



**D. Manuel Sánchez Domingo**, DNI: 25.377.547-Z, Presidente del Sindicato Profesional de Policías Locales y Bomberos (**SPPLB**) con domicilio a efectos de notificaciones en Valencia, calle Carcagente, 6 entresuelo B (46007), por medio del presente escrito **REALIZO:**

### **ALEGACIONES DEL AL PROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA.**


**Primero.-** El ámbito funcional y territorial de nuestro sindicato en la Comunitat Valenciana es en su mayoría empleados públicos de las Administraciones Locales, (**Policías Locales y Bomberos**), así como también (**Personal Laboral, Bomberos Forestales, de la sociedad mercantil del sector público instrumental SGISE**).

Desde esta perspectiva de la Administración Local se fundamentan nuestros comentarios y propuestas.

### **Segundo.- ARTÍCULO 15, COOPERACIÓN Y COLABORACIÓN CON LAS ENTIDADES LOCALES.**

Apreciamos positivamente la incorporación un precepto específico, art. 15, para regular la cooperación y coordinación con las administraciones de las entidades locales en materia de función pública.

Si esperamos que esta colaboración tenga los suficientes recursos económicos y se desarrolle reglamentariamente para que efectivamente las Administraciones Locales, especialmente aquellas más pequeñas, puedan tanto recibir asesoramiento, como además elaborar las relaciones de puestos de trabajo, sus modificaciones, etc.

CSV (Codi segur de verificació)	IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE	Data i hora	24/09/2020 13:43:34	
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003			
Signat per	MANUEL SANCHEZ DOMINGO			
URL de verificació	<a href="https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE">https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE</a>	Pàgina	1/14	

que en ocasiones por falta de personal propio o recursos económicos no se aprueban ni modifican.

Cierto que pueden acudir también a la colaboración con las Diputaciones Provinciales, pero la ausencia o falta de revisión de las RPTs en los Ayuntamientos, provoca que no se valoren ni reconozcan a los empleados las funciones que realmente realicen, no se retribuyan económicamente ni las funciones ni las condiciones de trabajo, ni se revisen las reales necesidades de personal.

A la luz de este precepto y del resto del Proyecto de Ley que regula las retribuciones, relaciones de puestos de trabajo, etc, sería deseable y se propone por el **SPPLB**, que junto con las Administraciones Locales, se fijaran bases y criterios uniformes para la valoración de los puestos de trabajo de igual categoría en las entidades locales.

Actualmente es sobradamente conocido, especialmente en el ámbito de la Policía Local, las diferencias retributivas entre plantillas, lo que exige fijar unos criterios y bases.

Cierto que se deben revisar el número de efectivos, recursos municipales, habitantes, etc., pero no es posible que frente a iguales funciones, las diferencias retributivas sean sustanciales.

### **Tercero.- PERSONAL INTERINO.**

**I.-** Consideramos desde el **SPPLB** que la referencia al personal interino a efectos de la consolidación es pobre en el Anteproyecto de Ley de la función pública valenciana, debiendo ampliarse y fijarse de modo más concreto para terminar con las contrataciones abusivas y temporales.


Entendemos que este Anteproyecto de Ley está redactado antes de dictarse la Sentencia del Tribunal Europeo de 19 de marzo de 2.020, pero una vez conocida, debemos mejorar la Ley para evitar mantener la situación de abuso y temporalidad, realizar efectivamente los procesos de consolidación reconociendo siempre los servicios prestados, para con ello evitar la judicialización de esta cuestión.

### **II.- Art. 18. Sobre personal interino.**

Se añade en este precepto y como novedad lo siguiente:

Art. 18.8.

<b>CSV (Codi segur de verificació)</b>	IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE	<b>Data i hora</b>	24/09/2020 13:43:34
<b>Normativa</b>	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
<b>Signat per</b>	MANUEL SANCHEZ DOMINGO		
<b>URL de verificació</b>	<a href="https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE">https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE</a>	<b>Pàgina</b>	2/14



...

*"En el supuesto previsto en la letra a del apartado 2 de este artículo, los puestos de trabajo vacantes desempeñados por personal funcionario interino deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produzca su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, **siempre condicionado a que lo permita la ley de presupuestos correspondiente**, salvo que se decida su amortización."*

Hasta ahora y como recoge también el TREBEP, en los casos de plazas vacantes tras el nombramiento de un funcionario interino, hay un deber de ofertar esa plaza el mismo año del nombramiento o el año siguiente, ahora en el Proyecto de Ley se añade la coetilla de condicionarlo a lo que permita la ley presupuestaria.


