años”* , Fundamento de Derecho 3º,

“(…)Sin embargo, como hemos declarado en la citada STC 240/1999 (RTC 1999, 240) , “esta posible justificación del trato diferenciado pierde fundamento, desde la perspectiva constitucional que aquí nos ocupa, cuando se aplica a una persona como la recurrente cuya vinculación de servicio con la Administración supera los cinco años. En este supuesto, la denegación de la solicitud de la excedencia voluntaria sobre la única base del carácter temporal y provisional de la relación funcional y de la necesidad y urgencia de la prestación del servicio, propia de la configuración legal de la vinculación de los funcionarios interinos, resulta en extremo formalista y la restricción del derecho a la excedencia resulta claramente desproporcionada. En este caso no concurre la causa que podía justificar la negación de la titularidad de un derecho relacionado con un bien dotado de relieve constitucional, ni la diferencia de trato entre los dos tipos de personal al servicio de la Administración”. Dicho con otras palabras, proseguíamos, no existe justificación objetiva y razonable desde la perspectiva del art. 14 CE (RCL 1978, 2836) para, en orden al disfrute de un derecho legal relacionado con un bien constitucionalmente relevante como el del cuidado de los hijos, dispensar, a un funcionario interino que lleva más de cinco años ocupando una plaza, un tratamiento jurídico diferente y perjudicial respecto del dispensado a los funcionarios de carrera, con el único argumento de que legalmente su relación con la Administración es provisional «en tanto no se provea por funcionarios de carrera» (FJ 4). Con ello no se trata de afirmar, concluimos, “que ante situaciones de interinidad de larga duración las diferencias de trato resulten en todo caso injustificadas desde la perspectiva del art.14 CE , sino de destacar que pueden serlo en atención a las circunstancias del caso y, muy especialmente, a la transcendencia constitucional del derecho que recibe un tratamiento desigual”



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 39/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Por otro lado, respecto a la exigencia de un determinado número de años de permanencia, queremos trasladar la posible problemática, ya acontecida en otras Administraciones, relativa a si esa permanencia en números de años debe serlo solo en la condición de personal funcionario de carrera o si se permitiría incorporar años y experiencia como personal laboral. A nuestro juicio, desde el punto y hora, que tanto una como otra carrera horizontal - *personal funcionario y personal laboral*- se regulan, tal como hace el TREBEP, de manera separada, es claro que los años de permanencia que reglamentariamente vayan a exigirse, deben serlo en una u otra condición, sin que por tanto puedan mezclarse, y ello de acuerdo con las últimas resoluciones judiciales sobre esta cuestión, a las que inmediatamente nos referiremos

Ciertamente, la distinta consideración de una y otra carrera profesional aparece expresamente recogida en el TREBEP, que reconoce y regula la carrera profesional de los funcionarios de carrera en el artículo 17 EBEP y del personal laboral en su artículo 19, configurándose como procedimientos distintos que no deben confundirse ni mezclarse, de modo que debe quedar delimitado y diferenciado el reconocimiento de la carrera profesional como funcionario, en el que la valoración de la experiencia debe derivar de una relación jurídica funcional, y el reconocimiento de la carrera profesional como laboral fijo, en el que los servicios prestados deben derivar de esta condición de laboral fijo. Resulta una precisión que consideramos relevante, para cuando se desarrolle reglamentariamente la carrera horizontal.

Por lo demás, indicar que **esta interpretación, se encuentra avalada por recientes pronunciamientos de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del TSJA**, que ante la duda suscitada sobre este concreto extremo en la Cámara de Cuentas de Andalucía, que tiene implantada la carrera horizontal de su personal mediante Acuerdo de 16 de octubre de 2018, del Pleno de la Cámara de Cuentas de Andalucía-, resuelve mediante **Sentencias núm 343/2021, de 11 de marzo y núm . 494/21, de 7 de abril**, esta última, hace suyos ellos argumentos esgrimidos en la primera⁹

7.25. Siguiendo con el estudio de este precepto, el **artículo 52.3** señala *“Se tendrá en cuenta como tiempo de permanencia el de servicio activo, así como también el que se permanezca en las situaciones administrativas que, de acuerdo con lo establecido en la normativa estatal de carácter básico y en esta Ley, sea computable a efectos de carrera profesional.”* Respecto a esta remisión a la normativa básica estatal, entendemos que tratándose de un Anteproyecto de Ley, debería descenderse a concretar estos supuestos que, desde luego, aportarían seguridad jurídica. En este sentido, la aplicación de estas situaciones, debe realizarse de acuerdo con la regulación que también se hace de las mismas en el Anteproyecto.

⁹ Sentencia núm. 343/2021, de la Sala TSJA

“Fundamento de Derecho Primero. Pues bien, ninguno de estos motivos puede ser acogido. En primer lugar, como bien se alega por la Administración demandada, en el Estatuto Básico del Empleado Público de 2007, y en el Texto Refundido de la Ley del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de enero, se distingue nitidamente entre la carrera horizontal de los funcionarios de carrera (artículos 16.3 y 17) y la carrera profesional del personal laboral (artículo 19), y ello como consecuencia de la diferente naturaleza jurídica de la relación de servicios prestados por uno y otro colectivo. En efecto, la consideración a esa diversa naturaleza jurídica de la relación de servicios está ya contemplada por la propia ley al regular la institución de la carrera profesional horizontal del funcionario; y aunque la carrera profesional horizontal del personal laboral fijo esté también prevista en la Disposición Adicional Única de las NNRR, lo está de manera separada de la del funcionario de carrera.”



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 40/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.26. Artículo 53. Procedimiento para el reconocimiento.

7.26.1. No obstante aparecer con este título, nada regula relativo al mismo, remitiéndose a lo que se establezca reglamentariamente.

7.26.2 Sí señala que la valoración se realizará por una Comisión Técnica de carácter colegiado, de la que tan solo se indica que se establecerá en la convocatoria. Dada, la importancia de esta comisión, en la medida que llevará a cabo la valoración de la carrera horizontal, entendemos que bien sea en este Anteproyecto, bien sea, en la norma reglamentaria de desarrollo, debe acometerse la creación y composición y de este órgano colegiado.

7.27. Artículo 54. Efectos.

7.27.1 Su **apartado 1**, se refiere al complemento retributivo que comporta el reconocimiento de cada tramo de Carrera Horizontal, remitiéndose para su cuantía a lo establecido en la Ley del Presupuesto de la CAA. Sobre el particular, por razones de seguridad jurídica, la cuantía para cada tramo debería contemplarse en la normativa de desarrollo de la Carrera Horizontal. Todo ello, sin perjuicio, de que queden sujetas a las disponibilidades presupuestarias y de que la Ley de Presupuestos de cada año, pueda actualizar las cuantías

Por otro lado, consistiendo la carrera horizontal de los funcionarios públicos “en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos” sin necesidad de cambiar del puesto de trabajo que se tiene asignado como tal funcionario, señala el citado artículo 17 que su regulación ha de desarrollarse por la Administración correspondiente que pretenda implantarla, pudiendo aplicar, entre otras reglas, la de la valoración de “la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos y el resultado de la evaluación del desempeño”, pudiendo “incluirse asimismo otros méritos y aptitudes por razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida”. Se determina así como una de esas reglas la que ha sido utilizada en las NNRR de la Cámara de Cuentas de Andalucía, aquella que conecta directamente la actuación y trayectoria profesional ya adquirida por el funcionario con la progresión de grado, sea en la Cámara de Cuentas, sea en otras Administraciones públicas (art. 7), de modo que, cuando se exige como requisito de participación en la convocatoria del procedimiento para el reconocimiento del tramo I de la carrera horizontal en la Cámara de Cuentas el “tener seis años de servicio y acreditar veinte horas de formación”, se ha de colegir mediante “una interpretación integradora, sistemática y teleológica”, postulada por la demandada con cita del ya transcrito artículo 7 de las NNRR, que se refiere exclusivamente a la actuación y trayectoria profesional que se hubiese adquirido como funcionario, y en atención a la misma “reserva” legal de funciones y cometidos propios de los funcionarios públicos.

Y es que no son parangonables, no a los efectos de trienios o de promoción interna o cualesquiera otros que permitan sostener una vulneración del principio de los actos propios -sobre los que no cabe pronunciarnos en esta litis-, sino a los efectos que ahora nos ocupan -para el reconocimiento del tramo I de la carrera horizontal de los funcionarios de carrera en la Cámara de Cuentas de Andalucía-, la índole y naturaleza de esos seis años de servicio exigido por las NNRR. Resulta ineludible considerar que en la misma Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, cuando se establece en su artículo 8, el concepto y las clases de los empleados públicos, entre los que se encuentran, por lo que hace al caso, los funcionarios de carrera y el personal laboral, ya sea fijo o por tiempo indefinido o temporal, se preceptúa que corresponde a los funcionarios de carrera el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas (artículo 9.2), con carácter de exclusividad, en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración Pública se establezca, y al personal laboral corresponde (artículo 11.2), siempre respetando lo dispuesto en el artículo 9.2, las funciones que determinen las leyes de función pública de desarrollo, pues estas establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por el personal laboral, relativos, en general, a funciones auxiliares de carácter instrumental. No es, pues, una diferencia baladí a la hora de considerar y valorar la “trayectoria y actuación profesional” la naturaleza de los servicios prestados, y así como la misma “reserva” legal de funciones y cometidos a funcionario público describe la actividad administrativa propia ejercida por la Administración, los seis años de servicio exigidos en la progresión de la carrera profesional horizontal se conectan necesariamente a la actuación profesional como funcionario público.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 41/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.27.2 El régimen que el Anteproyecto dedica a la Carrera Horizontal, debe completarse con su régimen transitorio, a saber, Disposiciones Transitorias Primera a Tercera. En lo que hace a la primera de dichas disposiciones, señala

- Disposición Transitoria Primera: Actual sistema de reconocimiento y consolidación de grado personal.

1. La primera convocatoria para el acceso a la carrera profesional horizontal se realizará en el plazo establecido en el desarrollo reglamentario de la misma previsto en esta Ley.

2. Hasta que se resuelva la primera convocatoria para el acceso a la carrera horizontal se mantendrán en vigor al actual sistema de reconocimiento y consolidación de grado personal, así como las garantías retributivas que le son propias.

Desconocemos, el por qué se vincula el reconocimiento de la Carrera Horizontal al sistema de reconocimiento y consolidación de grados, ya que se tratan de dos modalidades distintas de carrera profesional. Debiendo añadirse, que de acuerdo con el actual artículo 23.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, el grado consolidado constituye un derecho del funcionario.

7.27.3 Finalmente, **se echa en falta la regulación, reconocimiento y homologación de la Carrera Horizontal en los supuestos de Movilidad Interadministrativa**. Ya hemos visto, cómo en otras Administraciones Autonómicas e incluso en órganos estatutarios de la Junta de Andalucía, en particular, en el Parlamento y en la Cámara de Cuentas de Andalucía, se ha implantado desde hace años la carrera horizontal, siendo también de todos conocidos que existen actualmente funcionarios de la Administración de la Junta de Andalucía que prestan sus servicios en aquellas instituciones parlamentarias y que, de acuerdo, con las normas de carrera horizontal de éstas, se les ha reconocido ya determinados tramos de carrera horizontal que integra, de manera indiscutible, un progreso en la carrera profesional de dichos funcionarios. Es por ello, que para el caso de que reingresen a su Administración de origen, exige por parte de ésta su efectivo reconocimiento- *vid. art. 88. 4 TREBEP y artículo 145 Anteproyecto, para el caso de personal declarado en situación de servicio en otras Administraciones Públicas-*

Sobre el particular, debería establecerse hasta la efectiva implantación de la carrera horizontal en la Administración de la Junta o hasta que se firmen los correspondientes convenios de Conferencia Sectorial, un régimen transitorio que permitiera el reconocimiento y homologación de la carrera horizontal de funcionarios que la tuvieran reconocida en otras Administraciones y que, o bien, pasen a prestar servicios en la Administración de la Junta de Andalucía, o bien, reingresen a la misma, cuestión sobre la que volveremos posteriormente.

7.28. Artículo 55. Define la **carrera vertical**, señalando *“La carrera vertical consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo mediante su provisión por los procedimientos ordinarios establecidos en esta Ley.”*



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 42/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.28.1 A diferencia de la regulación del artículo 16. 3 b) TREBEP, que refiere la carrera vertical al ascenso en la estructura de puestos de trabajo mediante su provisión por cualquiera de los procedimientos establecidos en el mismo-se remite al capítulo III, del Título V-, el artículo 55 del Anteproyecto lo limita a los procedimientos ordinarios, que de acuerdo con el artículo 122 lo son el concurso y el de libre designación, dejando fuera los procedimientos de provisión de carácter extraordinario- véase art. 123 del Anteproyecto- , básicamente, todos los de movilidad, lo que entendemos no respondería a un principio de igualdad, estableciendo el legislador andaluz, un límite que no contempla la norma estatal

Cierto es, que tal como hemos señalado “ ut supra”, la **Disposición Final Cuarta del TREBEP**, señala que, entre otras materias, lo establecido en los capítulos II de título III – *del que forma parte el señalado artículo 16-* , solo producirá efectos a partir de la entrada en vigor de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto , si bien, una vez que se desarrollen dichas disposiciones por el legislador autonómico debe respetarse la regulación que con carácter básico establece la normativa estatal.

7.28.2. Por otro lado, consideramos en exceso escueta, la regulación que dedica el Anteproyecto a la carrera vertical, echando en falta pronunciamientos que sí se contienen en la actual Ley 6/1985, de Función Pública Andaluza y que consideramos importantes a efectos de definir el régimen jurídico de esta modalidad de carrera profesional.

Al hilo de lo expresado “ut supra”, no resulta clara de la regulación que el Anteproyecto dedica a la carrera vertical, si el ascenso en la estructura de puestos que señala esta disposición se encuentra relacionado con el nivel competencial del puesto en cuestión a que se refiere el artículo 65.2b) del Anteproyecto, que se distribuye en 20 grados. Si así fuera, se debería acometer otra redacción a dichos artículos, así como, a la antes comentada Disposición Transitoria 1ª.

7.28.3. Finalmente, la remisión que el artículo 55 hace a la Ley, debería concretar los artículos correspondientes por razones de seguridad jurídica.

7.29. Artículo 56, establece los criterios generales relativos a la promoción interna del personal funcionario de carrera, echándose en falta, lo señalado en el **artículo 18. 2 TREBEP** “Los funcionarios deberán poseer los requisitos exigidos para el ingreso, tener una antigüedad de, al menos, dos años de servicio activo en el inferior Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo y superar las correspondientes pruebas selectivas.”

Respecto, a lo señalado en su apartado “c) Quienes accedan por promoción interna tendrán preferencia sobre quienes lo hagan por el turno de acceso libre para ocupar los puestos de trabajo ofertados”, debería revisarse su redacción, ya que no se entiende bien la idea que quiere expresarse

7.30. Artículo 59. Incardinado dentro del **Capítulo II**, relativo a la evaluación del desempeño, establece los sistemas y criterios de valoración.

7.30.1 Su **apartado segundo** señala que “*Reglamentariamente se regulará la creación de comisiones de seguimiento con participación de la Administración y las organizaciones sindicales más representativas, que serán objeto de desarrollo para cada ámbito*”, no se determina para qué se crearán reglamentariamente estas comisiones de seguimiento y tampoco se entiende que se quiere decir con “cada ámbito”, adoleciendo ambos extremos de una gran indeterminación .



