

Ordenación y Coordinación vigentes y, entre otras, a las siguientes condiciones particulares:

Itinerario: Diez kilómetros de longitud, discurre por La Mortera, Olloniego, Santianes, Tudela de Agüeria, Amievas y Tudela de Veguín.

Prohibición de tráfico: De y entre el empalme de La Mortera y el empalme de Santianes y viceversa.

Expediciones, calendario y horario: Siete expediciones completas de ida y vuelta.

Tarifas: 5,937 pesetas viajero/kilómetro y 0,890 pesetas por cada 10 kilogramos o fracción.

Material móvil: Dos vehículos de 35 plazas cada uno.

Clasificación del servicio en relación con el ferrocarril: En aplicación del Reglamento de Ordenación de los Transportes Terrestres, el presente servicio se clasifica, en relación con el ferrocarril, como coincidente del grupo b).

Oviedo, 11 de febrero de 1985.-El Jefe del Servicio, Domingo Lozano Burgos.-7.710-D (65763).

COMUNIDAD VALENCIANA

20800 LEY de 31 de julio de 1985, de la Función Pública Valenciana.

Sea notorio y manifiesto a todos los ciudadanos que las Cortes Valencianas han aprobado y yo, de acuerdo con lo establecido por la Constitución y el Estatuto de Autonomía, en nombre del Rey, promulgo la siguiente

LEY

Preámbulo

I. JUSTIFICACIÓN DE LA LEY

La efectividad de la autonomía de la Comunidad Valenciana y el desarrollo de sus Instituciones de autogobierno, constituyentes de la Generalidad Valenciana, requiere y necesita de la regulación de la función pública, como tal institución, y de la fijación del estatuto del personal a su servicio.

De cual sea esta regulación de su contenido, forma y alcance dependerá en muy buena parte cual sea la forma, alcance, eficacia y rendimiento de la Administración autonómica valenciana y, por tanto, la calidad de los servicios públicos prestados al ciudadano valenciano, pues está fuera de toda duda la importancia y repercusión que las personas tienen en las organizaciones e instituciones que rigen o de las que forman parte.

Desde el inicio de la Autonomía Valenciana se puso de manifiesto la necesidad de proceder a regular la función pública de la Generalidad Valenciana, tarea por otra parte no sencilla al requerir, por un lado, un conocimiento exacto de los problemas que la nueva situación política y administrativa implicaba y, por otro, de un previo desarrollo legislativo por parte del Estado. Cumplidos estos dos factores, la presente Ley se encamina, en desarrollo y cumplimiento del artículo 31.1 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana y en ejercicio de sus competencias exclusivas a regular en su libro primero la organización de la Función Pública Valenciana, y en su libro segundo a establecer el régimen estatutario de los funcionarios, esta vez conforme a lo dispuesto en el artículo 32.1.1 del citado Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana.

II. EL MODELO DE LA FUNCION PÚBLICA VALENCIANA

La Ley ha optado, al regular las cuestiones relativas al personal al servicio de la Generalidad Valenciana, por un modelo de función pública, y en este sentido pretende ser continuadora y superadora de las técnicas y soluciones que mantuvieron los dos grandes textos de la función pública española, el Estatuto de 1918 y la Ley de la Función Pública de 1964, pero teniendo en cuenta el factor esencial de configurarse desde una perspectiva autonómica, diferente de la problemática que el Estado puede tener a la hora de emprender la reforma de su Administración pública. No obstante, las Comunidades Autónomas reciben con las transferencias del Estado no sólo unas competencias jurídicas, sino unos servicios y unos medios personales sometidos claramente a un régimen administrativo de función pública y, con todo ello, se asumen modelos y estructuras existentes en la Administración Central del Estado.

De otro lado, la recientemente aprobada Ley 30/1984 de 2 de agosto de medidas para la reforma de la Función Pública, con carácter de básica en buena parte de su contenido, sigue manteniendo un modelo de función pública que nos obliga.

Todo ello supone una opción hacia un régimen de derecho administrativo que enfoca la organización de la Función Pública desde perspectivas de poder, potestades e interés públicos y dirige la determinación de los sectores que pueden laboralizarse a otras vías técnicas, —como la clasificación de puestos de trabajo, selección, etc.— y a decisiones posteriores. No obstante, nada impide que el contenido de las relaciones estatutarias entre las Administraciones de la Generalidad Valenciana y su personal se asimile al contenido de las relaciones laborales más ventajosas obtenidas por los trabajadores en sus años de lucha por el progreso social y nada se opone, tampoco, a que las normas de eficacia y las técnicas en boga en las empresas privadas constituyan normas de actuación y de obligado cumplimiento de las Administraciones públicas, en un sentido social progresista.

Sin embargo, esta opción no se ha reducido a preferir un modelo de función pública, sino que éste se conforma teniendo en cuenta otros factores, peculiaridades, o tendencias que se han puesto de manifiesto en estos inicios de nuestra autonomía y que son, básicamente, la tendencia hacia la constitución de una función pública única y la necesidad de perfilar la participación de la Administración local en este modelo.

1. Tendencia a una función pública única.

La Administración autonómica prevista en la Constitución Española, siendo un fenómeno nuevo, parte de la asunción por las Comunidades Autónomas de unas competencias que venían siendo propias del Estado, sin perjuicio de aquellas otras que surgen del propio fenómeno autonómico en sí. Sin embargo, la asunción de tareas antes del Estado y, con ellas, de los medios materiales y personales correspondientes, no tienen porque traducirse en una reproducción de los modelos y sistemas estatales.

La puesta en marcha de la Autonomía Valenciana ha supuesto la participación en la misma de funcionarios procedentes de distintas Administraciones públicas, aportando cada uno de su saber y estilo propios y evidenciando, con ello, la posibilidad de que cualquier funcionario público, de acuerdo con sus méritos y capacidad, pueda prestar sus servicios en una Comunidad Autónoma y que este hecho implica necesariamente que el régimen jurídico que le sea de aplicación sea único, de modo que las diferencias de orden jurídico y retributivo no repercutan negativamente en el buen funcionamiento de la gestión administrativa diaria y, en consecuencia, en la correcta ejecución y cumplimiento de las leyes y normas reglamentarias y, finalmente, en el servicio al ciudadano valenciano.

Otro hecho, se ha puesto de manifiesto en la Administración de personal del sector público y es la existencia de un cuerpo de administradores generales y de funcionarios que realizan labores y tareas de dirección, gestión y ejecución de tipo administrativo que son comunes a todas las Administraciones públicas y que requieren de una misma preparación y, en su caso, de titulaciones específicas. Junto a este cuerpo se ha ido definiendo la existencia de otro de administradores especiales, cuyas funciones son más homogéneas y, normalmente, están ligadas a un tipo de carrera o profesión concreta.

La existencia de los mencionados administradores generales o de funciones administrativas comunes ha creado en la actualidad una corriente encaminada a fomentar la movilidad entre los funcionarios de distintas Administraciones, no sin que ello produzca resistencias en aquellos que consideran que su formación y preparación, por exigencias de su selección y posterior experiencia profesional, es mayor que la de otros grupos de personal de otras Administraciones u Organismos. Estas circunstancias, evidentes en la Administración del Estado, tienen una repercusión diferente en una administración de nuevo cuño que, sin perjuicio de valorar esas posibles diferencias de formación y experiencia y, por tanto, de mérito y capacidad, puede constituir su función pública sin partir de los compartimentos estancos de otras Administraciones.

Igual movilidad se ha venido predicando entre el denominado sector administración general y el de administración especial, de modo que aquellos que estuvieren en posesión del título profesional o académico, exigido en un puesto de trabajo de cualquiera de dichos sectores, pudiera cambiar de uno a otro mediante el establecimiento de los sistemas oportunos.

Esta Ley pretende recoger todas estas tendencias y darles solución técnica oportuna, pero teniendo siempre en cuenta que le interés de la Comunidad Valenciana predomine sobre cualquier otro interés de grupo que pudiera pretender imponerse basándose en la defensa de aplicaciones técnicas precisas. Factores esenciales para este logro son:

a) La aplicación de un régimen jurídico unitario a todos los funcionarios que se comprenden en la Administración de la Generalidad Valenciana.

b) Constitución de una Administración que pone su acento en los puestos de trabajo y no en una estructura corporativa de personal.

c) Establecimiento de los canales precisos para facilitar la movilidad de los funcionarios de la Generalidad Valenciana, dentro de su estructura y para facilitar el acceso a su Administración.

d) Posibilidad de que los entes locales opten por que su personal sea seleccionado por la Generalidad Valenciana.

Conforme, pues, a las tendencias señaladas con anterioridad, la Ley es de aplicación a todos los funcionarios de la Generalidad Valenciana, en el sentido marcado por el artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana, comprendiendo tanto sus Instituciones de autogobierno como cualquier otra entidad de derecho público de ellas dependientes. Ello no es incompatible con la autonomía administrativa reconocida en el artículo 14 del Estatuto, que corresponde a las Cortes Valencianas y a las Instituciones de ellas dependientes, de tal manera, que la aplicación de la presente Ley se realice a través del Presidente y Mesa de las Cortes Valencianas, lo que va a permitir un desarrollo armónico de la misma de modo compatible con la peculiaridad del trabajo parlamentario y con el respeto consagrado en nuestra Constitución a la autonomía del poder legislativo.

La inclusión en el modelo de la función pública única de los funcionarios de las Cortes Valencianas y de sus Instituciones, supone la aplicación de un sistema racional, no reñido con la autonomía parlamentaria, que evita la creación de aparatos de gestión administrativa no precisos en la realidad y, con ello, se impide la contracción de gastos públicos innecesarios. Finalmente, la decisión manifiesta el sentido unitario del concepto que constituye la propia Generalidad Valenciana.

2. La aplicación de la Ley a los entes locales.

La movilidad de funcionarios de una a otra Administración pública no puede, estrictamente, entenderse en un solo sentido, ya que el verdadero fondo de la movilidad funcional es la constitución de la función pública única a que hemos hecho referencia y no hay tal función pública sin un régimen jurídico único o, en su caso, unitario.

Las leyes, los reglamentos y los hechos han dado lugar a que la incorporación de funcionarios de la Administración Local sea una realidad. No obstante, el fenómeno no revestirá las mismas características una vez la función pública de la Generalidad Valenciana esté constituida y, en ese momento, es lógico que las exigencias de la incorporación de este personal sean distintas. De otro lado, existe la consideración de que la formación de buenos administradores generales pasa por la movilidad entre distintas Administraciones, pero también por una formación y selección común que produzca una unidad mayor que la simplemente jurídica.

Por ello, la Ley, sin atentar a la autonomía de los entes locales, señala en primer lugar en su título preliminar su ámbito de aplicación, que incluye a la Administración local en aspectos concretos de la misma y, en segundo, permite que los entes locales se acojan a la selección y formación de su personal por la Generalidad Valenciana, como un primer paso hacia la repetida Función Pública única cuyo primer factor debe ser la de una formación homogénea que solamente se puede conseguir a través de un proceso selectivo también único y posible. Sin embargo, este hecho dependerá de la voluntad de los entes locales y de la consiguiente conciencia de que la necesidad existe y el sistema es conveniente.

III. EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA GENERALIDAD Y SU SELECCIÓN

En la clasificación que la Ley hace, en el título I de su primer libro, del personal al servicio de la Generalidad Valenciana, no hay especiales particularidades diferentes de otros ordenamientos, al distinguir entre personal funcionario, funcionario interino, eventual y laboral.