Estamos ante un conflicto entre las normas de función pública y las normas presupuestarias, que exigen estas últimas no solo plazas vacantes sino también una reposición de efectivos, impidiendo con ello la oferta y posterior convocatoria de todas las plazas vacantes ocupadas por interinos aun cuando estén presupuestadas.

Es un hecho cierto que el número de funcionarios interinos es elevado en la Generalitat Valenciana y en las entidades locales, especialmente en el colectivo de la Policía Local.

Casualmente la Sentencia del Tribunal Europeo de 19 de marzo de 2.020, reconoce la contratación abusiva, señalando que no se ha procedido a la oferta y convocatoria de plazas en los plazos fijados en las normas de función pública, sin que en la indicada Sentencia se haga referencia a las Leyes Presupuestarias.

Entendemos que esta novedad del art. 18 debe suprimirse al implicar retrasar y con ello no fomentar la aprobación de las ofertas de empleo público para la consolidación del personal temporal.

Cierto que los tribunales nacionales han dictado sentencias señalando que prevalece la ley presupuestaria sobre las de función pública a la hora de aprobar las ofertas de empleo, ahora bien el Tribunal Europeo ha omitido toda referencia a las leyes presupuestarias para centrarse en las normas de función pública, razón por la que desde el **SPPLB** proponemos suprimir esta modificación de la Ley y fomentar los procesos de consolidación.

CSV (Codi segur de verificació)	IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE	Data i hora	24/09/2020 13:43:34	
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003			
Signat per	MANUEL SANCHEZ DOMINGO			
URL de verificació	<a href="https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE">https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE</a>	Pàgina	3/14	

### III.- Disposición transitoria quinta. Procesos de consolidación

"No obstante lo dispuesto en el artículo 65.2, para los procesos de consolidación incluidos en las ofertas públicas de empleo se estará a lo dispuesto en la normativa estatal de carácter básico, así como a los acuerdos con las organizaciones sindicales."

Entendemos que hacer una mera referencia a las normas estatales básicas es insuficiente, debiendo en la Ley fijarse plazos y criterios generales para la consolidación.

Las normas estatales básicas son actualmente las leyes presupuestarias que permiten y reconocen la consolidación o estabilización cumpliendo determinados requisitos, pero estas normas básicas ya lo permiten desde hace varios años, sin que en cambio se haya solucionado a pesar del tiempo transcurrido la temporalidad en el empleo público, por ese motivo deben fijarse ya en la Ley plazos para la oferta y los procesos, así como los criterios generales de la consolidación.

La mera referencia a las normas estatales y acuerdos sindicales, implica retrasar este asunto otra vez sin resolverlo.

### Cuarto.- ESTABILIDAD DEL PERSONAL LABORAL.

#### I.- Art. 19 sobre personal laboral.

*"5. Los puestos de trabajo vacantes desempeñados por personal laboral temporal deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produzca su contratación y, si no fuera posible, en la siguiente, **siempre condicionado a que lo permita la ley de presupuestos correspondiente**, salvo que se decida su amortización."*

Reiteramos el argumento expuesto respecto al personal funcionario en el apartado anterior.

#### II.- Art. 19. Punto 8, sobre personal laboral indefinido no fijo.

*"8. Al personal que adquiera la condición de personal laboral por tiempo indefinido no fijo en cumplimiento de sentencia judicial le resultarán de aplicación las previsiones contenidas en la disposición adicional segunda de esta ley."*

*"Disposición adicional segunda Personal laboral por tiempo indefinido no fijo, en cumplimiento de sentencia judicial"*

CSV (Codi segur de verificació)	IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE	Data i hora	24/09/2020 13:43:34
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MANUEL SANCHEZ DOMINGO		
URL de verificació	<a href="https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE">https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE</a>	Pàgina	4/14



1. En el ámbito de la Administración de la Generalitat, el personal empleado público al que mediante resolución judicial firme de los jueces o tribunales del orden jurisdiccional social le haya sido reconocida la condición de personal laboral por tiempo indefinido no fijo, se regirá por lo dispuesto en la presente disposición.