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 43/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.30.2. El **apartado 4**, también adolece de una notable imprecisión, al señalar “*Reglamentariamente se establecerán los sistemas de evaluación del desempeño y la atribución de competencias para efectuar la evaluación con criterios objetivos y su revisión por órganos técnicos de carácter colegiado, así como la periodicidad con la que se llevará a cabo*”

De acuerdo con dicho apartado, parece que reglamentariamente se determinarán los órganos competentes para la evaluación con criterios objetivos y, se prevé, la creación de otro órgano colegiado, para su revisión- *órganos técnicos de carácter colegiado*- , no se entiende si la revisión se refiere a reclamaciones que se presenten por los interesados, o si , se refiere a la revisión del sistema de evaluación que reglamentariamente pueda establecerse, pero debemos advertir que esta última función puede resultar coincidente con las que pueda atribuirse a las antes señaladas comisiones de seguimientos, por lo que por razones de eficacia y simplificación sería oportuno plantearse la estructura organizativa relativa a esta cuestión.

7.31. Artículo 60. 2 señala lo siguiente “*Los efectos de resultados negativos en la evaluación del desempeño, además de la no percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño, serán los siguientes:*

a) *La obtención por primera vez de un resultado negativo en la evaluación del desempeño, dará lugar a la participación en un proyecto de formación y mejora de los conocimientos y competencias profesionales*

b) *La obtención de un segundo resultado negativo y consecutivo en la evaluación del desempeño tras la participación en dicho proyecto supondrá que en el primer procedimiento de provisión de puestos de trabajo que se convoque a continuación la persona afectada no podrá valorarse, como mérito de experiencia, el tiempo de trabajo desarrollado durante el período evaluado*

En cuanto a lo señalado en el apartado a), hemos de indicar que la formación nada o poco tiene que ver con los criterios que el artículo 59. 3 establece para la evaluación al desempeño, podría darse el caso de una persona que acumule una notable formación, y que, sin embargo, no alcance mínimamente los objetivos diseñados por su centro directivo.

Respecto al apartado b), se establece un efecto negativo respecto a otra vertiente de la carrera profesional, la concerniente a la participación en procesos selectivos, no valorándose la experiencia en ese período de tiempo evaluado. Sobre este extremo, entendemos que la norma debería regular y justificar de mejor manera los efectos de esta evaluación con el resto de modalidades de carrera profesional, como la antes señalada. Ciertamente, que el **apartado 1 del artículo 60**, adelanta en sentido positivo que “*1. La obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño será condición necesaria para la percepción de las retribuciones vinculadas al desempeño y para ascender en los diferentes tramos de desarrollo profesional.*” Pero, a diferencia del efecto negativo que venimos analizando, no explica cómo ese resultado positivo afectará al ascenso en los diferentes tramos, tampoco, se determina si es tramo de carrera horizontal o ascenso en la estructura de puestos.

Tratándose de una materia sumamente novedosa y de trascendental importancia, debería perfilarse de mejor manera en el Anteproyecto, cómo esta evaluación al desempeño afectará , al margen del complemento retributivo por desempeño, a la carrera profesional de los funcionarios.

Respecto al apartado 3, in fine, reiterar lo ya señalado 2 “ut supra” respecto a la expresión “ *sin perjuicio de la necesaria adaptación a la naturaleza temporal de su relación*”



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 44/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.32. Título VI. Derechos retributivos y Seguridad Social. Artículo 62. Principios del sistema retributivo

7.32.1 Apartado. 1 Recoge los **principios del sistema retributivo**, si bien, la mayoría de principios que proclama se encuentran ya recogido con carácter general en el artículo 3 del Anteproyecto, así en lo que hace al recogido en la letra b) *“Igualdad retributiva entre hombres y mujeres”*, es una reiteración del que recoge el artículo 3, apartado f) *“Igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, así como no discriminación en todas sus facetas”*. En cualquier caso, si se quiere mantener este pronunciamiento aconsejamos se siga la redacción del artículo 26.2 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, de Promoción de la Igualdad de Género en Andalucía.

7.32.2 Apartado 1.c) Implantación de un componente de retribuciones variables vinculado a la evaluación del desempeño y a la carrera horizontal. Advertir, que el calificativo de variable referido a la carrera horizontal, entra en abierta contradicción con lo señalado en el artículo 65.2 ya que su apartado d) solo califica de variable, como no podía ser de otra manera, al complemento de desempeño, lo que conocemos como productividad.

7.32.3 Apartado 3, señala *“Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral deberán reflejarse, para cada ejercicio presupuestario, en la correspondiente Ley del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía, así como en la normativa estatal de carácter básico”*.

Este apartado entendemos debe ser objeto de mejor redacción, proponiendo el siguiente

“ Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario , así como el incremento de la masa salarial del personal laboral , deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en las correspondientes leyes de presupuestos”, ya que es la Ley de presupuestos de Estado , relativo a las retribuciones básicas, y la Ley de Presupuestos de la Junta de Andalucía, en lo que hace a las retribuciones complementarias, las que configuran de manera global dichas cuantías.

7.33. Artículo 63.3., establece *“El personal funcionario de la Administración general de la Junta de Andalucía sólo podrá ser retribuido por los conceptos que se indican en esta Ley, sin perjuicio de lo que se disponga en la normativa estatal de carácter básico”*, nuevamente debemos llamar la atención sobre esta remisión genérica a la normativa básica

7.34. Artículo 64. Retribuciones básicas personales del personal funcionario de carrera.

El apartado b) después de establecer como retribución básica *“Los trienios, que consisten en una cantidad que será igual para cada subgrupo o grupo de clasificación profesional, por cada tres años de servicio”*, descende a regular diferentes aspectos del cobro y devengo de los trienios, que hemos de indicar no lo consideramos propio del contenido de una ley que, por otro lado, responde a una problemática y contexto temporal específico, que entendemos no debería reflejarse en una noma con vocación de permanencia.

En concreto nos referimos, a lo señalado en su párrafo cuarto, a saber

“Aquellas personas que, habiendo tenido con anterioridad la condición de personal laboral fijo de las distintas Administraciones Públicas, hayan accedido a la condición de personal funcionario de carrera a través de los procesos selectivos de promoción interna convocados al amparo de la Disposición transitoria segunda del



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 45/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, tendrán derecho a que los trienios que tengan reconocidos como personal laboral le sean abonados tras adquirir la condición de personal funcionario de carrera.”

Se trata de un debate recientemente planteado, que como hemos adelantado, por razones de oportunidad y temporalidad entendemos que no debería recogerse en una Ley. Esta cuestión, relativa a los denominados “*laborales funcionarizados*”, ha sido recientemente objeto de Informe por el **Gabinete Jurídico** de Andalucía, **Informe 2021/114, de 14 de diciembre**, emitido por el Servicio Jurídico Provincial de Málaga, que analiza el alcance de la modificación del **art 2 Ley 70/78, de reconocimiento de servicios previos en la Administración Pública**, mediante Disposición Final 2ª de Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, respecto a la consolidada doctrina del TS sobre la materia, en las Sentencias núm. 723/2019 de 30 de Mayo y núm. 648/2019, de 21 de mayo. Y es que, la citada modificación implica una solución jurídica diametralmente opuesta a lo señalado hasta ese momento por el TS en las mencionadas sentencias, toda vez que la ley determina ahora con claridad,

“Los servicios prestados en condición distinta a la de funcionario de carrera se valorarán en todo caso y a efectos retributivos, en la misma cuantía que corresponda a los del Cuerpo, Escala, plantilla o plaza con funciones análogas a las prestadas”.

Como hemos indicado, esta cuestión se analiza en el mencionado Informe 2021/114, de 14 de diciembre, que alcanzaba la siguiente conclusión

*“En resumen, y contestando a la pregunta contenida en la petición de informe, **los trienios devengados como laborales de los empleados públicos que han accedido a la condición de funcionario antes de la entrada en vigor de la Ley 11/2020 han de calcularse y abonarse en la cuantía correspondiente al personal laboral. La modificación introducida por la D.F. Segunda de la ley 11/20 sólo es aplicable al personal laboral que se funcione a partir del 1 de Enero de 2021.**”*

A mayor abundamiento, este criterio se ha trasladado en la reciente **Instrucción 1/2022, de la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, de 27 de enero, por la que se modifica parcialmente la Instrucción 3/2005, de 18 de marzo, sobre reconocimiento de trienios y de servicios previos al personal funcionario y laboral al servicio de la Administración General de la Junta de Andalucía, vid. dispongo segundo**

A la vista de las consideraciones señaladas, aconsejamos ,o bien, la supresión de este criterio-ya recogido en la mencionada Instrucción-, o bien, dar una nueva redacción a la vista de lo que acabamos de señalar, añadiendo que la redacción antes transcrita del Anteproyecto es contraria a la doctrina del TS antes señalada, al circunscribir los trienios de los laborales funcionarizados, tan solo a aquellos que accedieron través de los procesos selectivos de promoción interna convocados al amparo de la disposición transitoria segunda TREBEP, siendo así que tanto el TS, como el dictamen y la Instrucción citada, hablan de manera indistinta de laborales que adquirieron la condición de funcionarios, con independencia del proceso selectivo por el que adquirió dicha condición.

7.35. Artículo 65. Retribuciones complementarias del personal funcionario de carrera

El Anteproyecto, como otra de las novedades más relevantes, acomete al amparo del artículo 24 TREBEP, una nueva catalogación y regulación de las retribuciones complementarias, si bien, su efectiva implantación queda demorada a su desarrollo reglamentario. Al hilo de esto último, como consideración de carácter general



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 46/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



debería señalarse con carácter previo a la regulación de todos estos complementos, que deberán desarrollarse reglamentariamente, y no establecer esta previsión en todos y cada uno de los complementos.

Entrando en el estudio de las nuevas retribuciones complementarias, fuertemente ligadas a la promoción/carrera profesional y evaluación del desempeño, hemos de señalar las siguientes observaciones

- Estos nuevos complementos- *nos referimos a los cuatro primeros* -, excepción hecha del que aparece en el apartado b), tienen una determinada denominación, a saber

a) *El complemento de carrera profesional, (...)*

b) *La cuantía asignada al nivel competencial con el que el puesto esté clasificado en la relación de puestos de trabajo(..)*

c) *Complemento del puesto(..),*

d) *Complemento por desempeño, (..)*

Es por ello, que aconsejamos, que se de concreta denominación al complemento del apartado b), para su fácil identificación e incorporación posterior en las correspondientes nóminas, sugiriendo “*complemento de nivel competencial*” o algo similar.

Por lo demás, los complementos b) y c), vienen a incorporar elementos del actual complemento específico- art. 46.3 Ley 6/1985-, debiendo señalarse respecto al complemento de puesto, que debería concretarse en el Anteproyecto a qué concretas condiciones particulares del puesto y condiciones en que se desarrolla, se está refiriendo, ya que en su redacción actual adolece de una notable indeterminación.

7.36. Artículo 67. Retribuciones diferidas

Reproduce el artículo 29 TREBEP, por lo que nos remitimos a lo señalado relativo a la “*lex repetita*”

7.37. Artículo 72. Retribuciones del personal eventual

Se incorpora como novedad, respecto a la legislación anterior, la posibilidad de que cobre el complemento por desempeño, lo que conocemos como productividad, que de acuerdo con el artículo 65.d) retribuye la evaluación positiva del desempeño en el Capítulo III del Título V. Acudiendo a esta regulación- *Capítulo III, Título V-*, hemos de indicar que difícilmente puede aplicarse dicho régimen que tal como indica el artículo 58.3 tiene como finalidad la mejora de la gestión pública, a un personal que de acuerdo con el artículo 16.1 del Anteproyecto le está vedado participar en actividades ordinarias de gestión o de carácter técnico, que quedan reservadas exclusivamente al personal funcionario. En este sentido, podría mejorarse la redacción, circunscribiendo la posibilidad del cobro de este complemento a la vista de lo señalado en el artículo 4.2 del Decreto a 439/2019, de 2 de abril, por el que determina los puestos de personal eventual de la Junta de Andalucía y sus condiciones retributiva “*El complemento de productividad podrá asignarse al personal eventual conforme al especial rendimiento, interés o iniciativa en el trabajo*”.

A lo que debe añadirse, que la actual redacción del Anteproyecto, podría entrar en abierta contradicción con el artículo 60, que al regular los efectos de la evaluación del desempeño, sólo lo aplica, como no podía ser de otra manera, al personal funcionario, extendiendo su aplicación apartado 3 al personal funcionario interino.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 47/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.38. Artículo 84, señala las materias objeto de negociación colectiva, indicando que *“además de las materias reguladas en la normativa básica estatal, aquellas que esta Ley determine. En concreto, serán objeto de negociación las materias siguientes (...),* pues bien, en lugar de adicionar alguna materia distinta de la que establece el artículo 37 TREBEP, reproduce íntegra y literalmente, el señalado precepto estatal, por lo que nuevamente nos remitimos a lo ya señalado respecto a la técnica de la *“lex repetita”*

7.39. Artículo 89. Resulta interesante desde el punto de vista de la necesidad de los Planes de ordenación de recursos humanos, la STS de 25 de noviembre de 2020, que fija la siguiente doctrina casacional:

“Las decisiones de reestructuración organizativa adoptadas por una Administración pública en el ejercicio de su potestad de auto organización, no exigen de la aprobación previa, simultánea o posterior de un plan de ordenación de recursos humanos o un plan de empleo, sin perjuicio de que las consecuencias sobre las condiciones de trabajo que pudieran derivar de dicha reestructuración organizativa deban ser objeto de negociación colectiva de conformidad con lo dispuesto en el art. 37.2.a), segundo párrafo del EBEP. La modificación de la correspondiente relación de puestos de trabajo como consecuencia de una medida de reestructuración organizativa de esta naturaleza deberá ser sometida a negociación colectiva, conforme al art. 37.2.a) segundo párrafo del EBEP”.

No obstante, según lo previsto en el artículo 37.1.c) del Estatuto Básico del Empleado Público, los *“planes e instrumentos de planificación de recursos humanos”*, han de someterse a previa negociación, lo que podría indicarse.

7.40 Artículo 90. Sobre el hecho de que las convocatorias de puestos de trabajo hayan de estar contempladas en una oferta de empleo público o instrumento similar, efectivamente ello constituye un requisito previo de carácter esencial para legitimar dichas convocatorias, pues como afirma la STSJ de Andalucía, Sede de Granada, de 13 de julio de 2009, Rec. Nº 2069/2003:

“Es doctrina jurisprudencial reiterada la que ha venido señalando que con carácter previo a la convocatoria de las plazas es preceptiva la publicación de la oferta de empleo público. Por su parte, la sentencia del Tribunal Supremo de 5 de Marzo de 1998 establece que (...) la oferta de empleo público constituye el presupuesto legal de partida, para que de acuerdo con ella pueda realizarse la selección del personal, calificando la oferta de empleo público como presupuesto legal necesario de la convocatoria. El mismo criterio se sostiene en la sentencia del Tribunal Supremo de fecha 19 de Mayo de 1994 .

Esta misma Sala lo ha puesto de manifiesto en su sentencia de fecha 20 de Octubre de 2003, al poner de relieve que (...) la mencionada Oferta de Empleo Público constituye un requisito previo y esencial de la convocatoria para la cobertura de plazas, lo que determina, necesariamente, la nulidad de la convocatoria realizada fuera o en ausencia de dicha oferta”.

Por otra parte, ha de manifestarse la importancia de lo dispuesto en el artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público, *“En todo caso, la ejecución de la oferta de empleo público o instrumento similar deberá*



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 48/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



desarrollarse dentro del plazo improrrogable de tres años". Según la STS n.º 660/2019 de 21 de mayo de 2019, Rec. 209/2016, dictada en interés casacional objetivo, que introduce doctrina esencial:

"Bajo la precedente modalidad casacional este Tribunal enjuicio en la STS de 10 de diciembre de 2018, casación 129/2016 una cuestión similar frente a una Sentencia del TSJ de Madrid. Se dijo en el fundamento QUINTO: <<En cambio, sí es relevante tener presente que el límite de los tres años acompaña a la lógica de que se ejecuten las ofertas de empleo público aprobadas para un ejercicio determinado mientras permanezcan las necesidades en virtud de las cuales se elaboraron, necesidades que razonablemente pueden variar de manera significativa más allá de ese margen. En todo caso, llama la atención que la Comunidad de Madrid no haya explicado la razón a la que se debe la demora de nueve y siete años en efectuar las convocatorias.

