

TEMA 43

LA FUNCIÓN PÚBLICA LOCAL EN LA NORMATIVA AUTONÓMICA VALENCIANA: EL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL VALENCIANA. DERECHOS Y DEBERES. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

- 1. EL DESARROLLO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO EN LA NORMATIVA DE FUNCIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA**
- 2. DERECHOS Y DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA NORMATIVA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA Y SUS DIFERENCIAS CON LO DISPUESTO EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO**
 - 2.1. DERECHOS INDIVIDUALES
 - 2.2. CARRERA PROFESIONAL Y PROMOCIÓN INTERNA
 - 2.3. DERECHOS RETRIBUTIVOS
 - 2.4. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES
 - 2.5. DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS
- 3. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO**
 - 3.1. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO Y ADQUISICIÓN DE LA RELACIÓN DE SERVICIO
 - 3.2. PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIO
- 4. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD**
- 5. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS**
 - 5.1. EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR INTERÉS PARTICULAR
 - 5.2. EXCEDENCIA VOLUNTARIA POR AGRUPACIÓN FAMILIAR
 - 5.3. EXCEDENCIA VOLUNTARIA AUTOMÁTICA POR PRESTAR SERVICIOS EN EL SECTOR PÚBLICO
 - 5.4. EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES
 - 5.5. EXCEDENCIA POR RAZÓN DE VIOLENCIA DE GÉNERO
 - 5.6. EXCEDENCIA VOLUNTARIA INCENTIVADA
 - 5.7. EXCEDENCIA FORZOSA
 - 5.8. EXPECTATIVA DE DESTINO
- 6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO**
 - 6.1. INFRACCIONES
 - 6.1.1. Faltas muy graves
 - 6.1.2. Faltas graves
 - 6.1.3. Faltas leves
 - 6.2. SANCIONES

1. EL DESARROLLO DEL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO EN LA NORMATIVA DE FUNCIÓN PÚBLICA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

Como se expresaba en la Exposición de Motivos del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), esta norma deja su posterior desarrollo, siguiendo el orden prefijado por el mismo, a las leyes del Estado y de las Comunidades Autónomas que, en el ámbito de sus respectivas competencias, habrán de aprobar o modificar las leyes de función pública de sus Administraciones, así como las normas aplicables a la Administración local, respetando en este último caso la autonomía organizativa de las entidades locales. Dichas leyes autonómicas podrán ser, asimismo, generales o referirse a sectores específicos de la función pública que lo requieran. Entre estas últimas habrá que contar necesariamente las que afecten al personal al servicio de la administración local.

De esta manera, los aspectos a desarrollar por el Estado y las Comunidades Autónomas se contienen en el propio articulado del EBEP y son los que se resumen a continuación:

- a) *Personal laboral*: El artículo 11.2 del EBEP dispone que “*las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto establecerán los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, respetando en todo caso lo establecido en el art. 9.2*”.
- b) *Personal eventual*: Sobre el personal eventual el artículo 12.2 dispone que “*las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto determinarán los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas que podrán disponer de este tipo de personal. El número máximo se establecerá por los respectivos órganos de gobierno. Este número y las condiciones retributivas serán públicas*”.
- c) *Personal directivo*: En relación al personal directivo el artículo 13 establece que “*el Gobierno y los Órganos de Gobierno de las Comunidades Autónomas podrán establecer, en desarrollo de este Estatuto, el régimen jurídico específico del personal directivo así como los criterios para determinar su condición, de acuerdo, entre otros, con los siguientes principios...*”.
- d) *Carrera profesional*: El artículo 16.3 del EBEP dispone que “*las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto regularán la carrera profesional aplicable en cada ámbito que podrán consistir, entre otras, en la aplicación aislada o simultánea de alguna o algunas de las siguientes modalidades: a) Carrera horizontal, que consiste en la progresión de grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y de conformidad con lo establecido en la letra b) del art. 17 y en el apartado 3 del art. 20 de este Estatuto. b) Carrera vertical, que consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión establecidos en el Capítulo III del Título V de este Estatuto. c) Promoción interna vertical, que consiste en el ascenso desde un cuerpo o escala de*

un Subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, a otro superior, de acuerdo con lo establecido en el art. 18. d) Promoción interna horizontal, que consiste en el acceso a cuerpos o escalas del mismo Subgrupo profesional, de acuerdo con lo dispuesto en el art. 18”.