2. Una vez firme la sentencia por la que se reconoce a la persona interesada la condición de personal laboral por tiempo indefinido de carácter no fijo, el cumplimiento de la misma se llevará a efecto a través de la correspondiente resolución administrativa, en la que se detallarán, al menos, los aspectos referentes a grupo profesional, puesto de trabajo, requisitos de titulación, localidad, adscripción orgánica, retribuciones, jornada y convenio de aplicación, respetando en todo caso, lo dispuesto en la correspondiente resolución judicial.”

Lo único que dispone el Anteproyecto de Ley sobre este asunto, es ejecutar la sentencia.

Ahora bien, el indefinido no fijo es el personal temporal que ha superado los plazos legales de contratación temporal, pero al igual que con los funcionarios interinos, no cabe solo la ejecución de una sentencia, sino que se debe ya en la Ley recoger los criterios y plazos para la consolidación y estabilización del personal.


### **Quinto.- Evitar la judicialización de las reclamaciones de los funcionarios interinos y del personal laboral.**

Como hemos dicho el Anteproyecto de Ley se ha redactado antes de la Sentencia del Tribunal Europeo sobre los funcionarios interinos, y también antes de la crisis del COVID 19.

Es deber de todos evitar la judicialización de cuestiones ya resueltas.

En el ámbito del personal laboral ya tenemos los criterios para el reconocimiento del personal indefinido o indefinido no fijo, debería la nueva Ley recoger un plazo y sistema para que la Administración reconozca la situación que legalmente corresponda sin necesidad de tener que dictarse sentencia judicial.

No debemos esperar a que de forma individual y frente a cada una de las Administraciones, autonómica y locales, se inicien procesos administrativos y posteriormente judiciales sino adelantarnos y legislar sobre esta materia.

<b>CSV (Codi segur de verificació)</b>	IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE	<b>Data i hora</b>	24/09/2020 13:43:34	
<b>Normativa</b>	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003			
<b>Signat per</b>	MANUEL SANCHEZ DOMINGO			
<b>URL de verificació</b>	<a href="https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE">https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE</a>	<b>Pàgina</b>	5/14	

**Sexto.- ART. 55 OFERTA DE EMPLEO**

"2. Aprobada la oferta de empleo público se convocarán en el plazo máximo fijado en la misma los correspondientes procedimientos selectivos para la cobertura de las vacantes incluidas y hasta un diez por ciento adicional.

3. En la Administración de la Generalitat la aprobación de la oferta de empleo público deberá efectuarse en un plazo de tres meses desde la publicación de la correspondiente ley de presupuestos. Los procedimientos selectivos para la cobertura de las vacantes incluidas, y hasta un diez por ciento adicional, se deberán convocar dentro de los tres meses siguientes a la aprobación de la oferta de empleo público. Las convocatorias deberán determinar la fecha de inicio de la primera prueba selectiva, que no podrá exceder de un plazo de tres meses desde la convocatoria, así como una estimación temporal para el desarrollo del resto de las pruebas. En todo caso, las pruebas deberán estar finalizadas en el plazo de un año a contar desde la convocatoria.

4. En caso de que excepcionalmente, por razones justificadas, hubiera vacantes incluidas en una oferta de empleo público que no hubieran sido convocadas de acuerdo con lo que se establece en el apartado anterior, se acumularán a la convocatoria correspondiente a la siguiente oferta de empleo público que apruebe el Consell."

**I.-** Se fija en la Administración de la Generalitat un plazo de tres meses para la convocatoria de las plazas una vez ofertadas, y a la vez otros tres meses desde la convocatoria para la fecha de inicio.

Si bien es cierto que indicar unos plazos provoca la celeridad y agilidad que casualmente debemos procurar en los procesos de selección, cuando se aprueban plazos demasiado breves podemos llegar a provocar el efecto contrario.

El TREBEP establece en el art. 70 un plazo de 3 años para la ejecución de la oferta de empleo público, es decir, aprobar las bases de la convocatoria.

Este plazo en el Anteproyecto se reduce a tres meses.

El Tribunal Supremo en diferentes sentencias, ha resuelto que el plazo de tres años del TREBEP es de caducidad, provocando la nulidad de las bases aprobadas pasado el plazo de los tres años, si la nueva Ley fija el plazo en tres meses, su incumplimiento provocará la nulidad de las bases, con posibilidad de impugnaciones administrativas y judiciales.