La Ley pretende, sin embargo, evitar la existencia de personal que, llamado a prestar servicios temporales, acabe prestándolos durante largos periodos de tiempo, con la consiguiente creación de expectativas de derecho o reivindicaciones por su parte para integrarse definitivamente en la función pública. Para ello, no se confía únicamente en la agilidad del sistema de selección de funcionarios y de la provisión de puestos de trabajo, sino que, en previsión de posibles desajustes entre estos procesos se habilitan cauces para evitarlos. La primera previsión que hace la Ley que enlaza el modelo de función pública basada en los puestos de trabajo, es la del establecimiento de unas pruebas de habilitación que no sólo permiten la selección de los funcionarios futuros, sino que facilita la formación de un grupo de personas, que con la condición de habilitados y sin permanecer en dicha situación por más de un año sin obtener un nombramiento, cubran las necesidades temporales. Al mismo tiempo se distingue el proceso de provisión del puesto de trabajo concreto como una selección que

permite adecuar puestos y personas y que acrecienta la adaptación del sistema al mérito y capacidad que exige la Constitución Española.

El sistema trata de superar los inconvenientes o desventajas que determina la conexión de un sistema de puestos de trabajo con el clásico de carrera de la función pública española tal como ha realizado la Ley 30/1984 de Medidas para la reforma de la Función Pública, e, igualmente, intenta evitar la incoherencia que supondría realizar una selección temporal para cubrir vacantes temporalmente sin que dicha selección tenga validez definitiva, teniendo que acudir luego de nuevo a otro proceso selectivo para adquirir definitivamente la condición de funcionario o teniendo que incurrir en la convocatoria de oposiciones restringidas al uso de estos últimos años. Con el fin de evitar esta doble selección y otras posibles disfunciones que podrían ofrecer otras soluciones técnicas, la Ley ha optado por el sistema de habilitación ya expuesto que, además, permite cubrir las vacantes, temporales o no, con el personal habilitado, bien nombrándole con carácter interino, bien, en su caso, otorgándole destino provisional.

De otra parte, aun cuando el sistema conserva la forma de oposición o concurso-oposición en su primera fase, ello no implica más que el hecho de señalar que el mismo va a revestir las mismas garantías que estos sistemas selectivos llevan implícitas, pero no evita que la Administración simplifique y racionalice los ejercicios o pruebas concretas en sus formas y contenidos.

Finalmente, y con el fin de que ningún puesto vacante pueda quedar sin atención, la Ley prevé una vía de socorro para la selección de funcionario interino que, ante una posible carencia de personal habilitado, garantiza la imparcialidad en la selección, aunque no implique un proceso selectivo en el sentido de las pruebas de habilitación.

El sistema en su conjunto se estima que constituye un instrumento técnico adecuado que es plenamente acorde con la exigencia constitucional del mérito, capacidad y neutralidad como principios de una función pública.

1. Acceso y provisión de puestos de trabajo.

No obstante lo expuesto sobre el sistema de selección, la realidad de una Administración pública abierta a funcionarios procedentes de otras distintas, implica no sólo la formación de una función pública unitaria en su régimen jurídico o estatutario, sino que la provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Generalidad Valenciana pueda no ser eso simplemente, sino también una forma de acceso a su función pública, como ya ha quedado de manifiesto en el caso del personal habilitado, pues también en múltiples ocasiones los concursos se convocarán para cubrir puestos de trabajo abiertos a funcionarios de otras Administraciones públicas y constituirán también una forma de acceso a la función pública de la Generalidad Valenciana o de nuestros entes locales, uniéndose así acceso y provisión.

2. El acceso del personal interino, del contratado administrativo y del laboral.

Finalmente, y respecto al acceso a la función pública de la Generalidad Valenciana, las disposiciones transitorias primera, segunda y tercera, facilitan el ingreso del personal que viene prestando sus servicios en ella con carácter de interino, laboral y contratado administrativo, y en cada caso en la forma y por las razones que se exponen:

a) Funcionario interino.

Desde la puesta en marcha de la plena autonomía la Generalidad Valenciana mediante Decreto del Consell de fecha 23 de enero de 1984 ha regulado un sistema de pruebas selectivas para el acceso de personal con carácter interino a puestos de trabajo administrativos, constituyendo bolsas de trabajo con quienes superaron dichas pruebas para atender las necesidades existentes en cada momento ya que en tanto esta Ley de la Función Pública no se apruebe, no hay posibilidad de establecer o regular el sistema de acceso a la Función Pública Valenciana.

No parece lógico que quienes han superado ya unas pruebas se vean sometidos de nuevo a otras que reúnan las mismas características. Por ello, la disposición transitoria segunda permite que el personal interino nombrado de acuerdo con el citado Decreto del Consell, acceda a la función pública, en la medida que las pruebas realizadas se ajusten a las experiencias habituales para dicho nivel funcional y con el establecimiento de las pruebas complementarias que se estimen convenientes.

b) Personal laboral.

También en el período preautonómico y al inicio de la autonomía plena se dieron regulaciones jurídicas o soluciones técnicas en el reclutamiento de personal que establecieron situaciones no acordes hoy con el espíritu de esta Ley y que, además, produjeron conflictos derivados de que personas con las mismas

funciones y actividades estaban sometidas a regímenes jurídicos diferentes, e incluso, a distintas retribuciones. En tanto dichos regímenes diferentes subsistan, la disfunción de que personas con el mismo trabajo tengan derechos diferentes podrá producirse a poco que la Administración no esté lo suficientemente atenta. Esta situación se ha producido desde el momento que en la Generalidad Valenciana hay personas que realizando funciones o actividades administrativas, o de posible calificación como tales, están sometidas a un régimen laboral en virtud de su contrato, y Convenio correspondiente.

Este personal goza ya de un «status» fijo y de unos servicios que deben ser considerados y, al mismo tiempo, conviene que en la medida de lo posible, de acuerdo con su voluntad, y mediante la superación de unos cursos y pruebas de adaptación se incorporen a la función pública, unificando el régimen jurídico y profesional y abriéndose, al mismo tiempo, campo para su futura carrera profesional que se puede ver colapsada por el sistema de plantillas establecido.

c) Personal contratado administrativo.

Por último, la disposición transitoria segunda se ocupa de dar solución a la situación del personal contratado administrativo de modo que se conjugue la consideración de los servicios que han venido prestando a la Generalidad Valenciana como mérito y la necesidad de que dicho mérito y su capacidad se vea demostrada mediante la celebración de unas pruebas específicas o de habilitación que tengan en cuenta con seriedad el cumplimiento de dichos principios constitucionales.

IV. LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y PLANTILLAS DE PERSONAL

Al señalar, como tendencia de la Ley, la creación de una función pública única se ha resaltado también que ello lleva implícito el establecimiento de una Administración pública organizada basándose en los puestos de trabajo, aun cuando con la existencia de grupos y clases de funcionarios, y, consecuentemente, en el título II del libro I se regula el sistema que permita hacer realidad estas tendencias. Este sistema es un proceso continuado, aunque más intenso en sus inicios, de análisis y clasificación de puestos de trabajo que determine la Función Pública Valenciana en sus distintos aspectos: Configuración, plantillas, retribuciones, movilidad o carrera administrativa y procesos de selección y formación. De este modo, se pretende sin abandonar las ventajas que el sistema de carrera ofrece, introducir los factores racionales de un sistema de puestos de trabajo.

Este sistema, el legislador no lo concibe como un mito o panacea capaz de solucionar por sí solo los problemas de las Administraciones públicas, sino que realmente constituye un encargo y un reto establecido al Gobierno y a los llamados, con su voluntad y trabajo, a hacer realidad lo que en la Ley no constituye más que una serie de principios básicos y unas competencias y procedimientos a los que atenderse. La Ley por sí sola no constituye una reforma administrativa; ésta no cabe sin una firme y decidida acción de gobierno. A través de los principios que se establecen respecto a la clasificación de puestos de trabajo y plantillas de funcionarios, la Ley de la Función Pública Valenciana pretende que esta materia no quede completamente deslegalizada ni pueda dar lugar a actuaciones arbitrarias.

El reflejo gráfico de este proceso lo constituyen las plantillas de personal, consecuencia de la clasificación de puestos de trabajo y manifestación, también, de las estructuras orgánicas de las Administraciones públicas de la Comunidad Valenciana. Y es en este último aspecto en el que se pone de manifiesto otra característica básica del proceso de clasificación de puestos de trabajo, que es la de constituir, además, un factor de racionalización administrativa fundamental al ajustar programas, estructuras y necesidades de personal; haciendo que las plantillas constituyan un todo flexible y ajustado a la realidad y necesidades de cada momento, permitiendo, en su caso, distinguir claramente entre puestos de carácter administrativo y los de carácter laboral.

La clasificación, finalmente, constituye un factor esencial en la provisión de los puestos de trabajo, al determinar los requisitos de éstos y fundamentar así la carrera administrativa y la selección de personal de otras Administraciones.

V. LAS COMPETENCIAS EN MATERIA DE PERSONAL

Las leyes, para no caer rápidamente en el desuso o en el desajuste con la realidad, en materia de competencias deben manifestar líneas generales o más abstractas. De otra parte la materia de la función pública constituye un campo complejo que principalmente muestra dos aspectos: Uno, el factor de ordenación jurídica y técnica del sector y, otro, el del ejercicio de unas competencias en materia de personal que constituyen, en el fondo, el desarrollo de una relación estatutaria entre los funcionarios y los

órganos de la Administración pública a que aquellos están adscritos.

La Ley pretende deslindar claramente ambos aspectos, de modo que, —respetando las competencias que en orden a su personal correspondan a cada Administración pública de la Comunidad Valenciana de acuerdo con lo en ella dispuesto y lo establecido en otras leyes—, se fijan las competencias ordenadoras y de carácter general o básico que corresponden a la Generalidad Valenciana y a sus Instituciones, desempeñando en ello un papel fundamental la Conselleria de Administración Pública y creando el Consejo de la Función Pública como órgano primordial de coordinación entre las Administraciones públicas de Comunidad Valenciana y entre éstas y la Administración del Estado. Este sistema se entiende que es totalmente respetuoso con la autonomía de las Cortes Valencianas y con la de las organizaciones administrativas de la provincia y el municipio, superando el cambio los obstáculos que una concepción estanca de las distintas Administraciones pública puede ofrecer.

VI. EL RÉGIMEN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA

El libro segundo de la Ley, regula el régimen de los funcionarios públicos de la Generalidad Valenciana, de aplicación en la Administración Local, y se ofrece sin grandes particularidades o innovaciones, y fundamentalmente con sujeción a las bases del ordenamiento jurídico estatal. Se destacan, no obstante, algunos puntos esenciales, entre los que la carrera del funcionario aparece como una cuestión principal, en la que hay que tener en cuenta su clara vinculación a los requisitos de cada puesto de trabajo, descritos en las plantillas, tras su clasificación, y en la que destacan cuatro aspectos:

- a) La movilidad.
- b) Las Juntas de Calificación.
- c) El grado personal y
- d) Los cursos de perfeccionamiento.

La movilidad aparece en un doble aspecto, el del paso de una a otra Administración pública y el del paso de un puesto de trabajo a otro mejor retribuido o de uno a otro grupo o clase, que facilitan los sistemas fijados de provisión de puestos de trabajo.

Sin embargo, dos límites se ofrecen a esta movilidad, uno directo y otro indirecto. El directo, es la aplicación de una de las ventajas que ofrece el sistema de carrera y que incentiva la formación del funcionario, y lo constituye la exigencia de que para pasar de un grupo de titulación o de un índice de proporcionalidad de retribución a otro superior, no basta con la posesión de la titulación correspondiente, sino que es necesaria la superación de una prueba de habilitación. La simple posesión de una titulación y el transcurso de los años no deben constituir el factor de la carrera administrativa; de hacerlo, los intereses de grupo se superpondrían a la eficacia de la Administración y al interés general por dicha eficacia. En el mismo sentido, se exige la superación de cursos de formación para el cambio entre los sectores de Administración general y especial, quedando a discreción de la Administración el contenido de aquéllos.