Por último y en relación con lo que se acaba de decir, es menester señalar que la recurrente en casación no ha desvirtuado los argumentos con los que la sentencia justifica el carácter esencial del plazo de tres años para ejecutar las ofertas de empleo público establecido por el artículo 70.1 del Estatuto Básico del Empleado Público. Ante una prescripción legal que impone "la obligación de convocar procesos selectivos para las plazas comprometidas" y exige ejecutar la oferta de empleo público "en todo caso" dentro de ese margen temporal y luego añade que el plazo será "improrrogable", son precisas razones muy poderosas para no deducir de esa disposición el carácter invalidante del incumplimiento del plazo>>".

Debe destacarse que las ofertas de empleo público han de someterse a previa negociación, según el artículo 37.1.l) del Estatuto Básico del Empleado Público, circunstancia que podría preverse expresamente. En efecto, según la STS de 18 de marzo de 2011, Rec. 3199/2009 :

"Es lógica aquella exigencia de negociación colectiva previa a la aprobación de la oferta de empleo público, pues de ese modo quienes participan en los órganos de negociación pueden comprobar que no ha habido excesos y que aquella oferta se ha constreñido a lo que es su objeto, es decir, a las necesidades de recursos humanos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes, así como que se ha ajustado a la plantilla. Por ello, no basta con la convocatoria a negociación del cuadro de personal, como entiende la defensa de la demandada, ya que es exigible la convocatoria asimismo previamente a la aprobación de la oferta de empleo público para la negociación de todo lo relativo a su preparación y diseño".

Debido la relevancia que han adquirido en anteriores anualidades las ofertas para la estabilización del empleo público, así como las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial, recomendamos que se haga una mención a las mismas dado que, hasta el momento, no existe ninguna previsión legal al respecto en nuestra Comunidad Autónoma, por lo que sería idóneo que el anteproyecto las contemplara, al menos de manera sucinta en este Artículo 90 o, en su caso, en una disposición adicional.

En cuanto a las primeras, este tipo de ofertas partían de lo dispuesto en la Disposición Transitoria Cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público: *"Las Administraciones Públicas podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005"*. Sucede que, posteriormente, mediante las Leyes de



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 49/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Presupuestos Generales del Estado y Reales Decretos-leyes, la normativa estatal viene estableciendo tasa adicionales para la consolidación del empleo público, regulando los requisitos que han de reunir las ofertas correspondientes.

Sobre las segundas, conviene traer a colación el Informe PIP00014/19, de 3 de mayo de 2019, solicitado por la Dirección General de Recursos Humanos y Función Pública, que trata cuestiones relacionadas con los procesos de regularización del personas indefinido no fijo por sentencia judicial:

“Por otra parte, resulta preciso añadir que de una lectura literal de la disposición transitoria segunda del EBEP la participación en los procesos de funcionarización se restringe al personal laboral fijo, es decir, que no puede beneficiar ni al personal temporal ni al personal laboral indefinido no fijo, y todo ello por no ser fijo (...) De lo expuesto, puede llegar a concluirse que en caso de funcionarización, el procedimiento para cubrir dichos puestos ha de ser el de las normas generales de acceso a la función pública, y en concreto a lo establecido en el Decreto 2/2002, de 9 de enero, por el que se aprueba el Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, pudiéndose acudir en su caso a la regulación del proceso de concurso-oposición, salvo que en algún supuesto concurren los requisitos de la Disposición transitoria 4ª del EBEP en cuyo caso podría utilizarse el procedimiento previsto en la misma”.

En el apartado 6 se indica que las ofertas de empleo público o instrumento similar, “podrán incluir medidas derivadas de la planificación de recursos humanos”. En primer lugar, resulta indeterminado hablar de “medidas derivadas de la planificación”, lo que tendría que concretarse. Y en segundo término, dada la especialidad del objeto de estas ofertas, que la planificación se lleva a cabo mediante los planes de ordenación de recursos humanos según el Artículo 89, y que ambos son aprobados por el Consejo de Gobierno, para evitar confusiones o contradicciones, proponemos se valore que las ofertas de empleo público o instrumento similar, se limiten a regular dicha oferta para personal de nuevo ingreso, sin perjuicio de que las mismas sean acordes con los citados planes.

7.41. Sección 4ª del Capítulo I del Título VIII. Las cuestiones referidas en general a los Registros de personal contenidas en dicha Sección, han de quedar claramente diferenciadas de las que regulan específicamente el Registro de personal de la Administración de la Junta de Andalucía, que no se efectúan solo en el Artículo 92, sino en los Artículos 93 a 98, ambos inclusive.

7.42 Artículo 92. En el apartado 1, en cuanto a la remisión al desarrollo reglamentario, actualmente el Registro de personal de la Administración de la Junta de Andalucía, se encuentra en el Reglamento Regulador del Registro General de Personal, aprobado por Decreto 9/1986, de 5 de febrero, que a tenor de la Disposición Derogatoria Única, debe entenderse vigente en todo lo que no se opusiera a lo previsto en el anteproyecto, en caso de aprobarse.

En el **apartado 3** advertimos que el consentimiento del interesado será necesario en caso de que sus datos personales fueran utilizados para cualquier otra finalidad, distinta de la prevista en el apartado 1, como así preceptúa el artículo 6.2 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 50/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



garantía de los derechos digitales: “Cuando se pretenda fundar el tratamiento de los datos en el consentimiento del afectado para una pluralidad de finalidades será preciso que conste de manera específica e inequívoca que dicho consentimiento se otorga para todas ellas”. Esto mismo se reproduce especialmente para el **Artículo 97**.

En el **apartado 4**, puesto que en el Registro se inscribirán actos que afecten al desarrollo profesional del personal, y que dicha inscripción será requisito de eficacia para el reconocimiento de derechos en materia de personal, interpretamos que la anonimización de datos tendrá lugar de manera puntual para otro tipo de fines distintos, como por ejemplo de carácter estadístico, puesto que la base del Registro son precisamente los datos de los empleados públicos que afecten a su carrera profesional, y éstos deben estar identificados. De este modo, el Considerando 26 del Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos, expone lo siguiente:

“Los principios de la protección de datos deben aplicarse a toda la información relativa a una persona física identificada o identificable. Los datos personales seudonimizados, que cabría atribuir a una persona física mediante la utilización de información adicional, deben considerarse información sobre una persona física identificable. Para determinar si una persona física es identificable, deben tenerse en cuenta todos los medios, como la singularización, que razonablemente pueda utilizar el responsable del tratamiento o cualquier otra persona para identificar directa o indirectamente a la persona física. Para determinar si existe una probabilidad razonable de que se utilicen medios para identificar a una persona física, deben tenerse en cuenta todos los factores objetivos, como los costes y el tiempo necesarios para la identificación, teniendo en cuenta tanto la tecnología disponible en el momento del tratamiento como los avances tecnológicos. Por lo tanto los principios de protección de datos no deben aplicarse a la información anónima, es decir información que no guarda relación con una persona física identificada o identificable, ni a los datos convertidos en anónimos de forma que el interesado no sea identificable, o deje de serlo. En consecuencia, el presente Reglamento no afecta al tratamiento de dicha información anónima, inclusive con fines estadísticos o de investigación”.

7.43. Artículo 93. Además de los derechos de acceso y obtención de certificaciones, deberían incluirse el resto de derechos enunciados en la normativa sobre protección de datos de carácter personal, pudiendo para ello realizar la correspondiente remisión.

7.44. Artículo 96. Debería indicarse a qué órgano corresponderá la delegación en las entidades municipales. De todos modos, no queda claro si la delegación la podrá realizar la Comunidad Autónoma o la Entidad Local, debiendo estar en el primer supuesto a los términos de artículo 7.3 de la Ley 5/2010, de 11 de junio, y en el segundo a las previsiones de la Ley de Bases de Régimen Local. En la alusión a las Diputaciones no solo debería hacerse la remisión a la legislación estatal básica, sino también al artículo 12 de la Ley 5/2010, de 11 de junio.

7.45. Artículo 97. En el apartado 2 interpretamos que las “*otras instituciones de autogobierno de la Comunidad Autónoma*”, son las enumeradas en el Capítulo VI del Título IV del Estatuto de Autonomía.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 51/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.46. Artículo 98. El contenido del precepto adolece de falta de claridad, en cuanto a si se pretende regular un sistema informático para la inscripción, gestión, acceso y tratamiento de los datos que figuren en el Registro, o un sistema diferente con finalidades propias.

7.47. Artículo 99. En el **apartado 1** se desconoce cuál es la agrupación del personal funcionario en “opciones”, y si se está aludiendo a las “opciones de acceso” del artículo 35.1 de la Ley 6/1985, de 28 de noviembre.

En el **apartado 2** se limita la reserva de ley a la creación, modificación y supresión de los “cuerpos”. No obstante, según el artículo 75.3 del Estatuto Básico del Empleado Público, “*Cuando en esta ley se hace referencia a cuerpos y escalas se entenderá comprendida igualmente cualquier otra agrupación de funcionarios*”. Toda vez que el apartado 2 del mismo precepto señala que “*Los cuerpos y escalas de funcionarios se crean, modifican y suprimen por ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas*”, entendemos que también habrán incluirse en dicha reserva de ley a las “especialidades” y, en su caso, “opciones”, que se citan en el apartado 1.

7.48. Artículo 101. En la descripción de funciones atribuidas a los distintos cuerpos, existen algunas que se repiten en varios de ellos de forma literal, por lo que consideramos que para lograr una perfecta identificación de dichas funciones, deberían concretarse las mismas según el cuerpo al que se refieran.

En el **apartado 2** se regulan los cuerpos especiales. Sin embargo, no se distinguen de los cuerpos generales del apartado 1, lo que tendría que subsanarse. Como muestra, el artículo 24.1 del Texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por Decreto 315/1964, de 7 de febrero, establece que: “*Son funcionarios de Cuerpos especiales los que ejercen actividades que constituyen el objeto de una peculiar carrera o profesión y los que tienen asignado dicho carácter por razón de las circunstancias concurrentes en la función administrativa que les está encomendada*”.

7.49. Artículo 103. En cuanto al desarrollo reglamentario previsto en el apartado 4, téngase en cuenta que actualmente está vigente el Decreto 390/1986, de 10 de diciembre, por el que se regula la elaboración y aplicación de la relación de puestos de trabajo, que según la Disposición Derogatoria Única, debe entenderse vigente en todo lo que no se opusiera a lo previsto en el anteproyecto, si llegase a ser aprobado.

El **apartado 6** dispone que las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo “*tendrán carácter automático*” en los supuestos que se a continuación se enumeran. Plantemos si con ello se quiere significar que dichas modificaciones se realizarán directamente y sin los trámites que fueran exigibles reglamentariamente.

En el apartado 6.h) el referido carácter automático de la modificación para “*otros supuestos de análoga naturaleza*”, resulta impreciso y demasiado genérico. Apuntamos que junto a este requisito, se añade de forma cumulativa que la modificación resulte necesaria “*para el debido cumplimiento de la normativa vigente*”.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 52/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.50. Título IX. Con carácter previo, relativo a este Título, traer a colación la doctrina señalada al inicio de la exposición acerca del empleo de la técnica de la “*lex repetita*”, por ser especialmente acusada en este Título.

7.51. Artículo 104.- Sobre el principio de “*validez predictiva*”, el Informe de valoración a las alegaciones recibidas durante la tramitación del expediente, expresa que “*Lo que se busca es articular los procesos selectivos de forma que guarden relación con los conocimientos, competencias y aptitudes que son necesarios para poder desempeñar adecuadamente los puestos de trabajo a los que se refieren las convocatorias*”. No obstante, el concepto en sí mismo es impreciso, por lo que debería reemplazarse por otro o bien por la citada explicación, lo que se reitera para el **Artículo 111.3**.

7.52. Artículo 106.- En el acceso al empleo público de nacionales de otros Estados, el apartado 1 se refiere a personas naciones de los “*Estados miembros de la Unión Europea*”. En cuanto a esta circunstancia, hemos de reproducir el Informe AJ-CED 2021/377, de 23 de noviembre de 2021, de la Consejería de Educación y Deporte, solicitado por la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, sobre los aspirantes de un proceso selectivo que poseen la nacionalidad británica, ante la situación producida por el Bréxit, una vez finalizado el periodo transitorio establecido, tras la salida del Reino Unido de la Unión Europea:

“Esta primera cuestión parece comenzar partiendo del presupuesto considerado en el artículo 5.2 del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre, por el que se adoptan medidas de adaptación a la situación de Estado tercero del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte tras la finalización del periodo transitorio previsto en el Acuerdo sobre la retirada del Reino Unido de Gran Bretaña e Irlanda del Norte de la Unión Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica, de 31 de enero de 2020, pues dicho artículo 5.2 aborda la cuestión de la participación de los nacionales del Reino Unido en los procesos selectivos de personal funcionario de las Administraciones Públicas españolas, en el sentido siguiente: <<Los nacionales del Reino Unido podrán participar en los procesos selectivos de personal funcionario de las Administraciones Públicas españolas, siempre que la fecha de expiración del plazo de presentación de solicitudes para participar haya sido anterior al 1 de enero de 2021>>.

(...) ante todo conviene tener en cuenta lo que dice el apartado 1 del ya citado artículo 5 del RD-Ley 38/2020 en relación con el <<personal funcionario de carrera, interino y en prácticas nacional del Reino Unido, o que reúna las circunstancias personales previstas en el artículo 57. 2 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que preste servicio en las Administraciones Públicas españolas, cuyo acceso o inicio de actividad se hubiera producido con anterioridad al 1 de enero de 2021>>, el cual, dispone, <<continuará prestando sus servicios en las mismas condiciones>>. De lo anterior cabe colegir que el precepto parte de una situación de prestación actual o presente de servicios (continuará prestando) de los sujetos a que se refiere, esto es: “personal funcionario de carrera, interino y en prácticas nacional del Reino Unido”.

En el segundo inciso del apartado 1, planteamos si en el caso de que las relaciones de puestos de trabajo no las aprobase el Consejo de Gobierno, cuál sería el instrumento para determinar los cuerpos, agrupaciones de



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 53/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



puestos de trabajo, o los puestos de trabajo concretos a los que no puedan acceder las personas nacionales de otros Estados.

7.53. Artículo 108.- Con carácter general, toda vez que las cuestiones referidas al acceso al empleo público de personas con discapacidad, ya están reguladas en la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía, el anteproyecto se limitará a realizar una remisión a la misma o, en su caso, a modificarla en lo que procediera, a efectos de evitar duplicidades innecesarias que podrían incluso provocar incongruencias en la interpretación y aplicación de estas previsiones.

Dicho esto, en el apartado 1 sobre el porcentaje del uno por ciento de reserva dentro del cupo mínimo del diez por ciento, para personas con enfermedad mental, el artículo 28.1 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, añade que estas personas habrán de acreditar *“un grado de discapacidad igual o superior al 33%”*. A efectos de soslayar un posible conflicto normativo, debería indicarse si este último requisito seguirá siendo necesario, o si por el contrario, quedará derogado tácitamente, de manera que cualquier persona con una enfermedad mental podrá incluirse en el cupo del uno por ciento, con independencia del grado de discapacidad, como así se deriva del apartado 3.

Por otra parte, sería oportuno que, ya fuera el anteproyecto o la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, se resolviera la duda que se plantea de manera recurrente en los proyectos de decreto por los que se aprueban las ofertas de empleo público, cuando éstas indican que en caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del diez por ciento, según el artículo 28.1 de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre. Sobre este inciso, el Informe AJ-CED 2020/60, de 10 de julio de 2020, de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Educación y Deporte, solicitado por la Dirección General del Profesorado y Gestión de Recursos Humanos, sobre acumulación plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad a posteriores ofertas, recoge las posibles interpretaciones señalando lo siguiente:

“Se solicita informe sobre “<<Si el porcentaje del límite del 10% se calcularía sobre el total de las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad o sobre el número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no hayan sido cubiertas en dicha convocatoria>>”.