CSV (Codi segur de verificació)	IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE	Data i hora	24/09/2020 13:43:34
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MANUEL SANCHEZ DOMINGO		
URL de verificació	<a href="https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE">https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE</a>	Pàgina	6/14



Pero además con arreglo al art. 55.4 del Anteproyecto, se señala que las plazas no convocadas en el plazo de los tres meses desde la aprobación de la oferta, se acumularán a la convocatoria de la siguiente oferta de empleo, es decir, al año siguiente, retrasando aun más los procesos.

**II.-** Se establece también un plazo de tres meses desde aprobación de la convocatoria para el inicio de la primera prueba.

En esos tres meses deben presentar instancia (20 días hábiles), lista de admitidos provisional, plazo de subsanación (10 días hábiles), lista admitidos definitiva, publicación, composición tribunal, publicación.

Nuevamente unos plazos demasiado breves, teniendo en cuenta que se deberán realizar todos los procesos de selección en la Administración una vez aprobada la oferta de empleo, y con el grave riesgo de impugnaciones administrativas y judiciales en el caso de no cumplir los plazos que se fijan.

### **Séptimo.- Artículo 60 Principios de la selección**

*"Todas las ciudadanas y ciudadanos tienen derecho a acceder al empleo público mediante procedimientos en los que se garanticen los siguientes principios:*

*a) Igualdad, mérito y capacidad.*


*b) Publicidad de las convocatorias y de sus bases."*

Proponemos exigir la publicidad, al menos para los opositores dada su condición de interesados, de los acuerdos y actas íntegros del tribunal de selección o de la comisión de valoración.

El Decreto 3/2017 de Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana, en sus art. 29 y siguientes nos señala la composición y funciones, incluida la de aquello que deben recoger en el acta, ahora bien, no se exige en ningún momento la publicidad íntegra de las actas.

En el Anteproyecto de Ley, en el art. 65 sobre procesos selectivos, se dice:

*"8. En todo caso, se garantizará la transparencia en todos los procesos selectivos y a tal fin se ofrecerá a los aspirantes toda la información relacionada con las pruebas, temarios, criterios aplicables y cuantos aspectos resulten consustanciales a dichos procesos,*

CSV (Codi segur de verificació)	IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE	Data i hora	24/09/2020 13:43:34	
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003			
Signat per	MANUEL SANCHEZ DOMINGO			
URL de verificació	<a href="https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE">https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE</a>	Pàgina	7/14	



*posibilitando la resolución de cualquier duda a través de los medios de información y comunicación idóneos, y en particular a través de las páginas web y portales correspondientes y demás medios informáticos.”*

Se recoge la publicidad de los acuerdos previos a las pruebas, algo necesario dado el elevado número de sentencias que han declarado la nulidad de ejercicios y procesos de selección ante la ausencia de publicidad.

Pero este art. 65.8 no deja clara la publicidad de los acuerdos del tribunal o comisión de valoración en la calificación posterior de los ejercicios y valoración de los méritos, es decir, una vez realizadas las pruebas y puntuados.

La motivación de la nota de cada ejercicio debe constar en el acta y ser pública. Debe todo opositor conocer los motivos de su puntuación y la de los restantes opositores.

Ello no impide hacer referencia en la norma y exigir la confidencialidad o en su caso a que no puedan hacer uso de ellas fuera del ámbito específico del proceso de selección o los recursos o reclamaciones administrativas o judiciales que se pretendan emprender.

Pero también deben ser públicos, para los restantes opositores, los méritos valorados de forma individualizada a cada opositor.

No es posible que un opositor tenga que llegar a la vía judicial para conocer los motivos de su calificación o la de terceros, así como los méritos presentados y valorados a todos los opositores, revisando en ese momento si los principios legales de selección se han respetado o no en el proceso de selección.

### **Octavo.- Artículo 61 Procedimientos de selección. DISCRIMINACIÓN POSITIVA.**

*"1.Los procedimientos de selección tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna y de las medidas de discriminación positiva previstas al amparo de esta ley.”*

En relación a las medidas de discriminación positiva, debemos referirnos en este momento al ámbito de la Policía Local y la Comunicación recibida por la Generalitat sobre su Disposición Adicional Séptima, que recoge una reserva de plazas del 30% a favor de las mujeres.