El otro límite, indirecto, lo es al sistema de libre designación al mantener que las convocatorias no pueden quedar desiertas si existen aspirantes los requisitos. Se ajusta con ello la libre designación a un sistema discrecional pero no arbitrario.

Las Juntas de Calificación, constituyen un intento de superar el frío reflejo documental de una relación de puestos de trabajo desempeñados, para que en el expediente personal conste la valoración del rendimiento del funcionario en dichos puestos. A este sistema de calificación se le condiciona, al establecer su publicidad y la motivación.

El grado personal se corresponde con una aspiración general del funcionario de mantener el nivel profesional alcanzado y con él, el del nivel retributivo correspondiente y constituye un freno más al sistema de libre designación, ya que ninguna Administración debe mantener desocupados a los funcionarios, ni tender a solucionar la politización de determinados puestos mediante la creación de «puestos refugio» para el funcionario cesado. La tendencia debe ser a que el grado personal se corresponda con la verdadera categoría personal del funcionario, ya que los requisitos ideales del puesto se correspondan con las condiciones o méritos del aspirante aun en los puestos de libre designación.

Por último, los cursos de perfeccionamiento, son una forma de fomentar la propia Administración la adquisición por parte de sus funcionarios, de conocimientos concretos que capaciten para el acceso a determinados puestos o faciliten la carrera administrativa en general y para ello la Ley también prevé que la superación de los cursos sea calificada con aprovechamiento, sin perjuicio de posibles listas ordenadas en cada promoción o curso, o calificaciones en su caso.

El otro campo en que la clasificación de puestos de trabajo podía tener repercusión era el sistema de retribución de los mismos

sin embargo la legislación estatal no deja un amplio margen a la autonomía, por lo que la Ley simplemente introduce la posibilidad de reducir a una sola clave los complementos basados en el puesto de trabajo.

En el resto de cuestiones reguladas por el título V de esta Ley no se plantean grandes diferencias con el contenido normal de las regulaciones de la función pública vigentes y que las disposiciones transitorias, no específicamente mencionadas en esta exposición, se ocupan de dar solución a cuestiones concretas que se plantean por el paso de un sistema centralizado y corporativo de función pública a un sistema abierto y de puestos de trabajo como el que se diseña, sin abandono de los principios básicos del mérito, capacidad y neutralidad del funcionario público.

Atendiendo cuanto antecede, a propuesta del Consell, y previa deliberación de las Cortes Valencianas en nombre del Rey, vengo a promulgar la siguiente:

LEY DE LA FUNCION PUBLICA VALENCIANA

LIBRO PRIMERO

De la organización de la Función Pública

TITULO PRELIMINAR

Del ámbito de la Ley

Artículo 1.º 1. En el ejercicio de las competencias atribuidas por el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana en sus artículos 31.1 y 32.1.1, y en las bases establecidas por la legislación del Estado, se dicta la presente Ley que será de aplicación:

a) Al personal al servicio de la Generalidad Valenciana determinado en el artículo 2.

El personal laboral se regirá por la legislación de este carácter, sin perjuicio de que se le apliquen las normas del libro I de esta Ley que expresamente lo mencionan.

b) Al personal de la Administración Local que no sean habilitados de carácter nacional, y que se regirán por la legislación básica del Estado en materia de Régimen Local y por lo dispuesto en esta Ley. Asimismo, los entes locales podrán optar por el sistema de selección previsto en el artículo 10.

2. Por vía de Decreto del Consell la Ley se adecuará a las especiales características del personal sanitario, docente e investigador y de seguridad, en su caso.

TITULO PRIMERO

Del personal al servicio de la Generalidad Valenciana

CAPITULO PRIMERO

DE LA CLASIFICACIÓN DE PERSONAL

Art. 2.º 1. Es personal al servicio de la Generalidad Valenciana; El de las Cortes Valencianas y de las Instituciones de ellas dependientes, Consell y demás organismos e Instituciones configuradas y dependientes de la Generalidad.

Las Cortes Valencianas, en virtud de su autonomía organizativa, administrativa y financiera, desarrollarán la presente Ley, estableciendo el régimen del personal dependiente de las mismas, atendidas las características especiales de la actividad parlamentaria.

2. Las personas al servicio integrante de la Administración Pública Valenciana se clasifican en:

- Funcionario de carrera.
- Funcionario interino.
- Personal eventual.
- Personal laboral.

Art. 3.º 1. Son funcionarios quienes en virtud de nombramiento legal desempeñen profesionalmente servicios de carácter permanente, regulados por el derecho administrativo, en puestos de trabajo incluidos en las plantillas de los sectores de Administración general y Administración especial y dotados en los presupuestos correspondientes.

2. Se incluyen en el anterior concepto los procedentes de otras Administraciones públicas por vía de transferencias o que accedan a través del sistema previsto en el artículo 20.2 de esta Ley.

Art. 4.º 1. Los funcionarios, de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso, se agruparán del siguiente modo:

Grupo A

Título de Doctor; Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.

Grupo B

Título de Ingeniero técnico, Diplomado Universitario, Arquitecto técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

Grupo C

Título de Bachiller, Formación Profesional de segundo grado o equivalente.

Grupo D

Título de Graduado Escolar, Formación Profesional de primer grado o equivalente.

Grupo E

Certificado de Escolaridad.

2. En los grupos A y B del sector de Administración especial y como consecuencia de la clasificación de los puestos de trabajo y de las necesidades de la selección de personal, se establecerán por Ley de la Generalidad Valenciana las clases que se consideren convenientes, atendiendo a la naturaleza de su función o a la profesión específica con que se correspondan.

Art. 5.º 1. Podrá nombrarse funcionario interino en los supuestos previstos en el artículo 38 de esta Ley que implican reserva de plaza presupuestaria y en casos muy urgentes en que fuera necesario cubrir temporalmente un puesto siempre que exista dotación prevista.

2. El funcionario interino deberá reunir los requisitos legales reglamentarios indispensables para desempeñar el puesto y, en tanto lo ocupe, sus relaciones serán de naturaleza administrativa y se regirán por los preceptos de esta Ley que le sean aplicables. No obstante, su nombramiento no le otorgará derecho alguno preferente de ingreso en la Administración pública y su cese se producirá cuando desaparezcan las circunstancias que dieron lugar a su nombramiento o se provea el puesto correspondiente.

3. La selección del funcionario interino se realizará de entre las personas habilitadas conforme al artículo 9.2 de esta Ley y, en el caso de su inexistencia, por el sistema de urgencia que se establezca reglamentariamente. El funcionario interino seleccionado por esta última vía estará obligado a presentarse a las primeras pruebas de habilitación o de selección que se convoquen para puestos de la misma naturaleza de los que vengan cubriendo interinamente. La no superación de dichas pruebas o la no presentación a las mismas determinarán el cese del interino.

El funcionario seleccionado por el señalado sistema de urgencia podrá ser separado libremente, aunque con respeto a las garantías establecidas en su caso por disposiciones especiales.

Art. 6.º 1. El personal eventual sólo desempeñará puestos expresamente calificados por sus funciones de confianza o asesora- miento especial. Su número, características y retribuciones se determinará, dentro de los créditos establecidos al efecto en la Ley de Presupuestos, por el Gobierno Valenciano y Mesa de las Cortes Valencianas, en su caso, así como por el Pleno de las Corporaciones Locales al comienzo de su mandato y que en este caso sólo podrán modificarse con motivo de la aprobación de los presupuestos anuales.

2. El nombramiento y cese de este personal será libre y corresponderá al Presidente de la Generalidad, Presidente de las Cortes, los Consellers y, en su caso, a los Presidentes de las Corporaciones locales. En todo caso, el personal eventual cesará automáticamente cuando cese la autoridad a la que preste su función asesora y de confianza. Su nombramiento, régimen de retribuciones y dedicación se publicarán en el «Diario Oficial de la Generalidad Valenciana» y, en su caso, en el propio de la Corporación.

Dejando a salvo la facultad de libre nombramiento y cese de este personal, el mismo se someterá, en cuanto le sea aplicable, al régimen administrativo señalado en esta Ley, y en ningún caso el desempeño de un puesto de trabajo reservado a personal eventual constituirá mérito para el acceso a la función pública o la promoción interna.

Art. 7.º 1. Es personal laboral el que ocupe puestos de trabajo clasificados de tal naturaleza en las plantillas y haya sido contratado conforme a la legislación laboral y en cualquiera de las modalidades de contratación que ésta prevea, o haya sido transferido por el Estado con tal carácter.

2. En ningún caso podrá este personal ocupar puestos de trabajo clasificados exclusivamente para funcionarios, dando lugar al quebrantamiento de esta prohibición a la nulidad del acto correspondiente, sin perjuicio de la responsabilidad de la persona causante del mismo.

CAPITULO II

DE LOS CONTRATOS ESPECÍFICOS

Art. 8.º 1. Las Administraciones públicas comprendidas en el ámbito de aplicación de esta Ley podrán formalizar excepción

mente contratos con personas para la realización de trabajos específicos y concretos no habituales y de duración limitada que se someterán a la legislación estatal de contratos o, en su caso, a la específica de la Comunidad Valenciana, sin perjuicio, en su caso, de la aplicación de la normativa civil o mercantil.

2. La autoridad, funcionario o persona al servicio de cualquiera de las Administraciones públicas referidas en el apartado anterior que con su actuación diese lugar a la conversión de una relación de las reguladas en este artículo en una relación permanente, incurrirá en responsabilidad.

CAPITULO III

DEL ACCESO DEL PERSONAL A LA FUNCIÓN PÚBLICA

Art. 9.º 1. El acceso a la función pública se realizará mediante:

a) Pruebas de habilitación, con carácter de oposición o concurso oposición libre, que de acuerdo con los principios constitucionales de publicidad, igualdad, mérito y capacidad se dirigirán a seleccionar las personas que debido a su preparación, capacidad e idoneidad accedan a la función pública.

b) El concurso, sistema de provisión, a través del cual el personal habilitado podrá acceder a un puesto concreto de la Administración, conforme a los requisitos del mismo y a su habilitación específica.

2. Reglamentariamente, se regulará el contenido de las pruebas de habilitación, el cual se adecuará a los trabajos que hayan de desempeñar los funcionarios y que podrá comprender un curso de formación constituido como una fase de la selección que deberá superarse positivamente para obtener la condición de habilitado.

El número de personas habilitadas no podrán sobrepasar el de las vacantes existentes conforme a la Oferta Pública de Empleo con el sólo aumento adicional del 10 por 100 previsto en la Ley 30/1984, de Medidas para la reforma de la Función Pública.

En ningún caso, el personal habilitado podrá permanecer sin obtener un nombramiento, más de un año desde que superó las pruebas correspondientes.

3. Quienes superen las pruebas de habilitación acreditarán sus conocimientos del valenciano mediante la presentación de los certificados, diplomas o títulos que hayan sido homologados por la Generalidad, o, en su caso, mediante la realización de un ejercicio específico al efecto. Quienes no puedan acreditar dichos conocimientos quedarán comprometidos a la realización de los cursos de perfeccionamiento que a este fin organice la Generalidad Valenciana.

4. Las personas que accedan a la función pública podrán realizar, conforme a las disposiciones reglamentarias, un periodo de prácticas remunerado según el puesto de trabajo que desempeñen.