(...) La pregunta se formula en el contexto de la acumulación de las plazas reservadas a que se refiere el artículo 28.1 in fine de la Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de los Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. El precepto en cuestión se ubica dentro de las medidas de acción positiva destinadas a facilitar a las personas con discapacidad el acceso a puestos de trabajo de las Administraciones Públicas de Andalucía, disponiendo lo siguiente: <<(…) Asimismo, en caso de no cubrirse las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad, se acumularán a posteriores ofertas hasta un límite del 10%.>>.

(...) De este modo, cabría interpretar que la norma lo que hace (respecto de la posibilidad de acumular vacantes) es disponer un límite del diez por ciento a aplicar al total de plazas reservadas en la



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 54/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



OEP actual (eso es, la OEP en la que se va a producir la acumulación), de manera que si en la OEP anterior no se cubrieron, por ejemplo, 10 plazas y la OEP actual reserva para discapacidad 70 plazas, dicho cupo de 70 podría incrementarse, con el límite del 10%, con las plazas no cubiertas en la OEP anterior, de manera que, en lugar de 70 plazas reservadas, se reservarían a personas con discapacidad un total de 77, es decir, de las 10 que no resultaron cubiertas en la anterior OEP, sólo 7 se podrían acumular a la OEP actual.

(...) Ahora bien, también sería posible interpretar el límite del 10 % que dispone el artículo 28.1 in fine de la Ley 4/2017 se calcula sobre el total de las plazas vacantes que se reservaron al turno de discapacidad en la OEP anterior (esto es, la OEP en la que han resultado vacantes no cubiertas susceptibles de acumularse a la OEP siguiente). Así, por ejemplo, si en una OEP hay 50 plazas reservadas a personas con discapacidad y quedan vacantes 10, las vacantes que podrían acumularse a la siguiente oferta serían 5 (resultado de aplicar el límite del 10 % a ese total de 50 plazas reservadas).

(...) Conforme a lo expuesto, interpretar que el límite del 10 % se aplica sobre el número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no hayan sido cubiertas en dicha convocatoria, supondría que si, por ejemplo, quedan sin cubrir en una OEP menos de 10 plazas reservadas (según la Ley 4/2017) o menos de 50 (según el Decreto 93/2006), no sería factible proceder a la acumulación de plazas que prevé la norma.

(...) En principio, según lo apuntado en la consideración segunda, sería razonable que el límite del 10 % se calcularía sobre el número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no hayan sido cubiertas en dicha convocatoria. Ésa, de hecho, es la interpretación acogida, tanto en el Decreto 186/2018, de 2 de octubre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2018 (BOJA nº 194, de 5 de octubre de 2018), como en el Decreto 611/2019, de 17 de diciembre, por el que se aprueba la Oferta de Empleo Público, correspondiente al año 2019 (BOJA 244, de 20 de diciembre de 2019).

(...) Ahora bien, como también hemos podido ver, no escapa a una interpretación sistemática y teleológica de la norma entender que el precepto está disponiendo un límite del diez por ciento sobre el el total de las plazas vacantes reservadas para el turno de discapacidad. Una interpretación que, según hemos expuesto, admitiría a su vez distintas posibilidades de cálculo, siendo ambas más favorables al colectivo destinatario de la norma que la opción de entender que el límite del 10 % se calcula únicamente sobre el número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no quedan cubiertas.

Esa otra interpretación, igualmente razonable (en sus dos variantes), restaría, a nuestro juicio, contundencia a la conclusión de aplicar el límite del 10 % al número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no hayan sido cubiertas en dicha convocatoria.

(...) Conforme a lo expuesto, interpretar que el límite del 10 % se aplica sobre el número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no hayan sido cubiertas en dicha convocatoria, supondría que si, por ejemplo, quedan sin cubrir en una OEP menos de 10 plazas reservadas (según la Ley 4/2017) o menos de 50 (según el Decreto 93/2006), no sería factible proceder a la acumulación de plazas que prevé la norma.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 55/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



(...) En conclusión, en respuesta a la consulta planteada en el escrito de petición de informe, si bien parece razonable entender, conforme a la literalidad de la norma, que el límite del 10 % se calcularía sobre el número de las plazas vacantes reservadas para dicho turno que no hayan sido cubiertas en dicha convocatoria (siendo ésta, además, la interpretación acogida en las dos últimas OEP), nos hallamos ante un inciso abierto a diversas interpretaciones, según lo que hemos venido exponiendo".

7.54 Artículo 109.- A diferencia de las actuales comisiones de selección nombradas en cada orden de convocatoria, se están regulando órganos de carácter "*permanente*", lo que hace preguntarnos si se creará uno para el acceso a cada cuerpo o especialidad, y cuántos de estos órganos podrán existir teniendo en cuenta el número de procedimientos de acceso a la función pública que pueden convocarse. De este modo, habría de constar que se ha valorado la conveniencia de sustituir el régimen jurídico de los órganos de valoración, y que no se comprometen sus principios de actuación ni la celeridad de los procedimientos.

Creemos conveniente que el anteproyecto, como norma con rango de ley, establezca unos mínimos sobre el régimen, la composición y los requisitos de las personas que podrán formar parte de los órganos de selección, de modo semejante a como se encontraba previsto con anterioridad al informe de valoración de las alegaciones. Téngase presente, además, lo dispuesto en el artículo 60 del Estatuto Básico del Empleado Público: "(...) 2. El personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos y el personal eventual no podrán formar parte de los órganos de selección. 3. La pertenencia a los órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie"

En el apartado 1 se establece que la creación de estos órganos se hará por decreto del Consejo de Gobierno, lo que interpretamos se corresponde con, al menos, el supuesto contemplado en el artículo 89.2.d) de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, dado que son creados "*por tiempo indefinido para el ejercicio de funciones públicas permanentes de la Administración*".

En el apartado 2, dado que se trata de órganos colegiados, apreciamos que los miembros integrantes de las comisiones serán nombrados por el periodo que se regule reglamentariamente, y no para cada uno de los procesos selectivos. En caso de que la dedicación de dichos miembros tuviera carácter exclusivo como consecuencia de la ingente carga de trabajo que implicará el desarrollo de sus funciones por parte de dichos órganos, se plantea cuál sería la situación del personal funcionario que, en su caso, fuera nombrado miembro de los mismos.

En el segundo párrafo del apartado 2, entendemos que la composición y régimen de funcionamiento de los órganos de selección, deberá figurar en el decreto del Consejo de Gobierno previsto en el apartado 1, en el que habrán de incluirse los extremos enumerados en el artículo 89.1 de la Ley 9/2007, de 22 de octubre.

En el apartado 2 *in fine*, dado que se trata de órganos permanentes, no es correcto indicar que se publicará en BOJA o en el boletín oficial correspondiente, su "*composición*", dado que ésta será determinada reglamentariamente, lo que no obsta para que fuera objeto de publicación el nombramiento de los miembros de dicho órgano.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 56/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



En el apartado 3 se indica que *“el Instituto Andaluz de Administración Pública organizará u homologará, en su caso, cursos de formación a las personas integrantes de estos órganos dirigidos a la obtención de conocimientos y competencias en técnicas de selección”*. No obstante, ello parece incongruente con el hecho de estos órganos ya sean *“especializados”* y, por ende sus miembros, sin perjuicio del perfeccionamiento que pudieran adquirir a través de dichos cursos, con el fin de lograr una mayor excelencia en sus conocimientos.

7.55 Artículo 112. En el apartado 1 se establece que podrán aprobarse *“bases generales por las que se rijan las sucesivas convocatorias”*. Puesto que estas bases tendrán carácter de disposición de carácter general, debería concretarse si serán aprobadas por el Consejo de Gobierno o por el titular de la Consejería competente en materia de función pública.

En el apartado 2.c) se desconoce cuál será el *“régimen aplicable al órgano de selección”*, pues dicho régimen estará contemplado en el decreto que regule su composición y funcionamiento, según el Artículo 109.2.

En el apartado 2.g) advertimos que el artículo 38 de la vigente Ley 6/1985, de 28 de noviembre, establece que el calendario para la realización de las pruebas, *“habrá de concluir en todo caso antes del 1 de octubre del año en curso”*, lo que se ha suprimido por el anteproyecto que nos ocupa.

En el apartado 2.h) se contempla la posibilidad de que las bases puedan declarar la superación del proceso selectivo a *“un número de personas aspirantes superior al de plazas convocadas”*, lo que viene a reproducir el artículo 61.8 del Estatuto Básico del Empleado Público. De no preverse, ello no obsta para que deban integrarse en la lista de aprobados aquellos aspirantes que vengan a completar dicha lista hasta ese número máximo, ante circunstancias sobrevenidas, como así dispone el artículo 61.8 del Estatuto, pues como dice la Sentencia de la Audiencia Nacional de 20 de marzo de 2019, Rec. n.º 71/2018:

“La Comisión Permanente de Selección no podía declarar la superación del proceso selectivo a un número de aspirantes superior al de plazas convocadas, ahora bien, debe distinguirse entre la superación de los ejercicios y el aprobado, y la superación del proceso selectivo, pues puede darse el caso, como aquí ha ocurrido que, no obstante haber superado el ejercicio único de la fase de oposición no se obtenga plaza porque otros aspirantes hayan tenido mejor puntuación. La propuesta de la Comisión de Selección Permanente era vinculante y venía determinada por el número de plazas convocadas, pero una vez detectado el incumplimiento de los requisitos de dos integrantes de la propuesta de aprobados “debió correr la lista”, -empleando términos comprensibles para la aspirante-, esto es, debió completarse el número de aspirantes que aprobaron con, en este caso, la aspirante inmediatamente siguiente que superó la fase de oposición por cuanto, y no dejaremos de reiterar, la finalidad de la convocatoria era cubrir la totalidad de las plazas convocadas.

De seguir el criterio literal de la Administración, existiendo o no renuncias de aspirantes propuestos como aprobados, podemos encontrarnos no sólo con que queden vacantes dos plazas, como es el caso, sino que el número de estas pueda incrementarse en tantas como la conjunción de las circunstancias precedentemente expuestas puedan interrelacionarse en cada convocatoria”.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 57/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.56 Artículo 113.- En el apartado 2 debería precisarse si el criterio de desempate consistente en priorizar a las personas cuya presencia en el cuerpo, especialidad o categoría, sea inferior al cuarenta por ciento, será preferente sobre cualquier otro que pudieran establecer las bases de la convocatoria. Debería hacerse una remisión al artículo 31.4 de la Ley 12/2007, de 26 de noviembre, para la promoción de la igualdad de género en Andalucía, que es la que contempla esta posibilidad.

7.57 Artículo 114.- Regula la selección de personal funcionario interino y personal laboral temporal. Habrá que estar al contenido de la Disposición Adicional Decimoséptima del Estatuto Básico del Empleado Público (introducida por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público que se refiere a las medidas dirigidas al control de la temporalidad en el empleo público), especialmente a su apartado 3: *“Todo acto, pacto, acuerdo o disposición reglamentaria, así como las medidas que se adopten en su cumplimiento o desarrollo, cuyo contenido directa o indirectamente suponga el incumplimiento por parte de la Administración de los plazos máximos de permanencia como personal temporal será nulo de pleno derecho”*.

Continuando con las argumentaciones contenidas en el mentado Informe AJ-CED 2021/377, de 23 de noviembre de 2021, se expone lo siguiente sobre los aspirantes a interinidad de nacionalidad británica:

“(…) se trataría de “aspirantes a interinidad” de nacionalidad británica que, perteneciendo a las bolsas de trabajo docentes, no sólo no están prestando servicios en Administraciones Públicas españolas (debiéndose además haber producido el acceso o inicio de actividad antes del 1 de enero de 2021), sino que no los han prestado en ningún momento, según expresa la petición de informe.

(…) La regulación de la permanencia en las bolsas de trabajo docente en Andalucía está recogida con carácter general en el Reglamento de la Función Pública Docente, aprobado por Decreto 302/2010, de 1 de junio. Concretamente, en el artículo 20, donde se dispone lo siguiente:

(…) <<2. El personal aspirante a interinidad integrante de una bolsa de trabajo permanecerá en la misma, ordenado de acuerdo con lo que se establezca por Orden de la persona titular de la Consejería competente en materia de educación, mientras no se dé alguna de las circunstancias que motiven su exclusión de la misma>>.

La remisión contenida en el mencionado artículo 20.2 del Reglamento, que acabamos de reproducir, nos lleva a la Orden de 10 de junio 2020, por la que se regulan los procedimientos de provisión, con carácter provisional, de puestos de trabajo docentes, la movilidad por razón de violencia de género y víctimas de terrorismo, las bolsas de trabajo docentes, así como las bases aplicables al personal integrante de las mismas, que regula las exclusiones de las bolsas docentes en los artículos 50 y siguientes.

El primero de ellos, el artículo 50 de la Orden de 2020, recoge en su apartado 1 los <<motivos de exclusión de las distintas bolsas de trabajo de los cuerpos y especialidades docentes>> (…). La letra f) de este artículo 50.1 de la Orden de 10 de junio de 2020, recoge como motivo de exclusión de las distintas bolsas de trabajo de los



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 58/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



cuerpos y especialidades docentes: <<No acreditar que se posee la documentación requerida para la obtención de un puesto de trabajo del cuerpo y especialidad correspondiente>>.

Si bien no se especifica a qué documentación se refiere el inciso, entendemos que habría de llevarnos, en todo caso, a lo dispuesto en el artículo 57 del Estatuto Básico del Empleado Público (...) Esto es, sólo podrían acceder como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles a los empleos públicos del ámbito del EBEP (con excepción de aquellos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en las funciones que tienen por objeto la salvaguarda de los intereses del Estado o de las Administraciones Públicas) los colectivos que se acaban de reseñar.

Quiere decir ello que, en la medida que un sujeto no se halle en alguno de los supuestos indicados, no podrá acceder a los empleos públicos en las Administraciones Públicas a que se refiere el artículo 2 del EBEP.(...) Por lo demás, el mismo artículo 57 EBEP se encarga de apuntar en el apartado 4 que <<Los extranjeros a los que se refieren los apartados anteriores, así como los extranjeros con residencia legal en España podrán acceder a las Administraciones Públicas, como personal laboral, en igualdad de condiciones que los españoles>>. Puntualizándose asimismo en el apartado 5 que <<Sólo por ley de las Cortes Generales o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas podrá eximirse del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario>>.

Lo anterior nos llevar a concluir que, en la medida que no estén incluidos en uno de los supuestos del artículo 57.1, 2 y 3 (o que resulte de aplicación la excepción prevista en el artículo 57.5) del EBEP, los sujetos a que se refiere la cuestión primera del escrito de petición de informe (aspirantes a interinidad que tengan nacionalidad de Reino Unido británica y no estén prestando servicios en la Administración), no pueden acceder como personal funcionario, en igualdad de condiciones que los españoles, a los empleos públicos”.

Dentro del apartado 1 apuntamos que los supuestos en que “legalmente procedan”, en cuanto a la selección de personal interino o laboral temporal, son los previstos en los artículos 10.1 y 11.3 del Estatuto Básico del Empleado Público, respectivamente.

En el segundo párrafo del apartado 3 y las bolsas de empleo para la selección del personal laboral temporal, será de aplicación lo dispuesto en el artículo 18 del VI Convenio Colectivo del Personal Laboral de la Administración de la Junta de Andalucía. No obstante, dicho precepto del Convenio solo contempla las bolsas para la selección de este personal, y no otros instrumentos que de forma motivada y excepcionalmente, según este inciso del apartado 3, “sean más adecuados a la necesidad de selección y las características de los puestos a cubrir”, si bien la previsión convencional se vería desplazada tras la entrada en vigor del anteproyecto. En todo caso, debería establecerse algún criterio para determinar cuáles serían los supuestos y los instrumentos excepcionales, dado que prevalecerían sobre las bolsas como sistema ordinario de selección de este personal.