CSV (Codi segur de verificació)	IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE	Data i hora	24/09/2020 13:43:34
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MANUEL SANCHEZ DOMINGO		
URL de verificació	<a href="https://portal.cortsvalecianas.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE">https://portal.cortsvalecianas.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE</a>	Pàgina	8/14





Esta comunicación de la Comisión de la Unión Europea nos exige a todos utilizar medidas para efectivamente evitar toda discriminación, pero sin llegar a generar otra.

Así, en el Artículo 107 Movilidad del personal funcionario de carrera, dice:

"2. En el marco de lo previsto en los planes de igualdad, las administraciones públicas, organismos públicos, consorcios y universidades públicas incluidas en el ámbito de aplicación subjetivo de esta ley **fomentarán en especial el acceso de las mujeres a los puestos de niveles superiores.**"

Cierto que es una redacción general que debe ser desarrollada en esos planes de igualdad, pero debemos tener como límite no generar otra discriminación que pueda ser rechazada por la Comisión de la Unión Europea.

### **Noveno.- Artículo 62 Requisitos de acceso. VALENCIANO**

"1. Son requisitos generales de participación en los procedimientos selectivos los siguientes:

g) Acreditar la competencia lingüística en los conocimientos de valenciano que se determine reglamentariamente, respetando el principio de proporcionalidad y adecuación entre el nivel de exigencia y las funciones correspondientes."

El conocimiento del valenciano tiene en el ámbito de la función pública dos aspectos, uno referido a incluirlo en la valoración de puestos de trabajo con el nivel concreto a exigir, lo que debe venir precedido de la correspondiente valoración de puestos de trabajo, y garantizar siempre el derecho de la ciudadanía a ser atendido en cualquiera de las dos lenguas.

Pero hay un segundo aspecto referido al momento en que el empleado público o mejor dicho, posible futuro empleado público debe acreditar el conocimiento del valenciano, sea en el momento de la presentación de instancias, como exige el Anteproyecto de Ley, o en cambio poder acreditar este conocimiento incluso una vez superado el proceso de selección con la participación y asistencia a cursos de formación.

La actual redacción de la Ley es confusa en este apartado, de hecho al menos a este sindicato le constan por los Juzgados de lo Contencioso Administrativo de Valencia dos sentencias que llegan a diferente conclusión.

CSV (Codi segur de verificació)	IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE	Data i hora	24/09/2020 13:43:34
Normativa	Este documento incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MANUEL SANCHEZ DOMINGO		
URL de verificació	<a href="https://portal.cortsvalecianas.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE">https://portal.cortsvalecianas.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE</a>	Pàgina	9/14



Ante casos iguales en que el perfil lingüístico consta en ambas RPT, en cambio un Juzgado resuelve que debe acreditar el conocimiento en el momento de la instancia, y otro Juzgado concluye que excluir a un opositor que no tiene el conocimiento del valenciano a la fecha de presentación de instancias no se ajusta a la Ley, pues puede acreditarlo una vez superado el proceso con la asistencia a cursos de formación o una prueba.

La cuestión es resolver en buscar las personas más idóneas para las plazas a cubrir, y por ello debemos permitir acreditar el conocimiento del valenciano una vez superado el proceso de selección, con la obligación de asistir a cursos y sus plazos, incluso con responsabilidades en el caso de no cumplir estas condiciones.

En determinados colectivos y también a determinadas edades, los aspirantes han finalizado los estudios universitarios o cualquier otra titulación académica, y si a estos requisitos le vamos sumando otros títulos, con ello retrasamos la incorporación a la función pública de jóvenes perfectamente capacitados que una vez finalizan los estudios oficiales académicos deben en lugar de centrarse en el estudio de la oposición, en realizar otros estudios que pueden provocar que el talento no quiera acudir a la función pública.