5. El personal laboral será objeto de selección conforme a los criterios básicos de este capítulo y de la legislación estatal, y habrá de superar el periodo de pruebas que reglamentariamente se establezca.

6. El concurso de méritos, sistema de provisión de puestos de trabajo del artículo 20, podrá constituir una forma de incorporación del personal del mismo carácter de otras Administraciones públicas. En estos casos, y respecto de las peculiaridades de la Comunidad Valenciana, la Generalidad podrá organizar cursos de formación y perfeccionamiento.

Art. 10. 1. Las Corporaciones locales, por acuerdo del Pleno, sin perjuicio de lo que establezca la legislación estatal en la materia, podrán acogerse al sistema de habilitación y acceso regulado en el artículo anterior, de modo que sus funcionarios sean seleccionados por la Generalidad Valenciana, a través del Instituto Valenciano de Administración Pública.

2. El concurso previsto como segunda fase podrá convocarse según opte la Corporación local, por ella misma o por la Generalidad Valenciana.

3. En todo caso en los Tribunales de las pruebas que organice cada Corporación local para la selección de su personal deberá formar parte, al menos, un representante de la Administración del Consell, designado conforme a las disposiciones reglamentarias.

Art. 11. Con carácter extraordinario, previa autorización del Consell, en puestos singulares que por sus especiales y concretas características no se ordenen en una de las clases previstas en el artículo 4.º de esta Ley, y requieran una preparación muy cualificada, la selección y el acceso puede realizarse mediante el sistema de concurso con Tribunal y con respeto de todos los principios constitucionales señalados para las pruebas de habilitación.

Para la dotación económica de estos puestos en los Presupuestos Generales, será preciso acompañar el expediente de su clasificación.

Art. 12. Para ser admitido en las pruebas selectivas previstas en este capítulo, será necesario:

- a) Ser español.
- b) Tener cumplidos dieciocho años y no exceder de la edad establecida en su caso.
- c) Estar en posesión del título exigible o cumplidas las condiciones para obtenerlo en la fecha que termine el plazo de presentación de instancias.
- d) No padecer enfermedad o defecto físico que impida el desempeño de las correspondientes funciones.
- e) No hallarse inhabilitado penalmente para el ejercicio de funciones públicas.
- f) No haber sido separado, mediante expediente disciplinario, de cualquier Administración o empleo público.

Art. 13. 1. En todas las pruebas de habilitación que se organicen por la Generalidad Valenciana, la valoración de las mismas y la selección de aspirantes se realizará mediante Tribunal.

2. Los Tribunales, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 19.2 de la Ley 30/1984, de Medidas para la reforma de la Función Pública, serán nombrados del modo siguiente:

a) En las pruebas dirigidas a seleccionar personal de carácter interdepartamental, por el Conseller de Administración Pública a propuesta de la Dirección General de la Función Pública. En la selección destinada a cubrir los puestos de dicho carácter del sector de administración especial deberán estar representadas las Consellerías interesadas y, en su caso, las Cortes Valencianas.

No obstante, cuando solamente se convoquen puestos de trabajo correspondientes a las Cortes e Instituciones de ellas dependientes, el Tribunal se nombrará a propuesta del Presidente de las Cortes al que, asimismo, corresponde la iniciativa de la convocatoria.

b) En los demás casos, por los órganos de cada Consellería o entidad, debiendo integrarse en ellas un representante de la Dirección General de la Función Pública.

c) Respecto del personal no interdepartamental de las Cortes e Instituciones de ellas dependientes, el Tribunal será designado por la Mesa u órgano rector respectivo y el representante de la Dirección General de la Función Pública actuará en función de asesoramiento.

3. En todos los Tribunales al menos dos tercios de sus miembros deberán ser funcionarios del grupo correspondiente de titulación, o del grupo superior a la requerida por los puestos de trabajo a proveer. Salvo las peculiaridades del personal docente e investigador, los tribunales de las pruebas selectivas en ningún caso podrán estar formados mayoritariamente por funcionarios pertenecientes a la misma clase de los que se ha de seleccionar.

TITULO II

De los puestos de trabajo y formación de las plantillas

CAPITULO PRIMERO

DISPOSICIÓN GENERAL

Art. 14. 1. La clasificación de puestos de trabajo es el sistema de determinar los contenidos, requisitos y condiciones de los mismos, básicamente a los efectos de provisión y selección de personal, provisión, fijación de los conceptos retributivos del artículo 52 y del sistema de baremación del artículo 21, debiendo todo ello reflejarse en las plantillas correspondientes.

2. Cada una de las Administraciones públicas de la Comunidad Valenciana, clasificará sus puestos de trabajo teniendo en cuenta los grupos y clases del artículo 4.º, y confeccionará sus plantillas conforme a los principios y formas señalados en este título y en la disposición transitoria cuarta y de acuerdo a las competencias que les corresponden conforme al título III de este libro.

3. Al clasificar un puesto de trabajo se hará constar el sistema de provisión que le corresponda.

CAPITULO II

DE LA CLASIFICACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 15. 1. En los puestos de trabajo, según la naturaleza de sus funciones o tareas se distinguirán los correspondientes a funcionarios, personal eventual y laboral.

2. Las plantillas o relaciones de puestos de trabajo incluirán cada uno de ellos, conforme a la distinción básica anterior, su contenido y características esenciales, las retribuciones complementarias que tengan asignadas, los requisitos exigidos y, en su caso, el sistema de baremación; todo ello para su provisión y consecuente desempeño.

Art. 16. 1. Los puestos de trabajo se podrán clasificar en dos sectores: de Administración general y de Administración especial.

2. En el sector de Administración general se incluirán aquellos puestos que se corresponden con funciones administrativas de dirección, asesoramiento, gestión o ejecución, sea cual sea la titulación académica que requieran.

3. En el sector de Administración especial se incluirán aquellos puestos que supongan el desempeño de funciones objeto de una profesión específica.

4. El pase de un sector a otro se realizará teniendo en cuenta los requisitos de los puestos de trabajo especificados en las plantillas, pudiendo, en su caso, establecerse la necesidad de cursos de formación.

5. Aquellos puestos de trabajo de oficio, subalternos o que supongan el ejercicio de tareas manuales se clasificarán, preferentemente, para el personal laboral.

Art. 17. 1. A los efectos de la carrera administrativa y de retribuciones previstos en la legislación básica del Estado y de esta Ley, los puestos de trabajo se clasificarán en 30 niveles.

2. En la referida clasificación se establecerán los intervalos de niveles señalados que correspondan a cada grupo de titulación de los señalados en el artículo 4, pudiendo existir puestos clasificados con un mismo nivel para grupos separados por un grado de titulación.

CAPITULO III

DE LAS PLANTILLAS

Art. 18. 1. Clasificados los puestos de trabajo, se elaborarán las plantillas conforme a la disposición transitoria cuarta, y tanto éstas como sus modificaciones, previa aprobación del Consell o de la Corporación local, se publicarán en el «Diario Oficial de la Generalidad Valenciana», y, en su caso, en el «Boletín Oficial de la Corporación».

2. Las Cortes y las Instituciones de ellas dependientes aprobarán sus plantillas, conforme a los principios de esta Ley.

3. Cada Corporación local formará sus plantillas y clasificará sus puestos de trabajo conforme a lo establecido en esta Ley y en la legislación básica estatal de régimen local.

Art. 19. Los presupuestos de la Generalidad Valenciana reflejarán los créditos correspondientes a las plantillas de la misma, sin que pueda existir ningún puesto que no esté dotado presupuestariamente.

CAPITULO IV

DE LA PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Art. 20. 1. La provisión de puestos de trabajo se efectuará mediante el concurso de méritos, como sistema normal, y la libre designación, en ambos casos mediante convocatoria pública.

Las convocatorias determinarán las condiciones y requisitos exigidos conforme a las plantillas, y únicamente podrán quedar desiertas cuando no existan aspirantes que reúnan dichas condiciones y requisitos. La resolución de las mismas y, en el caso de concurso de méritos la relación de participantes con la puntuación obtenida, serán objeto de publicación.

La libre designación quedará circunscrita a los puestos de nivel correspondiente a Jefatura de Servicio o superior.

2. Los puestos de trabajo se ofertarán a las personas que hayan obtenido el título de habilitado en las correspondientes pruebas, a los funcionarios de la Generalidad Valenciana, de la Administración del Estado o de otras Comunidades Autónomas y a los funcionarios de las Corporaciones Locales de la Comunidad Valenciana, a quienes, en su caso, les será reconocida su antigüedad a efectos retributivos.

3. Ningún puesto de trabajo podrá ofrecerse con carácter definitivo a quienes hayan superado las pruebas de habilitación si, previa o conjuntamente, no ha sido ofrecido a los funcionarios en activo por los sistemas señalados. El personal habilitado solamente podrá obtener destino por libre designación con carácter provisional, de modo que sólo dure hasta que se cubra por los correspondientes convocatorias que, como mínimo, tendrán periodicidad anual y en puestos que hubieren sido declarados desiertos en las convocatorias públicas citadas.

4. Los puestos vacantes que hayan de ser ofrecidos por los sistemas antes enumerados, serán objeto de publicidad y constituirán la oferta de empleo público de la Generalidad Valenciana, que estará formada por la que propongan cada una de las Instituciones que la integran con periodicidad anual.

5. Las Cortes, respecto de sus puestos de trabajo de carácter interdepartamental, tendrán la facultad de realizar la selección, de entre las personas habilitadas, de acuerdo con lo establecido en el presente artículo.

Art. 21. 1. En los requisitos y condiciones señalados en el artículo anterior deberán tenerse en cuenta, básicamente como méritos, los siguientes: Titulación, puntuación obtenida en la prueba

de habilitación, experiencia, antigüedad, eficacia demostrada en destinos anteriores, diplomas, cursos, y, en su caso, publicaciones directamente relacionadas con las funciones del puesto convocado.

2. Las bases de las convocatorias de provisión de puestos de trabajo, pondrán, cuando se trate de concurso de méritos, en relación las condiciones y requisitos exigidos con un sistema de baremación objetivo, y podrán prever la superación de cursos de perfeccionamiento para los seleccionados.

TITULO III

Organo superiores y competencias en materia de función pública

Art. 22. 1. Los órganos superiores competentes en materia de función pública son los siguientes:

- El Presidente de la Generalidad.
- El Presidente de las Cortes Valencianas.
- El Consell.
- El Conseller de Administración Pública.
- El Consejo Valenciano de la Función Pública.

2. Los Presidentes de las Corporaciones Locales, con independencia de las competencias de los órganos anteriormente reseñados y de las más generales que esta Ley les atribuya o les correspondan por otras Leyes, ejercerán la Jefatura superior del personal a su servicio.

3. Igualmente, dicha Jefatura en cada Departamento, sin perjuicio de la máxima autoridad orgánica de los Consellers, corresponderá a los Subsecretario y, en su caso, a los Secretarios generales; éstos y los Directores generales ejercerán las competencias que las Leyes y las disposiciones reglamentarias les atribuyan en materia de personal.

Art. 23. Al Presidente de la Generalidad, como máxima autoridad en materia de función pública, le corresponde:

- a) Resolver los conflictos institucionales que se planteen.
- b) Resolver los conflictos de atribuciones entre las distintas Consellerías.
- c) Impulsar, supervisar y coordinar la política de función pública de la Generalidad.
- d) Otorgar los títulos de funcionario de la Generalidad.
- e) Conceder los premios y recompensas propios de la Generalidad, excluyendo los que se concedan por las Cortes Valencianas de acuerdo con el artículo 24, b).
- f) Aprobar la composición del órgano rector del Instituto Valenciano de Administración Pública y proponer, en su caso, los Vocales que se determinen por vía reglamentaria.
- g) Firmar los convenios y acuerdos de cooperación con la Administración del Estado, especialmente los relativos a la formación y perfeccionamiento de funcionarios con las demás Comunidades Autónomas y otras Instituciones investigadoras o docentes.
- h) Cualquier otra que, atribuida por las Leyes, alcance a la materia objeto de esta Ley.