Según el segundo párrafo del apartado 5, también se integrarán en las bolsas de empleo otros colectivos que “se considere oportuno incluir”, expresión que carece de rigor a efectos de determinar las personas que podrán formar parte de dichas bolsas.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 59/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



En el apartado 6 planteamos si la selección de candidatos demandantes de empleo conforme a criterios objetivos, se llevará a cabo por la mesa sectorial de negociación correspondiente, como así dispone el artículo 28.3 del Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto 2/2002, de 9 de enero, (que se está reproduciendo parcialmente), el cual mantendrá su vigencia a la entrada en vigor del anteproyecto de acuerdo con la Disposición Derogatoria Segunda.

Para el apartado 7 téngase en cuenta lo dispuesto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

7.58 Artículo 115.- Nos preguntamos si los mismos requisitos que se enumeran para adquirir la condición de funcionario de carrera, serán aplicables al personal interino, lo que debería expresarse.

A tenor de lo dispuesto en el apartado 2, tras el apartado 1.a) debería incluirse la acreditación de los requisitos y las condiciones exigidas en la convocatoria, dentro del plazo que a tal efecto se establezca, y siempre antes del nombramiento.

7.59 Artículo 116.- En el párrafo b), la excepción a la pérdida de la nacionalidad cuando no sea requisito de acceso en los términos establecidos legalmente, es contraria al artículo 56 del Estatuto Básico del Empleado Público, que regula la necesidad de tener la nacionalidad española, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 106 del anteproyecto.

7.60 Artículo 120. El apartado 1.e) determina como exigencia para la adquisición de la condición de personal laboral fijo, la *“superación del periodo de prueba que corresponda de acuerdo con las normas de derecho laboral”*. El artículo 19 del VI Convenio Colectivo del personal laboral de la Administración de la Junta de Andalucía, regula el periodo de prueba señalando lo siguiente: *“Se establece un periodo de prueba con una duración de dos meses para los grupos I y II, y de un mes para los grupos III, IV y V. No se exigirá el periodo de prueba antes referido, cuando el trabajador o trabajadora haya desempeñado la mismas funciones en el ámbito de este Convenio Colectivo cualquiera que sea la modalidad de contratación laboral u ocupación, por un periodo equivalente, al menos al del periodo de prueba, o se haya superado una prueba de aptitud o curso de habilitación para la categoría a la que se opta”*.

Por ende, sería más apropiado indicar que la superación del periodo de prueba que corresponda, procederá *“en su caso”*, de acuerdo con las normas de derecho laboral.

7.61. Título X. Provisión de puestos de trabajo y movilidad

El **capítulo I**, acomete la regulación de los *“Principios generales y procedimientos de provisión de personal funcionario”*, elevando a rango de ley una materia que hasta la fecha se rige por el Reglamento General



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 60/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto 2/2002, de 9 de enero.

7.62 Artículo 121, su **apartado 2**, señala *“Los puestos de trabajo adscritos a personal funcionario de carrera se proveerán, con carácter ordinario, mediante los procedimientos previstos en este Título, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, y en su caso, idoneidad.”*

Entendemos que susceptible de mejor redacción ya que después de señalar que los puestos de trabajo se proveerán de manera ordinaria, refiere el calificativo de ordinario a todos los procedimientos que regula este título, que incluye también los procedimientos extraordinarios-art. 123- Es por ello, que aconsejamos como mejor redacción

“Los puestos de trabajo adscritos a personal funcionario de carrera se proveerán, con carácter ordinario, mediante los procedimientos de concurso y libre designación previstos en este Título, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad, y en su caso, idoneidad.”

Por otro lado, señalar, que en el apartado 1 se recoge la expresión *“circunstancias personales concurrentes”* y en el apartado 2 se refiere a *“circunstancias específicas concurrentes en el personal funcionario”*, señalando que si se quisiera expresar la misma idea, esto es, que puedan darse en el personal funcionario circunstancias especiales a tener en cuenta, debería acogerse la misma fórmula.

7.63 Artículo 122, señala *“La provisión ordinaria de los puestos de trabajo que vayan a ser desempeñados por personal funcionario de carrera se llevará a cabo por los procedimientos de concurso, general o específico, y libre designación con convocatoria pública, conforme a lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo.”* Sugerimos otra mejor redacción, ya que diferir la expresión *“con convocatoria pública”* a continuación del procedimiento de libre designación, parece que solo este procedimiento tuviera que realizarse por convocatoria pública, siendo éste un requisito para ambos. Por ello, aconsejamos esta otra redacción

“La provisión ordinaria de los puestos de trabajo que vayan a ser desempeñados por personal funcionario de carrera se llevará a cabo por convocatoria pública, a través por los procedimientos de concurso, general o específico, y libre designación, conforme a lo dispuesto en la relación de puestos de trabajo.”

7.64 Artículo 124. Concurso General

7.64.1 Apartado 1. En primer lugar, la referencia que se hace a los *“méritos a valorar”*, debería añadir la coletilla *“adecuados a las características de los puestos de trabajo”* al inicio de la redacción, esto es, los méritos a valorar deben estar íntimamente relacionados con los puestos a desempeñar y, posteriormente, relacionar algunos de esos méritos.

En segundo lugar, debería precisar de mejor manera los méritos a valorar, ya que algunos de los que señalan resultan ya valorados en otros que también cita, a saber, de acuerdo con la regulación que se hace en el Anteproyecto de la carrera profesional las competencias adquiridas se integrarían en dicha carrera, por lo que no pueden señalarse estos dos méritos de manera separada. A su vez, se omiten otros, que consideramos que podrían mencionarse, de acuerdo con lo que recoge actualmente nuestro reglamento y otras leyes autonómicas, a saber, actividades científicas, docentes, de investigación y publicaciones vinculadas directamente con el perfil de tareas asignadas al puesto en cuestión.

7.64.2 Apartado 3, introduce como novedad el denominado *“Concurso abierto y permanente”*, del que tan solo se señala que, en este caso, la convocatoria será única y permanente en el tiempo, remitiéndose para



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 61/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



todo lo demás a lo que se establezca reglamentariamente. Nuevamente, debemos insistir en la necesidad de que se establezca un mínimo régimen en la ley, en particular, supuestos en los que procede esta opción.

7.64.3 Apartado 4 traslada la valoración de méritos a órganos colegiados de carácter técnico, por lo que se sustituyen las tradicionales comisiones de valoración de los concursos a que se refiere el artículo 44.3 y 48 del Reglamento y que se incluían en las respectivas convocatorias por estos “órganos colegiados de carácter técnico”, que convivirán, con los órganos de selección – para acceso al empleo público- a que se refiere el artículo 109 del Anteproyecto. Nos reiteramos a lo ya señalado respecto a la creación y composición de estos órganos “ ut supra”, debiendo añadir, que no se concreta para estos concursos generales del artículo 124, si estas órganos tienen- como los del 109_ vocación de permanencia o se constituirán por cada concurso general que se convoque.

7.64.4 Apartado 7, la letra a), debería ser objeto de mejor redacción, ya que no resulta claro en su parte final en lo que hace al período temporal señalado

7.64.5 Apartado 8, lo señalado en este apartado debería incluirse como letra c) del apartado 7, al constituir otra causa de remoción

7.64.6 Apartado 9 señala, “*El personal funcionario de carrera removido del puesto de trabajo obtenido por el sistema de concurso general será adscrito provisionalmente a otro puesto de trabajo, de acuerdo con los criterios establecidos en el artículo 132.*” Relativo al **artículo 132**, al que se remite la norma, que regula la adscripción provisional, refiriéndola igualmente al cese de un puesto de libre designación, hemos de señalar que **no se contempla en esta regulación la garantía del puesto del artículo 73. 1 del Reglamento actual**, que relacionado con sus **artículos 42.5 y 66.2** ¹⁰ suponen que la **adscripción provisional** en ambos supuestos, **no puede ser inferior en más de dos niveles al de su grado personal consolidado.**

Esta garantía también, se viene recogiendo en las distintas leyes de función pública de otras Comunidades Autónomas, vid. artículo 116. 7 Ley 4/2021, de Valencia

7.64.7 Del contenido de este artículo 124, se echa en falta que se recoja el contenido mínimo de las convocatorias -*vid. artículo 44.3 de nuestro Reglamento-*

7.64.8 Finalmente, advertir que ni en el Capítulo II, del Título I, relativo a las atribuciones orgánicas, ni en este concreto artículo 124 se establece el órgano competente para la convocatoria del concurso general, extremo que sí se contempla para el concurso específico en el artículo siguiente-art. 125.5-. tampoco se señala el órgano competente para la aprobación de las bases de los concursos. Sobre la atribución de competencias en estas materias, *vid. artículo 43 y 44 del Reglamento.*

¹⁰ Reglamento General de Ingreso, promoción interna, provisión de puestos de trabajo y promoción profesional de los funcionarios de la Administración General de la Junta de Andalucía, aprobado por Decreto 2/2002, de 9 de enero

Artículo 42.5 A los funcionarios removidos se les atribuirá el desempeño provisional de un puesto correspondiente a su Cuerpo o Especialidad, en el mismo municipio, no inferior en más de dos niveles al de su grado personal, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, con efectos del día siguiente al de la fecha del cese.

Artículo 66.2 Los funcionarios cesados en un puesto de libre designación serán adscritos provisionalmente a un puesto de trabajo correspondiente a su Cuerpo o Especialidad no inferior en más de dos niveles al de su grado personal en el mismo municipio, en tanto no obtengan otro con carácter definitivo, con efectos del día siguiente al de la fecha del cese.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 62/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.65 Artículo 125. Concurso Específico.

7.65.1 Apartado 1. Respecto a la fase específica, a la que se otorga el 55% del total- *a la general se le da un 45%-* en la medida que incluye factores, donde existe una mayor subjetividad, a saber, memorias y entrevistas, entendemos que no debería valorarse con mayor porcentaje esta fase frente a la anterior que resulta mucho más objetiva. De hecho, esta es el criterio que establece el artículo 59 3 del actual Reglamento, que señala respecto a esta segunda fase *"Las convocatorias fijarán las puntuaciones de los distintos méritos específicos de la segunda fase del concurso que, en ningún caso, podrán exceder en su conjunto del 40% de la puntuación total de las dos fases"*.

7.65.2 Apartado 4. Señala que los méritos de ambas fases se valorarán por una comisión técnica, que parece sería distinta a la de los órganos colegiados técnicos del concurso general "ex" artículo 124.4. Debemos seguir insistiendo, en que resulta excesivo establecer tantos órganos colegiados para realizar funciones que vienen a ser coincidentes.

7.65.3 Apartado 11, se remite para los casos de remoción , al artículo 132, reiterar lo ya señalado respecto a este artículo.

7.66 Artículo 126. Libre designación.

Se señala en el **apartado 3** *"La facultad de proveer los puestos de libre designación corresponde a las personas titulares de las Consejerías de la Administración de la Junta de Andalucía y agencias del sector público andaluz, y su nombramiento se realizará a propuesta de la persona titular del centro, organismo u órgano al que esté adscrito el puesto de trabajo a cubrir.*

Se requerirá asimismo informe del órgano directivo central competente en materia de Función Pública cuando el personal funcionario de carrera proceda de otras Administraciones Públicas, en los términos recogidos en la Disposición transitoria cuarta."

Debería concretarse mejor, a qué efectos, se remite este precepto a la señalada DT4, ya que la misma bajo el calificativo de " Movilidad Administrativa", viene referida a la homologación y verificación de los méritos y circunstancias alegadas por funcionarios provenientes de otras Administraciones Públicas, todo ello, hasta tanto no se aprueben por la Conferencia Sectorial de Administración Pública los criterios generales a tener en cuenta para llevar a cabo las homologaciones necesarias para la movilidad interadministrativa.

Es por ello, que debe aclararse si el Informe de la Dirección General de Función Pública, lo es para autorizar la incorporación en un puesto PLD a un funcionario proveniente de otra Administración Pública o para, como señala la DT4, homologar los méritos y circunstancias relativas a la carrera profesional de dicho funcionario.

- El **apartado 7**, se refiere a la cobertura provisional de puestos de libre designación, remitiéndose respecto a su convocatoria a lo señalado en el apartado 6, si bien, no se refleja con la claridad deseable el requisito de la motivación.

- El **apartado 9**, regula la adscripción provisional de los funcionarios de carrera cesados en un puesto de libre designación remitiéndose al ya comentado artículo 132, sobre este extremo reiterarnos en lo ya manifestado "ut supra"



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 63/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.67 Artículo 128, en su **apartado 1**, letra a), debería precisarse si la reestructuración orgánica se refiere también a posibles reestructuraciones de entidades

Por otra parte, su **apartado 2**, establece para la movilidad temporal y estructural, un límite temporal de 6 meses, prorrogables, como máximo por otros seis meses más, si bien, en su parte final, prevé la posibilidad de prescindir de dicho límite, sin demasiado rigor.

7.68 Artículo 130, relativa a la movilidad forzosa definitiva, debe determinarse, el órgano competente, dentro de la Administración de la Junta de Andalucía, que procederá a dicho traslado forzoso. Añadir, que con alguna diferencia poco relevante, este artículo reproduce casi literalmente lo establecido en el artículo 81. 2 TREBEP, por lo que nuevamente reiterar lo señalado respecto a la *“lex repetita”*

7.69 Artículo 132, regula la adscripción provisional, reiterar lo ya señalado acerca de que **no se contempla en esta regulación la garantía del puesto del artículo 23 de la Ley 6/1985 y artículo 73. 1 del Reglamento actual**, que relacionado con sus **artículos 42.5 y 66.2** suponen que la **adscripción provisional** en ambos supuestos, **no puede ser inferior en más de dos niveles al de su grado personal consolidado**. Sobre este extremo, es cierto, que esta disposición señala que la adscripción provisional se realizará *“con respeto al tramo de carrera profesional consolidado”*, si bien, hemos de indicar que hasta que no se desarrolle reglamentariamente la carrera profesional, difícilmente se va a poder aplicar esta previsión.

Por otro lado, advertir que una vez se deja señalado en el primer párrafo del apartado segundo, que deberá respetarse el tramo de carrera consolidado, posteriormente, en su último párrafo señala *“si la adscripción hubiera de producirse desde una situación administrativa que no comportara la necesidad de respetar las garantías de tramo de carrera profesional”*, debería concretarse cuáles serían esos supuestos que vendrán a excepcionar la regla general

7.70 Artículo 133. En desarrollo del artículo 78. 3 TREBEP, se regula la permuta, pero no puede perderse la perspectiva de que la permuta se realiza entre puestos de trabajo. Es por ello, que debe revisarse la redacción del artículo. Añadir, en lo que hace al órgano competente para autorizarlo, que nada se dice, remitiéndose al procedimiento que se establezca reglamentariamente, y tan solo se señala que será necesario informe de los correspondientes órganos competentes en materia de personal, respecto a esto último sería necesario que se identificaran dichos órganos.

7.71. Artículo 140. Movilidad por razones de salud.

7.71.1. De entrada, no se entiende que se limite la aplicación de este precepto al personal laboral fijo, cuando de acuerdo con el artículo 11. 2 el personal laboral abarca tanto al personal fijo, por tiempo indefinido o temporal. Añadir, que ello entra en contradicción con la fórmula empleada en el artículo 141, que al regular regula otro supuesto de movilidad, lo aplica con carácter general a los empleadas públicas de Andalucía.