#### **Décimo.- Art. 65.6. ENTREVISTAS PERSONALES.**

*"6. Para asegurar la objetividad y la racionalidad de los procedimientos selectivos, y atendiendo a lo que expresamente se establezca en las respectivas convocatorias, las pruebas podrán completarse con la superación de cursos, de duración no superior a 6 meses para los puestos de trabajo del grupo A, y de 3 meses para el resto de grupos; con la superación de una prueba específica, de carácter obligatorio y eliminatorio, que acredite el conocimiento de una o varias lenguas comunitarias; con la superación de períodos de prácticas; con la exposición curricular por las y los candidatos; con pruebas psicotécnicas o con la realización de entrevistas. Igualmente podrán exigirse reconocimientos médicos."*

La entrevista personal rompe el anonimato fomentando la ausencia de imparcialidad y neutralidad, incentivando la discriminación.

Si en la norma se insiste en evitar la discriminación por sexos, implica que el comité de selección tenga que desconocer el sexo e identidad de cada opositor. La entrevista implica incumplir el deber de anonimato de las pruebas.

<b>CSV (Codi segur de verificació)</b>	IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE	<b>Data i hora</b>	24/09/2020 13:43:34
<b>Normativa</b>	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
<b>Signat per</b>	MANUEL SANCHEZ DOMINGO		
<b>URL de verificació</b>	<a href="https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE">https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE</a>	<b>Pàgina</b>	10/14



No debe ser evaluable al estar ante una prueba subjetiva, valorando un momento concreto y puntual que no puede determinar por si sola el resultado de un proceso de selección, cuando por el resto de pruebas, realizadas con mayor sosiego y en su caso los méritos reflejan los conocimientos y experiencia de años.

También el art. 111 sobre los "concursos" incluye la entrevista personal como una prueba.

### **Undécimo.- ART. 67 ORGANOS TECNICOS**

*"8. Los órganos de selección no podrán proponer el acceso a la condición de personal funcionario de un número superior de personas aprobadas al de vacantes convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria.*

*No obstante lo anterior, y con la finalidad de asegurar la cobertura de las vacantes convocadas, siempre que los órganos de selección hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de vacantes convocadas, cuando se produzcan renuncias o concurra alguna de las causas de pérdida de la condición de personal funcionario en las personas propuestas antes de su nombramiento o toma de posesión, el órgano convocante requerirá del órgano de selección relación complementaria de aspirantes aprobados que sigan a las personas propuestas, para su posible nombramiento como personal funcionario de carrera."*

Este precepto recoge, como la actual redacción, que en los casos de renuncia o pérdida de la condición de funcionario antes de ser nombrado un opositor, PUEDA SER NOMBRADO el siguiente aprobado.

El **SPPLB** propone que se modifique para que en lugar de que pueda ser nombrado, diga, que DEBE ser nombrado.

En el momento en que la Administración convoca un número concreto de plazas, es obvio que necesita cubrir esas necesidades, y en estos casos de renuncia la falta de nombramiento final de uno de los opositores no es por causa imputable a la Administración, sino del opositor que renuncia, por lo tanto no puede la Administración optar con aquello que le viene legalmente impuesto y no se ejecuta por acción de un tercero, no de la Administración.

Esta cuestión ha llegado al Tribunal Superior de Justicia de la Comunidad Valenciana en el año 2.015, que de conformidad con la

<b>CSV (Codi segur de verificació)</b>	IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE	<b>Data i hora</b>	24/09/2020 13:43:34
<b>Normativa</b>	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
<b>Signat per</b>	MANUEL SANCHEZ DOMINGO		
<b>URL de verificació</b>	<a href="https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE">https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE</a>	<b>Pàgina</b>	11/14



redacción actual efectivamente reconoce que estamos ante una potestad de la Administración, que exige siempre motivación.

Pero lo cierto es que, si las plazas son convocadas en un número concreto, no pueden ser actos ajenos a la Administración los que aproveche para dejar plazas vacantes afectando los derechos de los opositores aprobados.

#### **Decimosegundo.- Artículo 78 Régimen del derecho a la protección del personal empleado público que denuncie irregularidades**

4. *"Recibida una alerta o denuncia se remitirá al órgano competente para realizar las actuaciones procedentes. Este órgano podrá acordar el archivo de la denuncia cuando se considere infundada o cuando no se concreten o identifiquen suficientemente los hechos o las personas denunciadas."*

Se propone que previo al archivo, que por el órgano competente se solicite al denunciante por plazo de diez días que amplíe y concrete los hechos e identifique los posibles autores, antes de resolver sobre la continuación o archivo de la denuncia.