Art. 24. 1. Corresponde al Presidente de las Cortes Valencianas:

- a) Velar por el cumplimiento del Reglamento de Gobierno y Régimen Interior de las mismas.
- b) Conceder los premios y recompensas propios que establezcan las Cortes Valencianas.
- c) La Jefatura superior del personal a su servicio.
- d) El nombramiento del personal de las Cortes Valencianas.
- e) Las funciones de coordinación con los órganos competentes en materia de función pública en el ámbito de su competencia, de acuerdo con su Reglamento.
- f) La aprobación de los Decretos de servicios mínimos para el caso de huelga del personal de las Cortes, previa consulta a las Organizaciones Sindicales más representativas y de acuerdo con lo establecido al respecto en el Reglamento de Régimen Interno de las Cortes Valencianas.
- g) El nombramiento de los Tribunales para la provisión de plazas en el caso c) del artículo 13.
- h) Cualquier otra competencia que legalmente se le atribuya.

2. Corresponde a la Mesa de las Cortes la aplicación del régimen disciplinario del personal al servicio de éstas.

Art. 25. Corresponde al Consell de la Generalidad Valenciana:

- a) Aprobar los proyectos de Ley y los Decretos en materia de personal, función pública y sistema retributivo, y deliberar sobre las medidas que en esta materia elabore y le someta la Consellería de Administración Pública u otras Consellerías, en su caso.
- b) Aprobar las plantillas de la Administración del Consell, sus Organismos autónomos y de otros Organismos e Instituciones dependientes del mismo, en su caso, así como sus modificaciones.

y fijar los intervalos o niveles del artículo 17, correspondientes a cada grupo de titulación y aprobar la oferta pública de empleo.

c) Acordar la separación del servicio de los funcionarios de la Generalidad, previa audiencia del interesado, teniendo en cuenta lo dispuesto en el número 2 del artículo 24.

d) Determinar el número de puestos, características y retribuciones, reservados al personal eventual, dentro de los créditos presupuestarios consignados al efecto.

e) Establecer las instrucciones y directrices a que deben sujetarse los representantes de la Administración de la Generalidad Valenciana en la negociación con los representantes sindicales y personal laboral en materia de condiciones de empleo y aprobar los acuerdos adoptados.

f) Acordar, previo informe del Consejo Valenciano de la Función Pública, la elevación al Consejo Superior de la Función Pública de los proyectos de Ley de la Generalidad en cuestiones de personal y de función pública.

g) Previa consulta a las Organizaciones Sindicales más representativa, en el seno de las Administraciones Públicas de la Comunidad Valenciana, aprobar los Decretos de servicios mínimos para el caso de huelga del personal, excepción hecha de los dispuesto en el artículo 24. f).

h) Cualquier otra competencia que legalmente se le atribuya.

Art. 26. 1. Corresponde al Conseller de Administración Pública en materia de personal y función pública:

a) Proponer al Consell la aprobación de los proyectos de Ley y de los Decretos en materia de personal y función pública, así como dictar las normas y directrices que en la materia le correspondan conforme a su Reglamento de Régimen Interior y disposiciones reglamentarias.

b) Informar los anteproyectos de Ley y los proyectos de las disposiciones generales que se refieran a estructura orgánica, métodos de trabajo y personal, elaborados por las demás Consellerías.

c) Proponer al Consell la aprobación de sus plantillas, las de sus Organismos autónomos y de otros Organismos e Instituciones dependientes del mismo, en su caso, así como sus modificaciones y la fijación de los intervalos señalados en el artículo 17 de esta Ley y la aprobación de la oferta pública de empleo.

d) Clasificar los puestos de trabajo de la Administración del Consell, mediante el sistema que se determine reglamentariamente.

e) Intervenir en las negociaciones con los representantes del personal respecto de las condiciones de trabajo, según se disponga reglamentariamente.

f) Impulsar, coordinar y, en su caso, establecer y ejecutar los planes y medidas en materia de personal de la Generalidad Valenciana.

g) Establecer los programas y el contenido de las pruebas de habilitación o selección de personal, convocarlas y designar sus Tribunales en los términos establecidos en el artículo 13 de esta Ley, correspondiendo la organización de las mismas a la Dirección General de la Función Pública u órgano encargado de la materia a través del Instituto Valenciano de Administración Pública.

h) Dirigir la gestión de los asuntos correspondientes a los funcionarios de la Generalidad Valenciana con las excepciones del personal docente, investigador, sanitario y de seguridad, en su caso, y el de las Cortes y las Instituciones de ellas dependientes, sin perjuicio de lo establecido en el apartado 3 de este artículo.

i) Impulsar el establecimiento y mantenimiento del Registro de Personal de la Generalidad Valenciana.

j) Efectuar o autorizar, en su caso, los nombramientos de los funcionarios y la contratación de personal laboral, conforme a lo establecido reglamentariamente.

k) El ejercicio de las demás competencias que en materia de personal le sean atribuidas por otras Leyes o disposiciones reglamentarias.

2. La Consellería de Economía y Hacienda propondrá al Consell toda actuación en política de personal y función pública en cuanto a sus repercusiones económicas, e intervendrá en las negociaciones de las condiciones económicas de empleo, sin perjuicio de la autonomía financiera y presupuestaria de las Cortes Valencianas.

3. Las competencias en materia de personal de las Cortes Valencianas y demás Instituciones de ellas dependientes se ejercerán conforme a lo establecido en sus disposiciones reglamentarias.

Art. 27. En el Registro de Personal de la Generalidad Valenciana se inscribirá a todo el personal a su servicio y se anotarán todos los actos que afecten a su vida administrativa, en los términos establecidos en la legislación básica del Estado y consideración del artículo 16.2 de la Constitución Española.

Art. 28. 1. El Consejo Valenciano de la Función Pública constituye el máximo órgano de coordinación y consulta, en materia de personal, entre las distintas Administraciones Públicas

de la Comunidad Valenciana y entre éstas y la Administración Pública estatal.

2. Corresponde al Consejo las siguientes funciones:

a) Informar los anteproyectos de Ley y Reglamentos referentes al personal de las Administraciones de la Comunidad Valenciana cuando le sean sometidos a consulta por éstas.

b) Debatir a iniciativa de cualquiera de las Administraciones Públicas de la Comunidad Valenciana o proponer, en su caso, a iniciativa de sus componentes, las medidas necesarias de coordinación de la política de personal de aquéllas, principalmente en materia de acceso, selección, clasificación de puestos de trabajo, plantillas y retribuciones y recomendar la adopción de decisiones encaminadas a mejorar la organización de las Administraciones Públicas y las condiciones de trabajo, rendimiento y consideración social de su personal.

c) Analizar y estudiar las repercusiones de los anteproyectos de Leyes estatales y disposiciones relevantes de la Administración estatal en la función pública y organización administrativa de la Comunidad Valenciana y proponer al Presidente de la Generalidad la adopción de medidas concretas de coordinación con aquella Administración o, en su caso, de oposición a tales proyectos.

d) Proponer a la Consellería de Administración Pública el sometimiento a informe del Consejo Superior de la Función Pública de los anteproyectos de Ley y disposiciones generales en materia de personal que se considere conveniente, así como estudiar y analizar los anteproyectos de Leyes y disposiciones estatales y medidas de coordinación que se propongan por dicho Consejo Superior.

e) Conocer de cualquier otro asunto que le sea sometido a iniciativa de cualquiera de los órganos regulados en el número 1 del artículo 22.

3. El Consejo funcionará en Pleno y en Comisión Permanente de Coordinación, de cuyas sesiones se levantarán actas que serán elevadas a la consideración de la Consellería de Administración Pública. El Pleno aprobará las normas de funcionamiento del mismo y de la Comisión Permanente.

4. El Consejo Valenciano de la Función Pública, en todas aquellas decisiones que afecten al ámbito competencial de las Cortes Valencianas y de las Instituciones de ellas dependientes, deberá solicitar el parecer favorable de la Mesa de las Cortes.

Art. 29. El Pleno del Consejo Valenciano de la Función Pública estará compuesto por:

Presidente: El Conseller de Administración Pública.

Vocales:

Los Presidentes de las Diputaciones Provinciales de la Comunidad Valenciana.

Los Subsecretarios de las Consellerías o, en su caso, los Secretarios generales.

El Director general de la Función Pública al que corresponderá la Secretaría del Consejo.

El Director general de Presupuestos.

El Director general de Administración Local.

El Director del Instituto Valenciano de la Administración Pública y los Directores de sus Escuelas.

Tres representantes del resto de las Corporaciones Locales.

Seis representantes del personal, designados por las Organizaciones Sindicales, proporcionalmente a su representatividad en el conjunto de las Administraciones Públicas de la Comunidad Valenciana en el ámbito regulado por esta Ley.

Art. 30. 1. La Comisión Permanente de Coordinación, sin perjuicio de su funcionamiento en grupos de trabajo para la atención de cuestiones concretas, estará compuesta por:

El Conseller de Administración Pública, que presidirá la Comisión.

Los Subsecretarios o, en su caso, los Secretarios generales de las Consellerías.

El Director general de la Función Pública.

El Director general de Presupuestos de la Generalidad Valenciana.

El Director general de Administración Local.

El Director del Instituto Valenciano de Administración Pública.

Un representante por las Diputaciones Provinciales y uno por las restantes Corporaciones Locales, designados por el Pleno del Consejo, entre los Vocales de los correspondientes grupos.

2. Serán funciones de la Comisión preparar los trabajos que permitan el debate y deliberación de las cuestiones de competencia del Pleno y actuar por delegación de éste en cuestiones concretas de coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas actuantes en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana. Cumplirá igualmente la función de asistencia y asesoramiento de

los representantes de la Comunidad Valenciana en los órganos de coordinación a nivel estatal.

3. La gestión administrativa de la Comisión y Consejo se realizará por los servicios correspondientes de la Conselleria de Administración Pública, asumiendo un funcionario de la misma la Secretaría de la Comisión Permanente de Coordinación.

LIBRO II

Régimen jurídico de la función pública

TITULO UNICO

Del régimen estatutario

CAPITULO PRIMERO

DE LA ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO

Art. 31. La condición de funcionario de la Generalidad Valenciana se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

- Superar las correspondientes pruebas selectivas y obtener destino por los sistemas previstos en los artículos 9.º y 11 de esta Ley.
- Nombramiento conferido por la autoridad u órgano competente.
- Jurar o prometer acatamiento a la Constitución, el Estatuto de Autonomía de la Comunidad Valenciana y las Leyes.
- Tomar posesión dentro del plazo reglamentario.

Art. 32. 1. La condición de funcionario se pierde por alguna de las siguientes causas:

- Renuncia expresa.
- Sanción disciplinaria de separación del servicio.
- Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para el desempeño de cargo público.
- Jubilación o fallecimiento.
- Pérdida de la nacionalidad española.

2. Se podrá solicitar la rehabilitación de la condición de funcionario de la Generalidad Valenciana en el caso de recuperación de la nacionalidad española, si bien, teniendo en cuenta el tiempo que haya transcurrido desde la pérdida a la recuperación, el solicitante deberá superar un curso de formación.

Art. 33. 1. La jubilación se declarará con carácter forzoso al cumplir el funcionario la edad establecida como norma básica por el Estado.