7.71.2. Por otro lado, debemos advertir que la expresión *“persona con la que conviva en análoga relación de afectividad a la conyugal”*, adolece de una importante indeterminación, debiendo citarse alguna disposición legal que regule este tipo de situaciones, como pudiera ser la Ley 5/2002, de 16 de diciembre, de parejas de Hecho de Andalucía. A su vez, debería exigirse algún medio acreditativo de dicha relación de afectividad

7.71.3. Finalmente, a la vista del principio proclamado en el **artículo 3. g) del Anteproyecto “igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en el empleo público de las personas con discapacidad”**, recomendamos que se haga extensible la regulación de esta movilidad por razones de salud, a



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 64/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



las personas con discapacidad. Todo ello, a la a la vista del marco normativo actual sobre la materia , a saber, **Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad**, aprobada el 13 de diciembre de 2006 por la Asamblea General de las Naciones Unidas (ONU), ratificada por España el 3 de diciembre de 2007 y que entró en vigor el 3 de mayo de 2008; Texto Refundido de la Ley General de derechos de las personas con discapacidad y de su inclusión social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/2013, de 29 de noviembre; y en el ámbito autonómico Ley 4/2017, de 25 de septiembre, de Derechos y la Atención a las Personas con Discapacidad en Andalucía. Este marco normativo supone la consagración del enfoque de derechos de las personas con discapacidad, de modo que considera a las personas con discapacidad como sujetos titulares de derechos y los poderes públicos están obligados a garantizar que el ejercicio de esos derechos sea pleno y efectivo.

Es por ello, que del mismo modo que se incorpora en el artículo 108 del Anteproyecto una medida de acción positiva para las personas con discapacidad relativa al acceso al empleo público- integrando el mandato del artículo 28 de la mencionada Ley 4/2017-, aconsejamos incluir otra medida de acción positiva para las personas con discapacidad referido a este supuesto de movilidad, proponiendo una redacción semejante a la contenida en el artículo 123 de la Ley 4/2021¹¹, de 16 de abril , de Función pública valenciana, permitiendo también un cambio de puesto, cuando por motivos de no le sea posible realizar adecuadamente las tareas asignadas a su puesto de trabajo .

7.72 Artículo 141. Movilidad por Razones de Violencia de Género

En línea con las últimas disposiciones legales en la materia, se acomete la regulación de este supuesto de movilidad, artículo 24 de Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Violencia de Género y art. 82.1 TREBEP. Respecto a la regulación de este artículo, sería deseable que se incorporara la necesidad de la acreditación de ser víctima de violencia de género, con remisión al **Artículo 23 de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Violencia de Género**, a saber

“Las situaciones de violencia de género que dan lugar al reconocimiento de los derechos regulados en este capítulo se acreditarán mediante una sentencia condenatoria por un delito de violencia de género, una orden de protección o cualquier otra resolución judicial que acuerde una medida cautelar a favor de la víctima , o bien por el informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de que la demandante es víctima de violencia de género . También podrán acreditarse las situaciones de violencia de género mediante informe de los servicios sociales, de los servicios especializados , o de los servicios de acogida destinados a víctimas de violencia de género de la Administración Pública competente ; o por cualquier otro título , siempre que ello esté previsto en las disposiciones normativas de carácter sectorial que regulen el acceso a cada uno de los derechos y recursos .

El Gobierno y las Comunidades Autónomas , en el marco de la Conferencia Sectorial de Igualdad , diseñaran , de común acuerdo , los procedimientos básicos que permitan poner en marcha los sistemas de acreditación de las situaciones de violencia de género”

¹¹ Artículo 123 de la Ley 4/2021. Cambio de puesto por motivos de salud , de discapacidad o diversidad funcional

1 . Se podrá adscribir el personal funcionario de carrera que lo solicite a puestos de trabajo , tanto en la misma unidad administrativa o localidad como en diferente , cuando por motivos de salud , de discapacidad o diversidad funcional no le sea posible realizar adecuadamente las tareas asignadas a su puesto de trabajo . Este sistema de provisión de puestos tendrá preferencia sobre los nombramientos de personal funcionario interino o mejora de empleo .



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 65/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Al hilo de lo anterior, a efectos de la aplicabilidad práctica de la regulación contenida en este precepto téngase en cuenta el **Acuerdo de la Conferencia Sectorial de Administración Pública , por la que se aprueba el Acuerdo para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de violencia de género, aprobado mediante resolución de 16 de noviembre de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública**

Finalmente, se echa en falta la regulación del este mismo supuesto de movilidad analizado “ut supra” , referido a violencia terrorista, de acuerdo con lo señalado en el artículo 82.2 TREBEP. De hecho, el artículo 151, inserto en el Título XI, relativo a la Situaciones administrativas, regula la “excedencia por razón de violencia terrorista”

7.73 Título XI. Situaciones Administrativas

Se regula por primera vez en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía las situaciones administrativas, al amparo del artículo 85.2 TREBEP.

7.74 El artículo 142, inserto en el Título XI, Capítulo I “*personal funcionario de carrera*”, abre dicha regulación, debiendo señalar que referido este capítulo al personal funcionario de carrera, se aconseja sustituir el término “*personal*” por el de “*personal funcionario de carrera*” o “*los funcionarios de carrera*”. Esta consideración, la realizamos para el resto de artículos de este capítulo.

7.55 Artículo 143. Respecto a la situación de servicio activo, uno de los supuestos que dan lugar a esta situación, es la de la comisión de servicios del artículo 136, por lo que podría contemplarse .

7.76 Artículo 144. Servicios Especiales.

La regulación de este artículo es demasiado extensa, aconsejando se integre en dos artículos, el primero conteniendo la regulación de los supuestos que dan lugar a la declaración de servicios especiales, y el segundo, para la regulación de los efectos derivados de dicha situación.

Apartado 1, advertir que la situación de servicios especiales referida al ser nombrado personal alto cargo, se repite en los apartados a) “in fine” y apartado c), pudiendo integrarse la regulación de ambos en un mismo apartado. Respecto al apartado c) mezcla los cargos que puedan desempeñarse en el sector público de Andalucía con otros en otras Administraciones Públicas, dejando la consideración de alto cargo y, en consecuencia, la declaración de la situaciones de servicios especiales, a lo que se determine en la normativa de la respectiva Administración Pública. La regulación, en estos términos planteará no pocos problemas interpretativos

En el **apartado d)** las referencias hechas al funcionarios que se adscrito a los servicios del Defensor del Pueblo o destinados al Tribunal de Cuentas- misma situación que el art. 87.d) TREBEP-, debería hacerse extensible a órganos análogos existentes en la Comunidad Autónoma, nos referimos al Defensor del Pueblo Andaluz y la Cámara de Cuentas de Andalucía, sobre la declaración de servicios especiales relativas a funcionarios que pasen a prestar servicios en estos órganos de extracción parlamentaria referidas a otras Administraciones Autonómicas, citar Sentencias del TSJ de Madrid. núm. 783/2004, de 10 de junio y núm. 1393/2004, de 3 de noviembre, que aplican analógicamente lo señalado en el artículo 87.1.d) TREBEP respecto al nombramiento de dos funcionarios que pasaron a desempeñar dos puestos de libre designación en la Cámara



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 66/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



de Cuentas de la Comunidad de Madrid. Más recientemente, citar Sentencia del TSJ de Cataluña, núm. 963/2013, de 26 de septiembre, que por aplicación analógica del precepto estatal antes señalado, declara en situación de servicios especiales a un funcionario de la AEAT nombrado técnico experto de investigación de la Oficina Antifraude de Cataluña.

Al hilo de esto último, podría incluirse también, en tanto que órgano que participa de la misma naturaleza que los anteriores- habida cuenta su adscripción al parlamento- , a la recientemente creada Oficina Antifraude Andaluza.

Apartado m), es susceptible de mejor redacción, advirtiendo, por otro lado, que no aporta seguridad jurídica la remisión que se hace en su parte final a la normativa que desarrolle lo previsto en la normativa estatal de carácter básico. Añadir, que no se entiende se incluya como merecedor de esta situación al personal directivo profesional alto cargo y al personal laboral de alta dirección de las entidades del sector público y no al personal directivo público profesional funcionario de carrera o laboral fijo.

7.77 Artículo 145. Servicio en otras Administraciones Públicas

El apartado 4, reproduce en idénticos términos el mandato contenido en el artículo 88.4 TREBEP, sin que el Anteproyecto descienda a concretar, cómo la Administración de la Junta de Andalucía, reconocerá al funcionario reingresado - *en defecto de convenios de Conferencia Sectorial y demás instrumentos de colaboración entre administraciones*- , los progresos alcanzados en la carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva.

Es evidente, que de acuerdo con el mandato imperativo del artículo 88.4 TREBEP , que reproduce en sus mismos términos, el artículo 145 del Anteproyecto, este reconocimiento , debe producirse, por lo que sería deseable que en el ámbito de la Administración de la Junta de Andalucía , se cubriera este vacío legal , determinando el procedimiento o el mecanismo por el que se procederá al reconocimiento de los progresos alcanzados en la carrera profesional del funcionario que reingrese su Administración de origen.

7.78 Artículo 153. La excepción respecto al cobro de trienios, cuando los servicios se presten en entidades del sector público con personalidad jurídica privada, no se prevé en el artículo 152 que regula la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público andaluz.

7.79 Artículo 155. Excedencia Voluntaria Incentivada. Se echa en falta, la regulación de los efectos que se derivarían pasados los 5 años en los que se debe permanecer en esta situación, si no se solicitara el reingreso.

7.80 Artículo 157. Expectativa de destino. Es incorrecto hablar de la supresión de un puesto de trabajo como consecuencia de una reasignación de efectivos, ya que la reasignación de efectivos se regula en el artículo 131 como consecuencia, precisamente de la supresión de un puesto. Es por ello, que debe acometerse otra redacción .

7.81 Artículo 161. Situaciones administrativas del personal funcionario interino. No resulta correcto jurídicamente, que después de reflejarse cinco situaciones, se añada un apartado f) que indique “ *así como cualquier otra situación administrativa que pueda determinarse por norma legal*”, el Anteproyecto debería concretar otras posibles situaciones



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 67/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.82 Título XII.- Regula el régimen disciplinario.

La anterior Ley 6/1985, de 28 de noviembre, no contenía ninguna disposición relativa a dicho régimen, resultando de aplicación el Estatuto Básico del Empleado Público de conformidad con lo dispuesto en el artículo 1 *in fine* de dicha Ley, así como el Reglamento Disciplinario de los Funcionarios de la Administración General del Estado, aprobado por el Real Decreto 33/1986, de 10 de Enero, particularmente en cuanto a la tipificación de las faltas graves y leves, como así corroboró definitivamente el Tribunal Supremo, en Sentencia de 30 de marzo de 2017, Rec. n.º 3300/2015, dictada en interés de Ley, y que se reflejó en la STSJ de Andalucía, Sede de Granada, de 29 de junio de 2017, Rec. n.º 1454/2017.

El anteproyecto que nos ocupa viene a subsanar ese vacío normativo existente en nuestra Comunidad Autónoma, introduciendo este nuevo Título XII, que no solo se remite a la normativa estatal de carácter básico, sino que regula de forma completa el régimen disciplinario del personal, incluyendo la enumeración de los tipos infractores clasificados como muy graves, graves y leves.

En cuanto a las faltas muy graves, el artículo 95.2.p) del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que *“También serán faltas muy graves las que queden tipificadas como tales en ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral”*. Sobre las faltas graves, el artículo 95.3 establece que *“serán establecidas por ley de las Cortes Generales o de la asamblea legislativa de la correspondiente comunidad autónoma o por los convenios colectivos en el caso de personal laboral, atendiendo a las siguientes circunstancias: a) El grado en que se haya vulnerado la legalidad. b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos. c) El descrédito para la imagen pública de la Administración”*. Por último y para las faltas leves el artículo 95.5 preceptúa que *“Las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias”*.

Por tanto, el régimen disciplinario del personal que pudiera ser aprobado por las Comunidades Autónomas, debe atenerse a las faltas muy graves del Estatuto Básico del Empleado Público, si bien pudiendo adicionar otras distintas, gozando de un amplio margen para establecer los tipos infractores graves y muy graves, siempre que se respeten los criterios enunciados en el artículo 95.3 del Estatuto Básico del Empleado Público. Con base a ello los Artículos 167, 168 y 169 del anteproyecto, tipifican los referidos tipos, garantizándose así el principio de legalidad y tipicidad, e introduciendo un régimen jurídico propio que ya no depende de la mera remisión a la normativa estatal.

Además del Estatuto Básico del Empleado Público, también resulta de aplicación como novedad respecto a la anterior Ley 30/1992, de 26 de noviembre, el Capítulo III del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, dedicado a los principios de la potestad sancionadora, toda vez que según el artículo 25.3, *“Las disposiciones de este Capítulo serán extensivas al ejercicio por las Administraciones Públicas de su potestad disciplinaria respecto del personal a su servicio, cualquiera que sea la naturaleza jurídica de la relación de empleo”*. No obstante, este cambio de criterio desconoce la tradicional doctrina por la que se excluía del ámbito sancionador la potestad disciplinaria de las Administraciones Públicas, por cuanto que las relaciones de sujeción especial presentan rasgos de excepcionalidad en relación a la potestad.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 68/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



En este sentido, la STS (Sala de lo Contencioso-Administrativo, Sección 7ª) , de 26 de abril de 2004, estableció:

“En efecto, en la cuestión de ilegalidad que abordamos, se trata de fijar el alcance del principio de legalidad en un ámbito específico de la potestad sancionadora, el de ejercicio de las facultades disciplinarias en las relaciones de sujeción especial, esto es, en aquellas relaciones que no son las que ligan a la Administración con todos los ciudadanos, sino las que le vinculan con personas que están sujetas a ella por una relación característica, como es la relación estatutaria respecto de los funcionarios públicos. Como ha declarado el Tribunal Constitucional en la sentencia 69/1989, de 20 de abril (RTC 1989, 69), el alcance de la reserva de Ley pierde parte de su fundamentación material en el seno de las relaciones de sujeción especial, en el que la potestad sancionadora no es la expresión del «ius puniendi» genérico del Estado, sino manifestación de la capacidad propia de autoordenación correspondiente, si bien, incluso en este ámbito, una sanción carente de toda base normativa legal devendría lesiva del derecho fundamental que reconoce el artículo 25.1 (.....) Más adelante el Tribunal Constitucional ha especificado que el cumplimiento de los requisitos constitucionales de legalidad formal y tipicidad permiten una adaptación –nunca supresión– en los casos de relaciones Administración-administrado en concordancia a la intensidad de la sujeción; y que la relativización del principio puede ser mayor en los supuestos de máxima intensidad de la relación, citando como ejemplos la que une a los presos con la Administración penitenciaria (sentencia 2/1987, ya aludida) o a los policías con sus superiores jerárquicos (sentencia 69/1989, igualmente mencionada). En este sentido se pronuncia la sentencia 61/1990, de 29 de marzo (RTC 1990, 61).

(...) En el ámbito de unas relaciones de sujeción especial de singular intensidad basta para que el principio de legalidad, en su garantía de exigencia de una Ley formal, se considere respetado respecto a la tipificación de una infracción disciplinaria, que el precepto reglamentario tenga su apoyo en la Ley, aunque el precepto de Ley formal no defina específicamente el tipo de la infracción disciplinaria.(...)”.

Esta doctrina constitucional se mantiene hasta la STC 187/15, de 21 de septiembre, no alcanzándose a entender ese cambio de criterio legislativo, dado que según el Dictamen del Consejo de Estado, de 29 de abril de 2015, relativo al anteproyecto de Ley del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas: *“altera la tradicional regla de la no aplicabilidad de los principios de la potestad sancionadora al ejercicio por las Administraciones Públicas de su potestad disciplinaria, al prever “la extensión” a ese ámbito de tales principios. De este modo, se desconoce que, como ha sostenido el Tribunal Supremo, la razón de la regla del actual artículo 127.3 de la Ley 30/1992 no es otra que el reconocimiento por el legislador <<de que las relaciones de sujeción especial presentan rasgos de excepcionalidad en relación a la potestad sancionadora de la Administración pública>> (STS de 23 de octubre de 2001; también STS de 26 de abril de 2004)”.* En cualquier caso, téngase en cuenta que el artículo 94.2 EBEP, viene a consagrar los mismos principios para la potestad disciplinaria.