#### **Decimotercero.- SOBRE LA FORMACION, art. 104 y siguientes.**

**I.-** Entendemos que se debe incentivar la formación online y no exclusivamente la presencial.

Casualmente la crisis sanitaria actual prueba esta necesidad.

**II.-** No se recoge en esta norma ninguna referencia a la selección de profesorado de los cursos de formación a impartir a los propios funcionarios, debiendo realizar convocatorias públicas para la selección de los profesores, salvo alguna materia que exija un profesional concreto.

#### **Décimocuarto.- Artículo 111 Concurso**

**I.-** Dice:

2. En los términos que se disponga reglamentariamente, se podrán valorar, entre otros, los siguientes méritos:

i) *La acreditación del aprovechamiento de los cursos de formación y perfeccionamiento adecuados al puesto de trabajo. En la Administración de la Generalitat, se otorgará una mayor*

CSV (Codi segur de verificació)	IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE	Data i hora	24/09/2020 13:43:34
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MANUEL SANCHEZ DOMINGO		
URL de verificació	<a href="https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE">https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE</a>	Pàgina	12/14



*valoración a las acciones formativas organizadas u homologadas por la EVAP, por centros de formación del personal empleado público de la Generalitat o en el marco de los acuerdos de formación para el empleo de las administraciones públicas, valorándose especialmente la formación oficial acreditada en materia de igualdad de oportunidades.*

Al utilizar la palabra ESPECIALMENTE, parece decir que esa formación oficial será la que tenga mayor puntuación respecto al resto de los cursos aportados en el concurso.

Además de valorar estos cursos, de igual modo debemos valorar los relacionados con las funciones y tareas del puesto a ocupar.

**II.- Art. 111.4.** *La composición y funcionamiento de los órganos técnicos encargados de la ejecución del procedimiento se determinará reglamentariamente, garantizándose la participación de las organizaciones sindicales. La composición de estos órganos responderá a los principios de profesionalidad y especialización de sus miembros y se adecuará al criterio de paridad entre hombre y mujer. Su funcionamiento se ajustará a los principios de imparcialidad y objetividad.*

El art. 60 del TREBEP impide la participación de las organizaciones sindicales en las comisiones o órganos de selección.

### **Decimoquinto.- REGIMEN DISCIPLINARIO**

La redacción del Anteproyecto de Ley como la vigente Ley, recogen las mismas sanciones, entre otras, de suspensión de empleo y sueldo.

Concretamente:

*Faltas muy graves de 3 a 6 años de suspensión de empleo y sueldo*

*Faltas graves, de 15 días a 3 años*

*Faltas leves de 1 día a 15 días.*

Proponemos adaptar las sanciones a la gravedad de las infracciones, y en ese sentido aplicar lo dispuesto para el colectivo de la Policía Local en su Ley 17/2017 de Coordinación.

*Faltas muy graves de 3 meses a 6 años de suspensión de empleo y sueldo*

CSV (Codi segur de verificació)	IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE	Data i hora	24/09/2020 13:43:34
Normativa	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003		
Signat per	MANUEL SANCHEZ DOMINGO		
URL de verificació	<a href="https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE">https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE</a>	Pàgina	13/14



*Faltas graves, de 5 días a 3 meses*

*Faltas leves de 1 día a 4 días.*

El art. 96 del TREBEP recoge las sanciones que pueden imponerse, pero no fija respecto de cada tipo de infracción, leve, grave o muy grave las posibles infracciones concretas, deja por ello en manos de cada Comunidad Autónoma regular mediante Ley las infracciones.

*Valencia a 24 de Septiembre del 2020*

25377547Z

MANUEL SANCHEZ SANCHEZ (R: G03172616)

(R: G03172616)


Firmado digitalmente por

25377547Z MANUEL

SANCHEZ (R: G03172616)

Fecha: 2020.09.24

11:29:30 +02'00'

<b>CSV (Codi segur de verificació)</b>	IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE	<b>Data i hora</b>	24/09/2020 13:43:34	
<b>Normativa</b>	Este document incorpora signatura electrònica reconeguda d'acord amb la Llei 59/2003			
<b>Signat per</b>	MANUEL SANCHEZ DOMINGO			
<b>URL de verificació</b>	<a href="https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE">https://portal.cortsvalencianes.es/verifirma/code/IV7GVXA5DYU3VL4KAMWECQDDKE</a>	<b>Pàgina</b>	14/14	