2. De oficio o a instancia de parte, previo expediente condicional médico, podrá declararse la jubilación por incapacidad permanente del funcionario para el ejercicio de sus funciones por razones de imposibilidad física o sensible disminución de sus facultades.

3. El funcionario podrá solicitar la jubilación voluntaria conforme a los criterios mantenidos en la legislación básica estatal

CAPITULO II

DE LAS SITUACIONES DE LOS FUNCIONARIOS DE CARRERA

Art. 34. Los funcionarios de la Generalidad Valenciana pueden hallarse en alguna de las siguientes situaciones:

- Activo.
- Excedencia voluntaria.
- Excedencia forzosa.
- Servicios especiales.
- Suspensión.

Art. 35. 1. Corresponde la situación de servicio activo cuando el funcionario ocupa un puesto de trabajo de la plantilla de cualquiera de las Administraciones Públicas de la Generalidad, tanto si desempeña dicho puesto en calidad de titular como si lo hace a título provisional o en comisión de servicios.

2. Las comisiones de servicios tendrá siempre carácter temporal y son posibles:

- Por razones técnicas del servicio a prestar que exija la colaboración de personas con especiales condiciones profesionales o de preparación técnica. No procederá su otorgamiento para el desempeño de puestos de plantilla o de carácter permanente que corresponda cubrir por concurso o libre designación, a no ser en puestos desiertos en las convocatorias correspondientes.
- Con carácter forzoso por necesidades del servicio, cuando una plaza, desierta por concurso, sea de urgente provisión y no exista personal voluntario, en cuyo caso podrá destinarse, en la

situación referida, y en primer lugar, a funcionario que reuniendo los requisitos generales para cubrirla, establecidos en la plantilla correspondiente, cuente con menores cargas familiares y, en caso de igualdad, con menos servicios.

Esta comisión, en el caso de afectar al derecho de inamovilidad, dará lugar a una contraprestación indemnizatoria.

La Administración vendrá obligada a anunciar el puesto desierto en todos los concursos que se convoquen hasta su provisión definitiva.

En los casos a) y b) las comisiones de servicios no podrán exceder de un año, salvo que la índole del servicio requiera un tiempo superior y deberán ser objeto de publicidad.

3. Cuando un funcionario, por encargo de la Generalidad Valenciana y en función de los intereses de ésta, pase temporalmente a prestar servicios en la Administración del Estado y otras Administraciones Públicas con objeto de obtener un perfeccionamiento en técnicas profesionales y de administración, se considera en situación de activo y su retribución corresponderá a la Generalidad Valenciana.

Art. 36. 1. Procede la concesión o declaración de la excedencia voluntaria en los siguientes casos:

A) Automáticamente:

a) Cuando el funcionario de la Generalidad Valenciana pase a prestar servicio en otras Administraciones Públicas distintas de la misma y no proceda, conforme a la Ley, la declaración de otra situación administrativa.

b) Si pasa a prestar servicios en una Empresa pública de la Generalidad en puesto de trabajo que no se haya encuadrado en la plantilla correspondiente como de posible adscripción a funcionarios.

B) A petición del funcionario:

a) Cuando la solicite por interés particular. No podrá realizarse tal petición hasta haber completado tres años de servicios efectivos desde que accedió al grupo correspondiente o desde el reingreso, y en ella no se podrá permanecer más de diez años continuados ni menos de dos.

b) Para atender al cuidado del hijo recién nacido por un periodo no superior a tres años, contados desde la fecha del nacimiento del mismo. Los sucesivos hijos darán lugar a un nuevo periodo de excedencia pero poniendo fin, en su caso, al que se viniera disfrutando. Si el padre y la madre trabajasen, sólo uno de ellos podrá ejercitar este derecho.

2. La situación de excedencia voluntaria no dará lugar al devengo de ningún derecho económico, ni será computable a efectos de trienios y ascensos ni clases pasivas.

3. No cabe conceder la excedencia voluntaria del apartado B, a), cuando el funcionario esté sometido a expediente disciplinario o, en cumplimiento de sanción disciplinaria que se le hubiere impuesto con anterioridad.

Art. 37. 1. La declaración de excedencia forzosa procede cuando un funcionario no obtenga puesto de trabajo en el grupo, clase y nivel que le corresponde por sus condiciones personales, al producirse una reforma de plantillas y no haber la solución prevista en el artículo 49.4.

En este caso el interesado percibirá las retribuciones básicas de los apartados a) y b) del número 1 del artículo 52.

2. Cuando se produzca vacante en el grupo, clase y nivel correspondiente al funcionario en excedencia forzosa se le adjudicará, conforme al orden preferencial que establece el número 1 del artículo 42 y a las disposiciones reglamentarias, destino con carácter provisional, con obligación de acudir al primer concurso que se convoque.

3. Los presupuestos de la Generalidad Valenciana tendrán en cuenta lo dispuesto en este artículo, en orden a las retribuciones de los funcionarios en situación de excedencia forzosa, mediante la previsión de un crédito global.

Art. 38. 1. Los funcionarios de la Generalidad Valenciana serán declarados en servicios especiales:

a) Cuando adquieran la condición de funcionarios al servicio de organizaciones internacionales o de carácter supranacional.

b) Cuando sean autorizados por la Generalidad para realizar una misión por periodo superior a seis meses en organismos internacionales, Gobiernos o entidades públicas extranjeras o en programas de cooperación internacional, y la retribución del funcionario corra a cargo de estos organismos. Si la misión fuera a iniciativa de la Generalidad Valenciana y la retribución a su cargo, la situación del funcionario seguirá siendo la de activo, conforme al artículo 35.

c) Cuando sean nombrados miembros del Gobierno de la Nación, del Gobierno Valenciano, o de los Consejos de otras Comunidades Autónomas, así como altos cargos de los mismo.

cuando éstos no correspondan sean cubiertos necesariamente por funcionarios.

d) Cuando sean elegidos por las Cortes Valencianas como Síndico de Agravios o designados por éste como colaboradores en su alta comisión, o elegidos como miembros de la Sindicatura de Cuentas.

e) Cuando sean elegidos por las Cortes Generales para formar parte de Organos Constitucionales u otros cuya elección corresponda a las Cámaras.

f) Cuando sean adscritos a los servicios del Tribunal Constitucional o del Defensor del Pueblo.

g) Si acceden a la condición de Diputado o Senador de las Cortes Generales o de Diputados de las Cortes Valencianas o de miembros de las Asambleas legislativas de otras Comunidades Autónomas, siempre que perciban retribuciones periódicas por el desempeño de la función. Si no se percibieran dichas retribuciones y no se incurra en incompatibilidad legal, el funcionario podrá optar por permanecer en la situación de servicio activo o pasar a la regulada en este artículo.

h) Cuando desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Corporaciones locales.

i) Si son nombrados para cualquier cargo de carácter político del que se derive incompatibilidad para ejercer la función pública previa solicitud del funcionario.

j) Cuando presten servicio en los Gabinetes de la Presidencia del Gobierno, de los Ministros y de los Secretarios de Estado, en la Administración del Estado, o cuando sean nombrados en puestos de naturaleza eventual en la Generalidad Valenciana.

k) Mientras cumplan el servicio militar o prestación sustitutoria equivalente.

l) Cuando ostenten cargos electivos a nivel provincial, autonómico o estatal en las Organizaciones Sindicales más representativas, previa solicitud del funcionario.

m) Cuando desempeñen en Empresas públicas puestos calificados en sus plantillas para funcionarios de la Generalidad.

2. La situación de servicios especiales supone el cómputo al funcionario del tiempo de permanencia en la misma a efectos de ascensos, grado, trienios, derechos pasivos y Seguridad Social, con reserva de plaza o puesto de trabajo de su nivel, grupo, clase y lugar de destino, teniendo un plazo de un mes para solicitar el reintegro, a partir de la fecha en que hayan cesado las circunstancias que dieron lugar a su situación de servicios especiales. De no solicitar el reintegro en dicho plazo, el funcionario quedará en situación de excedencia voluntaria.

En estos casos, se recibirán las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñen y no las que correspondan como funcionarios, sin perjuicio del derecho de percepción de los trienios que pudieran tener reconocidos como funcionarios.

Los Diputados, Senadores y miembros de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas que pierdan dicha condición por disolución de las correspondientes Cámaras o terminación del mandato de las mismas podrán permanecer en la situación de servicios especiales hasta su nueva constitución.

Art. 39. La situación de suspensión determina la privación temporal al funcionario del ejercicio de sus funciones y de los derechos inherentes a su condición de tal.

La suspensión podrá ser provisional o firme, y procederá conforme a lo previsto en los artículos 40 y 41 de esta Ley.

Art. 40. 1. Con carácter provisional podrá acordarse la suspensión del funcionario cuando habiéndole sido instruido un procedimiento judicial o disciplinario, las circunstancias no permitan su continuidad en el puesto de trabajo en tanto se sustancia el expediente.

2. El tiempo de suspensión provisional no podrá ser superior en duración al de tramitación y resolución del expediente correspondiente. En el caso de expediente disciplinario de carácter administrativo, la suspensión provisional no podrá exceder del límite que las Leyes establezcan para que el procedimiento deba estar resuelto, salvo que la paralización del expediente o su superior duración sea imputable a la acción u omisión del funcionario sujeto al mismo.

3. El suspenso provisional tendrá derecho a percibir en esta situación sus retribuciones básicas, no así las complementarias. En caso de rebeldía, incomparecencia, paralización o dilación del expediente imputable al funcionario se perderá el derecho a toda retribución hasta la resolución de aquél.

4. Si resuelto el expediente o procedimiento judicial, en su caso, la suspensión no fuera declarada firme, procederá la incorporación inmediata del funcionario a su puesto, el abono de todos los derechos económicos dejados de percibir y el cómputo como servicio activo del tiempo permanecido en la situación de suspenso.

Art. 41. 1. La suspensión será firme cuando proceda en virtud de condena criminal o de sanción disciplinaria. Este caso determinará la pérdida del puesto de trabajo para el funcionario, de

modo que podrá ser provisto conforme a los procedimientos establecidos en esta Ley. Igualmente llevará aparejada la privación al suspenso de los derechos inherentes a su condición de funcionario.

2. El tiempo de suspensión provisional, si hubiere existido, se computará a efectos del cumplimiento de la suspensión firme.

3. La suspensión firme como consecuencia de sanción disciplinaria no podrá exceder del tiempo máximo señalado para este tipo de sanción.

La suspensión firme como consecuencia de sentencia judicial se impondrá en los términos de la misma.

Art. 42. 1. El reintegro al servicio activo de quienes cesen en alguna de las situaciones previstas en este capítulo y no les correspondiera la reserva de puesto de trabajo o destino, guardará el siguiente orden de prelación:

- a) Excedencia forzosa.
- b) Suspenso.
- c) Excedentes voluntarios.

2. El reintegro podrá realizarse a través de concurso, al que estarán obligados a concurrir los funcionarios en excedencia forzosa, y los suspenso, cumplido el tiempo de suspensión. Si no concurrieren serán declarados excedentes voluntarios.

En estos concursos los procedentes de la situación reseñada y los excedentes voluntarios tendrán derecho preferente a obtener destino en la localidad en que servían cuando se produjo su cese en el servicio activo, si bien estos últimos sólo gozarán de este derecho por una sola vez. Esta preferencia no obligará en las convocatorias de libre designación.

El reintegro cabrá en cualquier puesto para el que, conforme a la clasificación y plantillas, y dentro de su grupo, esté capacitado el funcionario, percibiendo siempre las retribuciones del puesto.

3. El reintegro también es posible con carácter provisional, en cuyo caso el reintegrado provisional queda obligado a concurrir a cuantos concursos y convocatorias se realicen con el fin de obtener destino definitivo.