No podemos dejar de señalar, que siguiendo la doctrina del Consejo Consultivo de Andalucía, el esfuerzo que está obligado a realizar el legislador para salvaguardar los principios rectores del Derecho sancionador, a saber, Dictamen 553/2017, de 5 de octubre:



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 69/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



“Ante todo, conviene recordar la doctrina de este Consejo Consultivo en la materia (como se hace en el dictamen 482/2017 con cita del 826/2015), en la que se subraya, en concordancia con la jurisprudencia constitucional, que el legislador puede y debe realizar un importante esfuerzo en la definición del régimen de infracciones y sanciones, pese a la dificultad que puede comportar en algunos sectores la definición precisa de las conductas objeto de sanción. En este plano, la sentencia del Tribunal Constitucional 162/2008, de 15 de diciembre, recuerda que «el artículo 25.1 CE incorpora la regla nullum crimen nulla poena sine lege», que comprende tanto una garantía formal como una garantía material «de aplicación al ordenamiento sancionador administrativo».

La garantía formal, que supone la exigencia de reserva de ley en materia sancionadora, «tiene una eficacia relativa o limitada en el ámbito sancionador administrativo, toda vez que no cabe excluir la colaboración reglamentaria en la propia tarea de tipificación de las infracciones y atribución de las correspondientes sanciones, aunque sí hay que excluir el que tales remisiones hagan posible una regulación independiente y no claramente subordinada a la ley. Por tanto, la garantía formal implica que la ley debe contener la determinación de los elementos esenciales de la conducta antijurídica y al reglamento sólo puede corresponder, en su caso, el desarrollo y precisión de los tipos de infracciones previamente establecidos por la ley» (STC 242/2005, de 10 de octubre, FJ 2; resumiendo una doctrina reflejada, entre muchas otras, en las SSTC 42/1987, de 7 de abril, FJ 2; 341/1003, de 18 de noviembre, FJ 10; 132/2001, de 8 de junio, FJ 5; y 25/2002, de 11 de febrero, FJ 4). Así, la STC 132/2001 subraya que «desde la STC 42/1987, de 7 de abril, FJ 2, viene declarando este Tribunal que el art. 25.1 CE proscribía toda habilitación reglamentaria vacía de contenido material propio» (FJ 5).

La garantía material, por su parte, «aparece derivada del mandato de taxatividad o de lex certa y se concreta en la exigencia de predeterminación normativa de las conductas ilícitas y de las sanciones correspondientes, que hace recaer sobre el legislador el deber de configurarlas en las leyes sancionadoras con la mayor precisión posible para que los ciudadanos puedan conocer de antemano el ámbito de lo proscrito y prever, así, las consecuencias de sus acciones» (STC 242/2005, FJ 2; doctrina que se reitera en numerosas sentencias posteriores entre ellas la STC 150/2015, de 6 de julio, FJ 2).

En este plano, como declara el Tribunal Constitucional en su sentencia 220/2016, de 19 de diciembre (FJ 5), «la garantía de certeza puede resultar vulnerada por la insuficiente determinación ex ante de la conducta sancionable, como defecto inmanente a la redacción legal del precepto sancionador», vulneración que «afectaría a la calidad de la ley, esto es, a la accesibilidad y previsibilidad del alcance de la norma en el ámbito penal o sancionador (SSTC 184/2003, de 23 de octubre, FJ 3, y 261/2015, de 14 de diciembre, FJ 5)».

En esta línea, la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público dispone en su artículo 27.1 que «sólo constituyen infracciones administrativas las vulneraciones del ordenamiento jurídico previstas como tales infracciones por una Ley», y añade en su apartado 2 que «únicamente por la comisión de infracciones administrativas podrán imponerse sanciones que, en todo caso, estarán delimitadas por la Ley». Todo ello, sin perjuicio de que las disposiciones reglamentarias de desarrollo puedan introducir especificaciones o graduaciones al cuadro de las infracciones o sanciones establecidas legalmente, con la finalidad de contribuir a la más correcta identificación de las conductas o a la más precisa determinación de las sanciones correspondientes, «sin constituir nuevas infracciones o sanciones, ni alterar la naturaleza o límites de las que la Ley contempla» (apdo. 3 del mismo artículo).



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 70/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



Por todo lo expuesto, este Consejo Consultivo viene subrayando en su doctrina que no basta con una genérica previsión legal, sino que se trata de contemplar con el mayor rigor posible la conducta infractora, describiéndola con detalle”.

Por otro lado, según lo dispuesto en el artículo 3 del Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, *“Las disposiciones del presente Reglamento tendrán carácter supletorio para los demás funcionarios al servicio del Estado y de las Administraciones Públicas no incluidos en su ámbito de aplicación”*. Esta supletoriedad ha sido confirmada por STSJ de Andalucía, Sede de Sevilla, de 5 de diciembre de 2000, Rec. 3256/2000.

Para finalizar, se constata que algunas de las previsiones y faltas tipificadas en el anteproyecto, han sido extraídas, en algunos casos de forma literal, del mismo Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, lo cual es conforme a derecho, dado que la Comunidad Autónoma puede, con arreglo a los términos del Estatuto Básico del Empleado Público ya expuestos, regular los tipos infractores correspondientes.

En definitiva, consideramos como un hito de gran relevancia que el anteproyecto regule con detalle un régimen disciplinario propio, para el personal incluido en su ámbito de aplicación, especialmente en lo que se refiere a los tipos infractores, en contraposición con la ausencia de previsiones de la que adolecía la Ley 6/1985, de 28 de noviembre, consolidando los principios de legalidad y tipicidad en nuestra Comunidad Autónoma en materia disciplinaria.

7.83 Artículo 163.- En el apartado 1 debería precisarse a qué *“normas sectoriales”* se está aludiendo, pues con base al principio de legalidad debe quedar perfectamente delimitado cuáles serán las disposiciones aplicables. En cualquier caso, habría de esclarecerse cómo se conjugaría la aplicación de esas normas sectoriales respecto al contenido del Título XII.

Observamos que el contenido de los dos párrafos del apartado 5 es prácticamente idéntico, si bien en cuanto a la exigencia de responsabilidad disciplinaria, el primero se refiere a cuando se adquiriera nuevamente la condición de personal funcionario o laboral, mientras que el segundo a la reincorporación a la prestación de servicios. Para facilitar su comprensión y evitar equívocos, aconsejamos que se refundan ambos supuestos.

7.84 Artículo 166.- Téngase en cuenta que según el apartado 2, las faltas muy graves que se enumeran solo se predicen del *“personal funcionario”*. No obstante, la exclusión del resto del personal ante acciones u omisiones incluidas en alguno de los tipos enumerados, podría generar situaciones que no serían punibles por no ser funcionario la persona infractora, lo que se pone de manifiesto a los efectos oportunos. A *sensu contrario*, dado que los Artículos 167 y 168 nada especifican para las faltas graves y leves, serán de aplicación a todo el personal incluido en el ámbito del anteproyecto, en consonancia con el Artículo 163, y no solo al personal funcionario.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 71/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



En el Informe de valoración de las alegaciones se indica que *“el artículo 166 se refiere solo al personal funcionario porque las faltas del personal laboral se regularán en las normas convencionales que resulten de aplicación”*. Sin embargo, dichas normas serían complementarias a la hora de regular otras faltas distintas, pero no las únicas, como así se desprende del propio Artículo 163.1. Además y como se acaba de decir, los Artículos 167 y 168 serían aplicables a todo el personal, lo que sería incongruente.

7.85. Artículo 167.- En el párrafo a) se tipifica el incumplimiento de las órdenes e instrucciones de las personas jerárquicamente superiores relativas al desempeño del puesto de trabajo, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, *“cuando no sea constitutiva de falta muy grave”*. Interpretamos que dicha falta muy grave es la regulada en el artículo 95.2.i) del Estatuto Básico del Empleado Público. Sin embargo, no cabe extraer ningún criterio a partir del cual se pueda calificar la conducta infractora como falta muy grave o grave.

Según el Dictamen 90/2015 de la Comisión Jurídica de Extremadura, de 19 de febrero de 2015, sobre el Proyecto de Ley de Función Pública de dicha Comunidad Autónoma, *“En el examen del artículo 154, misma opinión nos merece el deslinde de las conductas que son consideradas faltas leves, respecto de las graves, utilizándose continuamente criterios que no son por sí mismo un elemento diferenciador relevante, en tanto en cuanto el supuesto de hecho es prácticamente idéntico, y aludiendo únicamente a <<cuando no constituya falta grave>> (letras b) y c). Ello provoca una grave inseguridad jurídica y confiere un margen de actuación discrecional”*. Ello se reproduce para el **párrafo s)** y el **Artículo 168.I)**.

7.86. Artículo 168.- En el apartado I) se tipifica como falta leve el incumplimiento de *“cualquier otro deber u obligación”*, siempre que no deba ser calificado como falta grave o muy grave. Este tipo infractor resulta demasiado amplio e indeterminado, y al hilo del reproducido Dictamen del Consejo Consultivo 553/2017, de 5 de octubre, *“no basta con una genérica previsión legal, sino que se trata de contemplar con el mayor rigor posible la conducta infractora, describiéndola con detalle”*. De lo contrario, en este tipo cabría subsumir cualquier incumplimiento del ordenamiento jurídico en materia de función pública y relaciones del personal con la ciudadanía.

Por lo que se refiere al incumplimiento de los *“principios éticos y de conducta”*, presumimos que los mismos son los regulados en los artículos 53 y 54 TREBEP, al que se remite, como hemos visto el artículo 32 del Anteproyecto .

7.87. Artículo 169.- El apartado 2.d) prevé como sanción accesoria (suspensión del derecho a estar como disponible en todas las bolsas de trabajo), el mismo periodo máximo de un año que contempla el Artículo 169.1.c) para las faltas muy graves, lo que debería revisarse en virtud del principio de proporcionalidad.

7.88. Artículo 170.- El segundo inciso del apartado 2 indica que *“se deberá guardar la adecuación entre la gravedad del hecho constitutivo de la falta disciplinaria y su calificación”*. Sin embargo, entendemos que la calificación de un concreto tipo infractor respecto de otros, lo será por el cumplimiento de los elementos subjetivos u objetivos que conforman dicho tipo, sin que quepa entrar a valorar cuál sería aplicable en función de la gravedad del hecho, dado que el principio de proporcionalidad solo atempera la imposición de la sanción



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 72/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



según la mentada gravedad de los hechos infractores, pero no la elección del tipo. Si bien es cierto que el artículo 29.3 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, alude a la adecuación para *“la determinación normativa del régimen sancionador”*, se trata de un mandato dirigido al legislador a la hora de concretar las infracciones, pero no para valorar la elección del tipo una vez que el mismo ya está plasmado en la ley. Por otra parte, la expresión *“así como entre éste y la sanción aplicada”*, viene a reiterar lo dispuesto en el apartado 1. En consecuencia, consideramos que este segundo inciso del apartado 2 debería suprimirse en su totalidad.

En el apartado 4 no parece adecuada la alusión a *“semejantes preceptos administrativos”*, pudiendo emplear la estandarizada expresión *“de la misma naturaleza”*, como en el apartado 3, interpretando ésta como un ataque al mismo bien jurídico, en aquellos casos en que concurra identidad del objeto de protección, como así viene destacando la doctrina y la jurisprudencia (STS, de 3 abril de 2001, Rec. 2474/1999). Así, la comisión de la misma falta, o por ejemplo de cualquiera de las faltas en materia de horario y jornada laboral, serían de la misma naturaleza.

7.89. Artículo 171.- Dado que el apartado 1 se remite a la normativa estatal básica, consideramos que los apartados 2, 3 y 4 podrían suprimirse, o en todo caso, reproducir literalmente y con la correspondiente remisión, el artículo 97.2 del Estatuto Básico del Empleado Público, y el segundo inciso del artículo 30.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre.

7.90 Artículo 172.- En el apartado 7 se establece que en el caso del personal laboral, la sanción de suspensión de funciones o de empleo y sueldo por falta leve, *“se impondrá por el mismo procedimiento previsto para las faltas muy graves y graves”*. Interpretamos que lo que se pretende indicar es que en estos casos no será de aplicación el procedimiento sumario regulado en el apartado 2, lo que debería recogerse como una excepción en dicho apartado.

7.91 Artículo 174.- Además de atribuir al interesado la necesidad e solicitar la cancelación de la inscripción de sanciones, dado que el procedimiento sancionador siempre se iniciará de oficio, debería preverse la posibilidad de que también pueda realizarse la cancelación de oficio.

7.92. Artículo 175.- En el apartado 1 no es correcto excepcionar en general la extinción de la responsabilidad disciplinaria, con los supuestos del Artículo 163.5, pues el cumplimiento de la sanción, la prescripción o el fallecimiento, conllevan dicha extinción. Por tanto, la remisión a dicho precepto ha de quedar únicamente como excepción en el párrafo c).

En el apartado 2, el Artículo 163.5 dispone que se podrá exigir la responsabilidad disciplinaria si se adquiere nuevamente la condición de personal funcionario o laboral. En estos casos entendemos que hasta ese momento, la pérdida de dicha condición, llevaría aparejada la conclusión del procedimiento disciplinario y archivo de las actuaciones, sin perjuicio del inicio de un nuevo expediente en caso de que no hubiera transcurrido el plazo de prescripción.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 73/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.93. Artículo 176.- En el apartado 2 habría de señalar “convenios” en vez de “*convenios de colaboración*”, en consonancia con la nueva nomenclatura adoptada por la Ley 40/2015, de 1 de octubre en el Capítulo VI del Título Preliminar.

7.94. Artículo 177.- En el apartado 3 entendemos que los informes “*que le sean solicitados*”, tendrán carácter de facultativos y no preceptivos.

7.95. Disposición Adicional Primera.- Consideramos innecesaria esta Disposición, dado que ya el Artículo 2 establece cuál es el ámbito de aplicación del anteproyecto, sin perjuicio de que la norma reglamentaria de desarrollo se remita a dicho precepto.

7.96. Disposición Adicional Segunda.- No parece adecuado indicar que las referencias a la Administración de la Junta de Andalucía, “*se entenderán realizadas también a las demás Administraciones Públicas incluidas en el artículo 2 de esta Ley en lo que a las mismas les resulte de aplicación*”. Esta previsión puede inducir a equívocos a la hora de aplicar e interpretar las disposiciones del anteproyecto, dado que lo que pueda ser de aplicación o no habría de plasmarse de forma indubitada del articulado. En todo caso, el Artículo 1 ya expresa que el objeto del anteproyecto es determinar las “*normas aplicables a todo el personal de las Administraciones Públicas de Andalucía incluido en su ámbito de aplicación*”, que no es otro que el definido en el Artículo 2.

7.97- Disposición Adicional Tercera.- En el apartado 2 junto con los principios de “*igualdad, mérito y capacidad*”, podría añadirse el de “*publicidad*”.

7.98- Disposición Adicional Cuarta.- En el apartado 1 se establece que en todos los procedimientos derivados de la regulación contenida en esta Ley, “*será obligatoria la relación con la Administración a través de medios electrónicos*”. Esta previsión será aplicable cuando se trate de “*Los empleados de las Administraciones Públicas para los trámites y actuaciones que realicen con ellas por razón de su condición de empleado público*”, ex artículo 14.2.e) de la Ley 39/2015, de 1 de octubre. Ahora bien, en otros casos, en particular respecto a las personas que participen en procedimientos de acceso a la función pública, habrá que motivar la existencia de alguno de los supuestos del artículo 14.3 de dicha Ley: “*por razón de su capacidad económica, técnica, dedicación profesional u otros motivos quede acreditado que tienen acceso y disponibilidad de los medios electrónicos necesarios*”.