4. Cuando el tiempo transcurrido desde la excedencia al reintegro fuese superior a cinco años, al funcionario, tras su incorporación, podrá someterse a la realización de un curso de formación.

CAPITULO III

DERECHOS, DEBERES E INCOMPATIBILIDADES DE LOS FUNCIONARIOS

SECCION I.^a

Derechos

Art. 43. Los funcionarios en situación de servicio activo tendrán los siguientes derechos:

- a) A la permanencia en esta situación, y a la inmovilidad en la residencia, salvo que las necesidades del servicio lo impidan.
- b) A la remuneración de sus servicios, conforme al sistema y conceptos del artículo 52.
- c) A la carrera administrativa, conforme al sistema de provisión de puestos que resulte de la elaboración de las plantillas y de acuerdo con los principios señalados en el capítulo IV de este título.
- d) Al ejercicio del derecho de participación, sindicación, negociación colectiva y huelga, de conformidad con lo establecido en las Leyes.
- e) A la Seguridad Social y a la asistencia sanitaria, de acuerdo con lo establecido en las Leyes.
- f) Al perfeccionamiento o formación continuada y permanente.
- g) Cualquier otro reconocido en esta Ley o en otras Leyes de aplicación a la Generalidad.

Art. 44. 1. Los funcionarios tendrán también derecho a:

- a) Vacación anual retribuida.
- b) Licencia por:
 1. Enfermedad.
 2. Matrimonio.
 3. Alumbramiento o maternidad.
 4. Estudios sobre materias directamente relacionadas con la función pública.
 5. Asuntos propios.
- c) A los permisos establecidos por la legislación general y a los fijados por vía reglamentaria, en la que se determinará, además, los plazos, efectos económicos, circunstancias y condiciones para su otorgamiento y se adaptará la regulación a la establecida para los funcionarios de la Administración del Estado.

2. La Generalidad Valenciana, en los límites que determinen las Leyes de presupuestos, fomentará instituciones sociales, cooperativas y recreativas, y cuanto contribuya a la mejora de las condiciones de trabajo y formación general de los funcionarios. Para el fomento de tales instituciones se contará con la colaboración de los representantes legales de los funcionarios.

SECCION 2.^a

Deberes-

Art. 45. 1. Son deberes de los funcionarios:

- El estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico.
- Servir con objetividad e imparcialidad el interés público, desempeñando fielmente las obligaciones del cargo.
- Cumplir con eficacia las funciones que tengan asignadas y esforzarse en el constante perfeccionamiento de sus conocimientos.
- El respeto y obediencia que, en el ejercicio de sus funciones, deba a sus superiores jerárquicos.
- Tratar con corrección a compañeros, subordinados y administrados, facilitando a éstos el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
- Guardar sigilo respecto de los asuntos que conozcan por razón del cargo, y no dar publicidad o utilizar indebidamente los asuntos secretos o reservados, así declarados por la Ley o clasificados como tales.
- Residir en el término municipal donde preste su función, o en cualquier otro que permita el estricto cumplimiento del horario de trabajo, sin menoscabo de las tareas asignadas al funcionario.

2. Los funcionarios son responsables de la buena gestión de las funciones que tengan asignadas, y su responsabilidad no excluye la que pueda corresponder a sus superiores jerárquicos.

3. La responsabilidad civil y penal de los funcionarios se hará efectiva en la forma que se determine por las Leyes del Estado, y la responsabilidad administrativa se exigirá de acuerdo con lo establecido en las Leyes de la Generalidad o en las estatales.

SECCION 3.^a

Incompatibilidades

Art. 46. 1. El personal comprendido en el ámbito de aplicación de esta Ley no podrá compatibilizar sus actividades con el desempeño, por sí o mediante sustitución, de un segundo puesto de trabajo, cargo o actividad en el sector público, salvo en los supuestos previstos en la Ley de Incompatibilidades del Estado.

2. La aplicación del régimen de incompatibilidades se ajustará a la legislación estatal.

CAPITULO IV

DE LA CARRERA ADMINISTRATIVA Y DE LA FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL FUNCIONARIO DE CARRERA

Art. 47. 1. La movilidad del funcionario de un puesto de trabajo a otro de mayor nivel de destino o de un grupo a otro grupo del artículo 4.º, constituye su carrera administrativa. La carrera administrativa del funcionario se fomentará y racionalizará a través de los cursos de perfeccionamiento.

2. La Administración regulará un sistema periódico de calificación de personal, que tendrá como base la constitución unas Juntas de Calificación, por cada Departamento, que valorando el rendimiento del funcionario establecerán una calificación del mismo, que constará en el expediente personal del interesado, y deberá ser motivada y comunicada.

En la regulación se establecerá la forma de constitución, la participación sindical y, en su caso, la vía de recursos contra las calificaciones del personal.

3. Las calificaciones de estas Juntas podrán ser tenidas en cuenta, en el momento de la provisión de puestos de trabajo, por cualquiera de los sistemas establecidos en esta Ley.

Art. 48. 1. El mantenimiento por un funcionario de un mismo nivel de destino, por un período de dos años continuados o durante tres con interrupción, aún en puestos o Administraciones diferentes, cuando éstas actúen recíprocamente, determinará la asignación de un grado personal al mismo.

2. El grado personal deberá constar en el Registro de Personal y en el expediente del funcionario.

3. A los efectos de este artículo no será de consideración el tiempo prestado en puestos clasificados para el personal eventual.

4. El Consell o Pleno de la Corporación Local en su caso, podrá determinar la adquisición de los grados superiores mediante la superación de cursos de formación, y otros requisitos objetivos.

Art. 49. 1. El grado personal será tenido en cuenta a los siguientes efectos:

a) Ningún funcionario podrá ser designado para desempeñar un puesto de trabajo inferior en más de dos niveles de destino al que le corresponda como grado personal.

b) Igualmente, ningún funcionario podrá ser designado para desempeñar un puesto de trabajo superior en más de dos niveles al de su grado personal, salvo en los casos de concurso en los que no existan aspirantes que cumplan con el requisito de la diferencia reseñada.

2. En el caso de que un puesto de trabajo viese modificado su nivel, al funcionario que lo viniera desempeñando se le computarán sus servicios a los efectos del grado personal en el nivel más alto en que el puesto haya estado clasificado.

3. La solicitud voluntaria por el funcionario y adjudicación correspondiente dentro de un grupo de titulación de un puesto inferior en nivel de destino a su grado personal, determinará el ajuste de la retribución al nivel correspondiente al puesto realmente desempeñado. Igual solución con carácter voluntario será de aplicación en el caso del reingreso previsto en el último párrafo del artículo 42.2.

4. No obstante lo dispuesto en el número 1.a) de este artículo, en los casos que no fuera posible la asignación a un funcionario de un puesto del nivel de su grado personal se le podrá asignar un puesto de nivel inferior, con carácter provisional, percibiendo mientras permanezca en esta situación el complemento de destino correspondiente a un puesto inferior en dos niveles a su grado personal, teniendo preferencia sobre los funcionarios de nuevo ingreso para ocupar un puesto del nivel correspondiente a su grado personal, siempre que reúna los requisitos de dicho puesto.

5. El Consell, previo informe del Consejo Valenciano de la Función Pública, establecerá los términos para el cómputo, a efectos de consolidación del grado personal, del tiempo en que los funcionarios permanezcan en cada uno de los supuestos de la situación de servicios especiales.

Art. 50. 1. La Generalidad Valenciana podrá organizar cursos de perfeccionamiento que faciliten la formación permanente del funcionario y su carrera administrativa y, especialmente, los establecidos a los fines del cambio de sectores previsto en el artículo 16.4.

Especialmente, y conforme al artículo 29 de la Ley de Uso y Enseñanza del Valenciano, se organizará cursos específicos para los funcionarios de las Administraciones públicas de la Comunidad Valenciana, que no puedan acreditar, una vez superadas las pruebas de habilitación los conocimientos del valenciano mediante la presentación de los certificados y títulos homologados por la Generalidad.

2. Si el curso de perfeccionamiento constituye requisito para el acceso a un puesto de trabajo, será necesario un certificado de aprovechamiento.

3. La Generalidad organizará cursos de formación y perfeccionamiento de funcionarios al servicio de la Administración Local. A tal efecto podrán suscribirse convenios de colaboración con las correspondientes Instituciones de ámbito estatal.

CAPITULO V

RÉGIMEN DISCIPLINARIO

SECCION 1.^a

Faltas

Art. 51. Se hace extensivo a los funcionarios de la Generalidad Valenciana el Régimen Disciplinario establecido por la normativa del Estado.

Un reglamento disciplinario regulará el procedimiento sancionador, en el cual se tendrán básicamente en cuenta los principios de eficacia, y garantía.

CAPITULO VI

RÉGIMEN RETRIBUTIVO

Art. 52. Las retribuciones de los funcionarios se ajustarán a las normas básicas dictadas por el Estado y serán el resultado de la aplicación de los siguientes conceptos:

1. Retribuciones básicas:

a) El sueldo que se corresponde con el índice de proporcionalidad asignado a cada uno de los grupos señalados en el artículo 4 de esta Ley.

b) Los trienios, cantidad igual dentro de cada grupo de los citados en el artículo 4 de esta Ley, asignados por cada tres años de servicio.

En el caso de movilidad del funcionario de un grupo a otro, conservará el derecho a los trienios cumplidos con anterioridad, y las fracciones del tiempo de servicios que no completan un trienio se acumularán en el nuevo grupo al que acceda.

Por estos conceptos, corresponderán dos pagas extraordinarias al año por un importe mínimo, cada una de ellas, de una mensualidad del sueldo y trienios, en los meses de junio y diciembre.

2. Retribuciones complementarias.

a) La retribución del puesto concreto de trabajo.

Esta retribución se descompone en el complemento de destino, conforme a los 30 niveles fijados en el artículo 17, y con repercusión en la adquisición del grado personal del artículo 48, y en el complemento específico del puesto dirigido a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos en atención a su responsabilidad, especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, peligrosidad o penosidad.

b) El complemento de productividad destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo.

Será requisito indispensable, para su posible aplicación, la previa consignación presupuestaria en el programa correspondiente y el responsable de éste determinará, conforme a la normativa de la Ley de Presupuestos de la Generalidad Valenciana, la cuantía individual del complemento y la percepción de la misma por cada funcionario será objeto de publicidad al resto de funcionarios de los organismos correspondientes y a los representantes sindicales.

c) Gratificaciones por servicios de carácter extraordinario, fuera de la jornada normal y que en ningún caso podrán ser fijadas en su cuantía y periódicas en su devengo. Serán objeto de publicidad al resto de funcionarios del organismo y a los representantes sindicales.

d) Indemnizaciones por razón del servicio. Reglamentariamente se ajustará su cuantía a los costes causados por la realización de los servicios por los que se devenguen.

3. El sueldo de los funcionarios del grupo A no podrá exceder en más de tres veces al sueldo de los funcionarios del grupo E.

4. Las cuantías de las retribuciones básicas y complementarias reguladas en esta Ley, excepción hecha de las referidas a gratificaciones por servicios extraordinarios, deberán reflejarse, para cada ejercicio presupuestario, en la Ley de Presupuesto de las Administraciones Públicas.

5. La cuantía de las retribuciones del funcionario interino será la misma que para los funcionarios del mismo grupo, a igual puesto de trabajo y antigüedad.

CAPITULO VII

RÉGIMEN DE SEGURIDAD SOCIAL

Art. 53. 1. A los funcionarios propios o de nuevo ingreso de la Generalidad Valenciana les será de aplicación el Régimen General de la Seguridad Social.

2. Los funcionarios procedentes de otras Administraciones seguirán sometidos al mismo Régimen de Seguridad Social que venía aplicándoseles con anterioridad a su incorporación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL

1. Son funcionarios de la Generalidad Valenciana los que, teniendo tal condición en la Administración Local de que proceden, hicieron uso del derecho de integración que posibilitó el Decreto 128/1983, de 24 de octubre, y fueron aceptados en la función pública autonómica. Su situación de supernumerario en la Administración de origen pasará, previa solicitud en el plazo de seis meses, a convertirse en la de servicios en las Comunidades Autónomas.

2. Los que en la fecha de entrada en vigor de la presente Ley no se encontrasen en la situación de servicio activo en la Generalidad serán declarados en la situación que proceda con arreglo a lo previsto en el artículo 34 de la misma.

La misma declaración corresponderá, en idéntico caso, respecto de los funcionarios del Estado y sus Organismos autónomos que fueron objeto de transferencia.

3. Igualmente son funcionarios de la Generalidad los que, procediendo de otras Administraciones públicas, hubieren sido seleccionados conforme al sistema de concurso previsto en el apartado b) del artículo 2 del Decreto 10/1984, de 23 de enero.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Primera.-1. En el plazo de seis meses, contados a partir de la fecha de publicación de esta Ley, la Administración de la Generalidad Valenciana analizará y clasificará los puestos de trabajo desempeñados por personal interino, contratado administrativo y contratado laboral, que tengan naturaleza administrativa, a los efectos de determinar su necesidad y carga de trabajo y de su

agrupación para su inclusión genérica en las pruebas selectivas previstas en las disposiciones transitorias segunda y tercera.

2. El análisis determinará asimismo aquellos puestos que supongan el desempeño de una jefatura o nivel de destino singularizado, a los efectos de su oferta a los funcionarios de la Generalidad en un concurso interno de traslados posterior a la celebración de las pruebas previstas en las disposiciones transitorias segunda y tercera. Igualmente se señalarán los puestos base que, en evitación de una movilidad contraria a los intereses del servicio, pueden consolidarse por el personal que supere las pruebas selectivas señaladas en el apartado anterior.

Segunda.-1. El personal existente a la entrada en vigor de esta Ley y seleccionado mediante pruebas conforme a lo previsto en el Decreto del Consell de la Generalidad Valenciana de fecha 23 de enero de 1984, en convocatorias anteriores al 15 de marzo de dicho año, se someterá a las pruebas complementarias que se estimen necesarias a los efectos de su ingreso en la función pública o de su habilitación conforme a las plantillas presupuestarias.

2. El personal seleccionado conforme al Decreto del Consell de fecha 23 de enero de 1984 no comprendido en el número anterior, el contratado administrativo, transfido o no, y el personal interino al servicio de la Generalidad podrá acceder a la función pública de la Generalidad de acuerdo a lo dispuesto en la disposición transitoria sexta, punto 2, de la Ley 36/1984, de Medidas para la Reforma de la Función Pública.

Tercera.-1. Los contratados laborales fijos al servicio de la Generalidad Valenciana que desempeñen puestos calificados como de naturaleza administrativa, podrán optar por integrarse en el régimen administrativo funcional mediante la superación de pruebas específicas al efecto y cursos de adaptación, en su caso, con reconocimiento de su antigüedad, o permanecer en su situación de personal a extinguir en los puestos que desempeñen a la entrada en vigor de esta Ley.

2. El personal al servicio de las Cortes con carácter de funcionario, a la entrada en vigor de esta Ley, se integrará en la función pública de la Generalidad.

Cuarta.-El proceso de clasificación de puestos de trabajo y formación de plantillas de la función pública de la Generalidad Valenciana comprenderá las siguientes fases:

1.ª Confección de las plantillas del Consell y sus Organismos autónomos, por la Conselleria de Administración Pública y a través de la Dirección General de la Función Pública, todo ello oídas las Centrales Sindicales más representativas.

El Consell aprobará estas plantillas y las mismas se unificarán para constituir la plantilla general del Consell, base para la confección por la Conselleria de Economía y Hacienda del presupuesto.

En tanto el proceso se cumple, las estructuras y plantillas de las Consellerias se entienden de carácter provisional.

El Consell intervendrá, o no, en las plantillas de las Empresas, públicas de la Generalidad conforme a lo que dispongan sus normas de creación o constitución.

2.ª Las Cortes Valencianas, previamente a la clasificación de sus puestos de trabajo y creación de las plantillas, podrán solicitar el asesoramiento de los expertos en la materia, de la Conselleria de Administración Pública.

Quinta.-Los funcionarios de la Generalidad Valenciana, sin perjuicio de la situación que les corresponda en sus Cuerpos de origen, se integrarán en los grupos, sectores y, en su caso, clases creados y regulados por la presente Ley u otras Leyes de la Generalidad Valenciana, que serán los únicos a todos los efectos.

Sexta.-El grado personal, previsto en esta Ley, comenzará a adquirirse con efectos de 1 de enero de 1985 o desde la adquisición de la condición de funcionario, en su caso, sin que sean de consideración a los efectos previstos en la presente Ley los servicios prestados con anterioridad con carácter interino o en régimen de contrato administrativo.

Para quienes superen las pruebas previstas en las disposiciones transitorias segunda y tercera y para el cómputo del grado se fijará un nivel inicial, teniendo en cuenta los niveles de los puestos desempeñados con carácter de contratado administrativo o laboral o de interinidad, con anterioridad a la adquisición de su condición de funcionarios. Si en este momento este personal, o los funcionarios a la entrada en vigor de esta Ley, se hallasen desempeñando puestos clasificados como de naturaleza eventual, el tiempo que permanezcan en esta situación les es computable a efectos del grado, pero conforme al nivel de los puestos desempeñados en el sector administrativo y no al de eventual que desempeñen. Si en sus servicios como personal contratado, laboral o administrativo no hubieran alcanzado una clasificación del puesto que desempeñaban, la Generalidad Valenciana, teniendo en cuenta la calidad y responsabilidad de dichos servicios, también asignará a este personal un nivel inicial a los efectos del cómputo de grado.

DISPOSICIONES FINALES

Primera.-El Consell de la Generalidad Valenciana desarrollará reglamentariamente la presente Ley en los casos previstos en ella y en cualquier otro que así lo exija.

Segunda.-La presente Ley entrará en vigor el mismo día de su publicación en el «Diario Oficial de la Generalidad Valenciana».

Tercera.-La legislación estatal en materia de régimen jurídico de la función pública regirá con carácter supletorio a esta Ley y su desarrollo reglamentario.

DISPOSICION DEROGATORIA

A partir de la entrada en vigor de la presente Ley, quedan derogadas cuantas disposiciones reglamentarias del Consell se opongan a la misma.

Por tanto, ordeno que todos los ciudadanos, Tribunales, autoridades y poderes públicos a los que corresponda, observen y hagan cumplir esta Ley.

Valencia, 31 de julio de 1985.

JOAN LERMA I BLASCO
Presidente de la Generalidad

(«Diario de la Generalidad Valenciana» número 279, de 12 de agosto de 1985.)

ARAGON

20801 RESOLUCION de 25 de septiembre de 1985, del Director general de Ordenación Rural, del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes, por la que se hace pública la fecha del levantamiento de los actas previas a la ocupación de parte de las tierras de la zona regable de la segunda parte de Bardenas (Zaragoza), objeto de expropiación.

Por la Dirección General de Ordenación Rural del Departamento de Agricultura, Ganadería y Montes se va a proceder a la ocupación de parte de las tierras en exceso de la zona regable de la segunda parte de Bardenas (Zaragoza), ocupación que se llevará a cabo con arreglo a las normas señaladas en el apartado 3 del artículo 113 de la Ley de Reforma y Desarrollo Agrario, de 12 de enero de 1973, por lo que, en cumplimiento de lo dispuesto en la consecuencia segunda del artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa de 16 de diciembre de 1954, se hace público que en los terrenos afectados que se describen a continuación, a las diez horas de los días que asimismo se indican, se procederá al levantamiento de las actas previas a su ocupación.

Nombre de la finca	Término municipal	Superficie - Has.	Propietario	Fecha acta previa
«Marcuera» (parte), «Valdemanzana» (parte), «Boalares» (parte)	Ejea de los Caballeros	4.635,4450	Ayuntamiento de Ejea de los Caballeros	25-10-85
«Puy Aguila» (parte), «Cordera» (parte), «Juan Royo» (parte), «Puyaramilla» (parte), «Hoya de Terreu» (parte), «Fueas 1.ª», «Fueas 2.ª», «Puytamariz», «Varellas», «Cabizcondes», «Pozo», «Pinadillo Bajo» (parte), «Pinadillo Alto» (parte), «Custodias» (parte), «Lomaza», «Cubilar de la Peña», «Valjuncosa», «Poyos Royos», «Estanca», «Valdelascuevas», «Vinuelas», «Cruz del Cubo», «Las Peñas», «Puyalcones», «Puyvolbo», «Canduerco», «Casa de Siorre»	Tauste	6.214,3400	Ayuntamiento de Tauste	5-11-85

Se advierte a todos los interesados que podrán hacer uso de los derechos que les concede el artículo 52 de la Ley de Expropiación Forzosa últimamente citada.

Zaragoza, 25 de septiembre de 1985.-El Director general de Ordenación Rural, Gustavo Chozas Bueno.-13.893-E (67708).

CASTILLA-LA MANCHA

20802 RESOLUCION de 23 de agosto de 1985, de la Delegación Provincial de Cuenca de la Consejería de Industria y Comercio, por la que se autoriza el establecimiento de la instalación eléctrica que se cita. Expediente 104 (2.084).

Visto el expediente incoado en esta Delegación Provincial de Cuenca, a petición de «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», con domicilio en Capitán Haya, 53 Madrid, solicitando autorización y declaración en concreto de utilidad pública para el establecimiento de una línea eléctrica de media tensión, derivación a centro transformador «Pedro Izquierdo» (Moya), y cumplidos los trámites reglamentarios en el capítulo III del Decreto 2617/1966, sobre autorización de instalaciones eléctricas, y en el capítulo III de

Reglamento aprobado por Decreto 2619/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas, y de acuerdo con lo ordenado en la Orden del Ministerio de Industria de 1 de febrero de 1968 y Ley de 24 de noviembre de 1939 sobre ordenación y defensa de la industria.

Esta Delegación Provincial de Cuenca, a propuesta de la Sección correspondiente, ha resuelto:

Autorizar a «Unión Eléctrica Fenosa, Sociedad Anónima», la instalación de una línea eléctrica de media tensión, derivación a centro transformador «Pedro Izquierdo» (Moya), cuyas características principales son las siguientes:

Aérea, trifásica, un solo circuito, a 15 kV, con una longitud total de 2.282 metros, con conductor aluminio-acero LA-56, y una capacidad de transporte de 4.088 kW. Origen apoyo número 56 de la línea Landete-Cañete. Final en centro transformador «Pedro Izquierdo» (Moya).

Finalidad de la instalación: Mejora del suministro a la zona. Declarar en concreto la utilidad pública de la instalación eléctrica que se autoriza a los efectos señalados en la Ley 10/1966, sobre expropiación forzosa y sanciones en materia de instalaciones eléctricas y su Reglamento de aplicación de 20 de octubre de 1966.

Esta instalación no podrá entrar en servicio mientras no cuente el peticionario de la misma con la aprobación de su proyecto de ejecución, previo cumplimiento de los trámites que se señalan en el capítulo IV del citado Decreto 2617/1966, de 20 de octubre.

Cuenca, 23 de agosto de 1985.-El Delegado provincial, Casimiro Redondo Córdoba.-15.812-C (65711).