El apartado 2 prevé fomentar el empleo de la firma electrónica basada en el certificado electrónico del personal al servicio de la Administración de la Junta de Andalucía, lo que se valora positivamente, en los términos expuestos en el Informe IEPI00014/15, de 7 de septiembre de 2015, de la Asesoría Jurídica de la Consejería de Empleo, Empresa y Comercio, solicitado por la Secretaría General Técnica, en el que se analiza la conveniencia de utilizar el certificado electrónico de empleado público, así como la posibilidad de uso obligatorio del certificado digital personal, dado que según el mismo, “*La finalidad del certificado electrónico de los funcionarios y empleados públicos respecto del certificado personal 2 CA, encuentra su justificación en las funciones públicas que dicho personal desempeña dentro de su puesto de trabajo en la Administración, que requieren de un nivel de seguridad y certidumbre adecuados, garantizando la autenticidad del documento. O dicho de otro modo,*



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 74/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



predomina el elemento objetivo y no subjetivo en su utilización, con relación al puesto que se desempeña dentro de las Administraciones Públicas”.

7.99- Disposición Adicional Quinta.- Establece que se creará un órgano administrativo colegiado de resolución de conflictos en materia de personal. Podría tratarse del órgano contemplado en el artículo 136 del Estatuto de Autonomía, según el cual *“La ley regulará el estatuto de los funcionarios públicos de la Administración de la Junta de Andalucía, el acceso al empleo público de acuerdo con los principios de mérito y capacidad, y establecerá un órgano administrativo de la función pública resolutorio de los recursos que se interpongan sobre esta materia”*. De ser así, debería indicarse de forma expresa.

Conforme a lo dispuesto en el apartado 2, el órgano administrativo de resolución de conflictos, *“actúa con plena independencia funcional en el ejercicio de sus competencias”*, por lo que cabe plantearse si se configura como *“administración institucional”*. Según la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, *“Tienen la consideración de Administración institucional las entidades públicas vinculadas con personalidad jurídica propia a las que se les reconozca expresamente por ley independencia funcional o un especial régimen de autonomía respecto de la Administración de la Junta de Andalucía. Estas entidades se regularán por su normativa específica y supletoriamente por lo establecido con carácter general en la presente Ley para los distintos tipos de agencias que resulte de aplicación en atención a las características de cada entidad”*. No obstante, en correspondencia con lo que se dirá para el apartado 7, ello debe relacionarse con el hecho de que se trataría de un órgano no sometido a instrucciones jerárquicas. Por tanto, debe expresarse si este órgano ostenta la calificación de Administración institucional o no, y de ser así, adoptar otra denominación distinta a la de *“órgano”*, al gozar de la referida independencia de la Administración de la Junta de Andalucía.

El apartado 7 establece que las reclamaciones presentadas ante este órgano son sustitutivas del recurso de alzada o, en su caso, potestativo de reposición. Entendemos que ello deriva de lo dispuesto en el artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre: *“Las leyes podrán sustituir el recurso de alzada, en supuestos o ámbitos sectoriales determinados, y cuando la especificidad de la materia así lo justifique, por otros procedimientos de impugnación, reclamación, conciliación, mediación y arbitraje, ante órganos colegiados o Comisiones específicas no sometidas a instrucciones jerárquicas, con respeto a los principios, garantías y plazos que la presente Ley reconoce a las personas y a los interesados en todo procedimiento administrativo. En las mismas condiciones, el recurso de reposición podrá ser sustituido por los procedimientos a que se refiere el párrafo anterior, respetando su carácter potestativo para el interesado”*.

En caso de que resulte de aplicación este precepto, y no estemos ante una entidad que ostente naturaleza de *“Administración institucional”*, lo que tendría que aclararse, en todo caso sería de aplicación lo previsto en el segundo párrafo de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, en cuanto a que el régimen jurídico del párrafo primero (Administración institucional), *“será también de aplicación a los órganos o instituciones sin personalidad jurídica creados por ley con autonomía orgánica y funcional respecto a la Administración de la Junta de Andalucía”*.

La importancia de este nuevo órgano implica la necesidad de determinar el ámbito objetivo en cuanto a *“los conflictos surgidos entre la Administración de la Junta de Andalucía y el personal a su servicio en aquellas*



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 75/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



materias reguladas por esta Ley", sin perjuicio del desarrollo reglamentario del procedimiento para realizar las reclamaciones según el apartado 6, pues no queda claro cuál será el régimen de intervención del órgano.

Se desconoce si será de aplicación con carácter general, el régimen jurídico de los recursos administrativos regulado en el Capítulo II del Título V de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y con carácter particular, las disposiciones relativas al recurso de alzada y potestativo de reposición.

Por otro lado, se plantea cuál será la relación entre este órgano y las Comisiones Técnicas Provinciales de Valoraciones, que desenvuelven su actuación en materia educativa y se regulan en un gran número de Órdenes, como la reciente de 15 de enero de 2021 en materia de Bachillerato, o con cualquier otro órgano de similar naturaleza que tuviera por objeto la resolución de reclamaciones.

En el párrafo a) del apartado 8 suponemos que la función consultiva tendrá carácter facultativo y no preceptivo.

En el párrafo b) del apartado 8 tendría que aclararse si la salvedad prevista para cuando la Administración decida impugnar la resolución ante la jurisdicción contencioso-administrativa, se refiere a cualquier resolución adoptada por el órgano, o solo cuando se exija el cumplimiento de la actividad reclamada por parte de la Administración. Entendemos que esta salvedad implicaría la suspensión de la ejecución de la resolución, hasta que se resolviera lo oportuno sobre dicha suspensión por el órgano judicial.

7.100 - Disposición Adicional Duodécima.- Sobre la integración de los Cuerpos que se enuncian en otros cuerpos que tengan asignados igual titulación académica, según la STS de 5 de octubre de 1992, Rec. 572/1986, nos encontramos ante una manifestación de la potestad organizativa de la Administración: *"Ante todo hay que tener presente que según la doctrina constitucional es indudable que en el campo de la relación funcional, el funcionario adquiere y tiene derechos subjetivos que la Ley ha de respetar. Pero una cosa es o son esos derechos y otra la pretensión de que aparezcan como inmodificables en su contenido concreto. El funcionario que ingresa al servicio de la Administración Pública se coloca en una situación jurídica objetiva, definida legal y reglamentariamente y, por ello, modificable por uno u otro instrumento normativo de acuerdo con los principios de reserva de Ley y de legalidad, sin que, consecuentemente, pueda exigir que la situación estatutaria quede congelada en los términos en que se hallaba regulada al tiempo de su ingreso o que se mantenga la situación administrativa que se está disfrutando [Cfr. TC S 99/1987, 11 Jun., Fundamento jurídico sexto a)] "*.

Por lo que se refiere a la percepción de *"retribuciones similares"*, debería matizarse si la integración podría implicar la percepción de cantidades superiores a las del cuerpo declarado a extinguir, cuando éstas fueran las derivadas del cuerpo de adscripción. Advertimos que las mismas no podrían ser inferiores a las que la persona viniera percibiendo con anterioridad a dicha integración, dado que se trata de una movilidad funcional forzosa y definitiva, debiendo respetarse los derechos económicos adquiridos. En este sentido la Disposición Transitoria Séptima establece que *"La entrada en vigor de esta Ley no supondrá merma en las retribuciones fijas y periódicas que se estén percibiendo antes de su entrada en vigor"*.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 76/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



7.101. Disposición Adicional Decimocuarta.- En el primer párrafo se plantea en qué medida la creación de este cuerpo afecta al Decreto 601/2019, de 3 de diciembre, por el que se regula la organización y funcionamiento de la Inspección General de Servicios de la Junta de Andalucía, especialmente en lo que respecta a los Inspectores Generales de Servicios e Inspectores Provinciales de Servicios.

7.102. Disposición Adicional Decimoquinta.- Se crea el Cuerpo Superior de Administración, especialidad régimen jurídico, al cual le corresponden según el apartado 1 funciones de “asesoramiento jurídico”. Debería especificarse en qué consistirá esta función. Téngase en cuenta que dicho asesoramiento ya se encuentra atribuido al Gabinete Jurídico de la Junta de Andalucía, en los términos del Capítulo IV del Título II de la Ley 9/2007, de 22 de octubre, que en su artículo 41.2 establece que le corresponde “el asesoramiento en Derecho del Consejo de Gobierno, de la Administración Pública y de las agencias administrativas de la Junta de Andalucía (...)”. Concretamente, la Disposición Adicional Segunda de la Ley 8/1993, de 19 de octubre, de Creación del Consejo Consultivo de Andalucía, atribuye al “Cuerpo de Letrados de la Junta de Andalucía”, la función de asesoramiento en derecho de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Por analogía podemos citar el artículo 22.2 de la citada Ley 9/2007, de 22 de octubre, según el cual “En ningún caso se podrán crear nuevos órganos y unidades administrativas sin que en el expediente de su creación quede acreditado que sus funciones y atribuciones les corresponden como propias, por no coincidir con las de otros órganos o unidades administrativas existentes”.

7.103. Disposición Adicional Decimosexta.- Según la redacción de los apartados 1 y 2 los requisitos de titulación se enumeran como acumulativos, cuando interpretamos que se exige cualquiera de ellos de manera alternativa, lo que ha de aclararse.

7.104. Disposición Adicional Vigésimosegunda.- Reiteramos lo ya dicho sobre la obligación de relacionarse con la Administración por medios electrónicos, y la aplicación de lo dispuesto en el artículo 14 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

7.105. Disposición Adicional Vigésimosexta.- No se comprende su contenido y alcance, por lo que debería mejorarse su redacción.

7.106. Disposición Transitoria Cuarta. Movilidad Interadministrativa

Al hilo de lo señalado, respecto a la situación de servicios en otras Administraciones Públicas, debería extenderse la regulación de la Disposición Transitoria Cuarta, a aquellos otros supuestos de funcionarios que reingresen a la Administración de la Junta de Andalucía desde la señalada situación de servicios en otras Administraciones Públicas, que en definitiva es un supuesto de movilidad interadministrativa. También en este supuesto, debe la Administración proceder al reconocimiento y homologación de los méritos alcanzados en su carrera profesional- art. 88. 4 TREBEP-.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 77/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



En segundo lugar, carece de sentido establecer una regulación transitoria para una situación cuya efectiva aplicación se demora a lo que se establezca reglamentariamente- *“requerirá en los supuestos y procedimientos previstos reglamentariamente-*. A nuestro juicio, si lo que se pretende a falta de convenio de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, es no menoscabar los derechos propios de la carrera profesional de todo funcionario que de otra Administración pase a prestar servicios a la Administración de la Junta; del que reingrese procedente de la situación antes señalada de servicios en otras Administraciones Públicas; y de las empleadas víctimas de violencia de género procedentes de otras Administraciones, debería de manera transitoria establecerse el régimen por el que se deberá proceder al reconocimiento de los méritos acreditados de la correspondiente carrera profesional del funcionario en cuestión. La sola mención a un Informe previo por parte de la Dirección General competente en materia de Función Pública, que va a operar tan solo en los casos previstos reglamentariamente, no arroja solución alguna. Finalmente, tampoco es claro si ese informe operaría por sí solo como posible reconocimiento u homologación, ya que el calificativo de previo hace pensar que debe adoptarse , posteriormente, resolución al efecto.

Al hilo de esto último, advertir que a la vista de que el artículo 8.1 i) atribuye a la Consejería competente en materia de función pública, la aprobación de los convenios de movilidad interadministrativa, debería ser este órgano el que resuelva esta cuestión, hasta tanto, se firmen los correspondientes convenios.

7.107. Disposición Transitoria Quinta. La regulación contenida en esta disposición

Al hilo de lo señalado en la consideración anterior, que se ocupa de garantizar el régimen retributivo de del personal que sea nombrado alto cargo, debería valorarse la posibilidad de incluir en el texto del Anteproyecto la previsión establecida en la **Disposición Adicional Séptima de la Ley 7/1997, de 23 de diciembre, de Presupuestos para 1998**, que señala

“Disposición Adicional Séptima.

El personal designado para ocupar un cargo por el cual quede excluido del ámbito de aplicación de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Junta de Andalucía , en virtud del artículo 3 de la misma , y que mantuviera en el momento del nombramiento una relación de servicio permanente con alguna Administración Pública , no podrá percibir retribuciones inferiores a las que pudieran corresponderle en el puesto de trabajo que desempeñaba en la Administración de origen . Cuando se diera esta circunstancia , se devengará un complemento personal obtenido por la diferencia retributiva , teniendo en cuenta para su cálculo todos los conceptos retributivos del puesto de origen , con exclusión de las gratificaciones por servicios extraordinarios y del cargo en que han sido designados , en cómputo anual . Este complemento se actualizará en el mismo porcentaje en que lo sea el incremento general de retribuciones de cada ejercicio presupuestario . No obstante absorberá cualquier otro incremento superior a éste en las retribuciones del cargo en que fueron nombrados “.

Quienes vinieran devengando el complemento a la entrada en vigor de esta Ley , conservarán en todo caso el derecho al mismo hasta su cese , actualizándose de acuerdo con lo aquí dispuesto .



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 78/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



- Debería contemplarse régimen transitorio respecto a las retribuciones complementarias, ya que al hilo de lo ya manifestado, la nueva regulación de los mismos en el Anteproyecto, no tendrá efectiva implantación hasta su efectivo desarrollo reglamentario, por lo que la regulación contenida sobre esta materia en la actual Ley 6/1985, debería mantenerse en vigor.

7.108. Disposición Derogatoria Primera, al hilo de lo señalado en la consideración anterior, debería revisarse la derogación íntegra que se contiene en esta disposición respecto a la Ley 6/1985.

Por otro lado, debería señalarse por razones de seguridad jurídica, el cómo afectará la aprobación del Anteproyecto al Decreto 2/2002, es evidente, de acuerdo al régimen transitorio, que muchas de sus disposiciones se mantendrán en vigor, pero insistimos en la necesidad de que se determine las disposiciones de dicho Reglamento que quedan derogadas y cuales se mantienen en vigor transitoriamente hasta el completo desarrollo reglamentario de la ley.

OCTAVO.- En cuanto a las cuestiones de técnica normativa, se aprecian las siguientes

8.1. Artículo 89. En el apartado 3.c) consideramos que debería emplearse otro concepto distinto de “reciclaje profesional”.

Lo mismo podemos decir del término “comprometida” del apartado 5, siendo más conveniente decir “prevista”, sin perjuicio de que la provisión de puestos haya de contar con la respectiva asignación presupuestaria.

8.2. Artículo 103. Los apartados 1 y 2 regulan el “puesto de trabajo” y no la relación de puestos de trabajo, por lo que deberían trasladarse a un artículo independiente dentro de la misma Sección.

8.3. Título IX. Reiteramos lo dilucidado respecto a la lex repetita.

8.4. Artículo 108.- En el apartado 1 tendría que decir “diez por ciento” o “10%”, lo que se reproduce para el resto de fórmulas análogas.

8.5. Artículo 115.- En el apartado 2 habría de rezar “apartado 1.b)”.

8.6. Artículo 118.- En el apartado 2.d) debería señalar “agencia administrativa o agencia de régimen especial”.

8.7. Artículo 172.- En el segundo inciso del apartado 5 en lugar de “legislación procedimental común”, convendría indicar “legislación del procedimiento administrativo común”.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 79/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				



8.8. Artículo 177.- En el apartado 2 ha de indicar “corresponderá al Consejo Andaluz de Universidades”.

8.9. Disposiciones Adicionales. Todas ellas han de titularse de forma completa, como “Disposición Adicional” seguidas de la numeración que corresponda. Esta misma consideración, la realizamos para las Disposiciones transitorias y finales

8.10 Disposición Adicional Undécima.- Debería titularse de modo semejante al resto como “Disposición Adicional Decimoprimera”, lo que se reitera para la **Disposición Adicional Duodécima**

Es cuanto me cumple someter a la consideración de V.I., sin perjuicio de que se cumplimente la debida tramitación procedimental y presupuestaria.

A la fecha de la firma electrónica

La Letrada de la Junta de Andalucía.

Beatriz Idígoras Molina

El Letrado de la Junta de Andalucía.

Jaime Vaillo Hernández.



FIRMADO POR	BEATRIZ IDIGORAS MOLINA		07/02/2022	PÁGINA 80/80
	JAIME VAILLO HERNANDEZ			
VERIFICACIÓN				