- e) *Promoción interna: El artículo 18.3 del EBEP señala que “las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto articularán los sistemas para realizar la promoción interna, así como también podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo. Asimismo las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán determinar los cuerpos y escalas a los que podrán acceder los funcionarios de carrera pertenecientes a otros de su mismo Subgrupo”.*
- f) *Jubilación: Sobre la jubilación forzosa El artículo 67.3 del EBEP establece que “la jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir el funcionario los sesenta y cinco años de edad. No obstante, en los términos de las leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto, se podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que se cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente deberá de resolver de forma motivada la aceptación o denegación de la prolongación. De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedarán excluidos los funcionarios que tengan normas estatales específicas de jubilación”.*
- g) *Provisión de puestos de trabajo: El artículo 78.3 del EBEP dispone que “las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto podrán establecer otros procedimientos de provisión en los supuestos de movilidad a que se refiere el art. 81.2, permutas entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud o rehabilitación del funcionario, reingreso al servicio activo, cese o remoción en los puestos de trabajo y supresión de los mismos”. Igualmente el artículo 79.2 señala que “las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán el plazo mínimo de ocupación de los puestos obtenidos por concurso para poder participar en otros concursos de provisión de puestos de trabajo”.*
- h) *Libre designación con convocatoria pública: El artículo 80.2 dispone que “las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto establecerán los criterios para determinar los puestos que por su especial responsabilidad y confianza puedan cubrirse por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública”.*
- i) *Situaciones administrativas: El artículo 85 del EBEP tras señalar que “los funcionarios de carrera se hallarán en alguna de las siguientes situaciones: a) servicio activo, b) servicios especiales, c) servicio en otras Administraciones Públicas, d) excedencia y e) Suspensión de funciones” establece que “las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo de este Estatuto podrán regular otras situaciones administrativas de*

los funcionarios de carrera, en los supuestos, en las condiciones y con los efectos que en las mismas se determinen, cuando concurra, entre otras, alguna de las circunstancias siguientes: a) Cuando por razones organizativas, de reestructuración interna o exceso de personal, resulte una imposibilidad transitoria de asignar un puesto de trabajo o la conveniencia de incentivar la cesación en el servicio activo. b) Cuando los funcionarios accedan, bien por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas y no les corresponda quedar en alguna de las situaciones previstas en este Estatuto, y cuando pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público en régimen distinto al de funcionario de carrera. Dicha regulación, según la situación administrativa de que se trate, podrá conllevar garantías de índole retributiva o imponer derechos u obligaciones en relación con el reintegro al servicio activo”.

- j) *Régimen disciplinario: Para el régimen aplicable a las faltas leves según lo dispuesto en el artículo 95.4 “las Leyes de Función Pública que se dicten en desarrollo del presente Estatuto determinarán el régimen aplicable a las faltas leves, atendiendo a las anteriores circunstancias”.*

Pues bien, la citadas previsiones contenidas en el EBEP se han llevado a cabo en la Comunidad Valenciana con la aprobación de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, (desde ahora LOGFPV) norma que según lo dispuesto en su artículo 3.1.c) se aplica *“al personal funcionario de las administraciones locales situadas en el territorio de la Comunitat Valenciana a que se refiere el artículo 5, con las especificidades previstas en la disposición adicional séptima de esta ley”.*

El citado artículo 5 señala cuáles son las entidades locales a las que son aplicables esta Ley indicando que *“a los efectos de esta ley, y de conformidad con lo dispuesto en la normativa básica estatal debe entenderse por administraciones locales, aquéllas de las que para el cumplimiento de sus fines se sirven los entes siguientes:*

- a) Los municipios.*
- b) Las provincias.*
- c) Las entidades de ámbito territorial inferior al municipal instituidas o reconocidas por la Generalitat.*
- d) Las comarcas u otras entidades que agrupen varios municipios que puedan ser creadas por la Generalitat.*
- e) Las áreas metropolitanas.*
- f) Las mancomunidades de municipios.*
- g) Los organismos públicos locales, como son los organismos autónomos y entidades públicas empresariales locales, vinculados o dependientes de cualquiera de las entidades locales citadas anteriormente, así como a los consorcios de los que formen parte exclusivamente dichas entidades”.*

Con relación a las funciones a desarrollar por los funcionarios de carrera (art. 9.2 del EBEP), el artículo 15.3 de la LOGFPV establece que el personal funcionario de carrera desempeñará las funciones que se atribuyan a los puestos clasificados de dicha naturaleza según el Título IV de la Ley y, en todo caso, con carácter exclusivo, aquéllas cuyo ejercicio implique la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales.

El Título IV de la LOGFPV rubricado “*Estructura y Ordenación del Empleo Público*”, Capítulo II “*Ordenación de los Puestos de Trabajo*”, artículo 37, matiza que, con carácter general, los puestos de trabajo se clasificarán como de naturaleza funcionarial, en todo caso, aquellos cuyo desempeño implique la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales.

Respecto de los criterios para la determinación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral (art. 11.2 del EBEP), la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública valenciana establece que solo podrán ser clasificados como puestos de naturaleza laboral aquellos que impliquen el ejercicio de un oficio (art. 38).

Por lo que se refiere al ámbito del personal eventual, el artículo 19 de la LOGFPV, reitera la definición ya recogida en el artículo 12.1 del EBEP.

El artículo 20 de la LOGFPV desarrolla el contenido del artículo 13 del EBEP, estableciendo el régimen jurídico específico del personal directivo público profesional.

La Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana tampoco concreta el procedimiento de designación del personal directivo profesional sino que, redundando en lo ya recogido en el EBEP, señala que la designación de la persona candidata atenderá a los principios de mérito y capacidad, así como a su idoneidad y experiencia profesional en relación con las competencias asignadas a la Administración Pública, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

Se establece la exigencia de que el personal directivo presente una memoria anual en la que dará cuenta de los resultados logrados en relación con los objetivos previamente fijados. Dicho personal estará vinculado a la Administración mediante un pacto de permanencia y no competencia postcontractual, fijándose sus retribuciones que estarán integradas por dos porcentajes, uno del 60% con carácter fijo, y otro del 40% que tendrá carácter variable y estará vinculado a la consecución de los objetivos previamente establecidos para su gestión.

El régimen de incompatibilidades de este personal será el establecido para los altos cargos de la Administración General del Estado o, en su caso, de la Generalitat, sin que ello suponga la consideración de alto cargo. El personal funcionario de carrera que sea designado personal directivo será declarado en situación administrativa de excedencia voluntaria automática por prestar servicios en el sector público.

2. DERECHOS Y DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN LA NORMATIVA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA Y SUS DIFERENCIAS CON LO DISPUESTO EN EL ESTATUTO BÁSICO DEL EMPLEADO PÚBLICO

2.1. Derechos individuales

El artículo 66 de la LOGFPV reitera los derechos individuales ya enunciados en el artículo 14 del EBEP si bien añade, novedosamente, otros dos: El acceso al expediente personal, en los términos que reglamentariamente se establezcan y la participación en la modernización tecnológica de la Administración en el marco de la planificación en la citada materia.

2.2. Carrera profesional y promoción interna

Los artículos 114 y siguientes de la Ley de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana regulan el régimen jurídico de la promoción profesional del funcionario de carrera.

El artículo 115 establece cinco modalidades de promoción profesional pues, junto a las previstas en el EBEP de carrera horizontal, carrera vertical, promoción interna vertical y promoción interna horizontal, añade una quinta, la promoción interna mixta, que se define como *“el acceso a un cuerpo u escala del grupo o subgrupo inmediatamente superior, correspondiente a otro itinerario profesional; resultando el itinerario profesional, como el conjunto de cuerpos, agrupaciones profesionales funcionarios o escalas, en los distintos grupos y subgrupos de clasificación profesional, que conforman un área de competencias, capacidades conocimientos y formación comunes, y que habilitan para el ejercicio de una profesión en el sector funcional de administración especial, o un conjunto de actividades en el de administración general”*.

En relación a la carrera profesional horizontal, el art 117.2 de la LOGFPV remite al desarrollo reglamentario que a tal efecto se apruebe, con el fin de establecer un sistema de grados de desarrollo profesional, regulándose los requisitos y la forma de acceso a cada uno de los grados, así como las retribuciones asignadas a los mismos.

La carrera profesional vertical se define, a tenor del art. 118 de la Ley, como la obtención con destino definitivo de puestos de trabajo que, según su clasificación, pueden conllevar una mayor responsabilidad o dificultad técnica y que supondrá el reconocimiento del nivel competencial correspondiente, que se adquiere por el ejercicio del puesto de trabajo que tenga asignado un mismo componente competencial, durante dos años continuados o durante tres con interrupción.

El artículo 119 de la la LOGFPV (modificado por la Ley 27/2018, de 27 de diciembre) regula la promoción interna del personal funcionario de carrera, a cuyo efecto se podrá acceder a un cuerpo o escala del grupo o subgrupo inmediatamente superior al que pertenezca, o a otro de igual clasificación profesional. No obstante, el personal funcional del subgrupo profesional C1 que reúna la titulación exigida podrá promocionar al subgrupo profesional A2 sin nece-

sidad de pasar por el grupo B, de acuerdo con los presupuestos establecidos en la normativa autonómica y estatal de función pública.

Por último, la evaluación del desempeño del personal empleado público, como procedimiento destinado a medir y valorar la conducta profesional, el rendimiento o el logro de resultados, se encarga a una Comisión Técnica, remitiendo el artículo 121.3 de la LOGFPV al desarrollo reglamentario correspondiente, en el que se establecerá el sistema y el procedimiento para la evaluación, y la composición y funcionamiento de la referida Comisión.

2.3. Derechos retributivos

La LOGFPV regula, sin demasiadas particularidades respecto del EBEP, tanto los conceptos retributivos como las retribuciones básicas y complementarias del personal empleado público.

El artículo 75 de la LOGFPV aclara que, además del sueldo y los trienios, tendrán la consideración de retribución básica los componentes del sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

El artículo 76 de la LOGFPV establece las retribuciones complementarias de los empleados públicos que consistirán en: a) El complemento de carrera administrativa; b) El complemento del puesto de trabajo que, a su vez, se desglosa en competencial y de desempeño; c) El complemento de actividad profesional.

- a) El complemento de carrera administrativa, dependerá de la progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera horizontal establecido. Este complemento no es percibido, a tenor del artículo 79 de la Ley, por los funcionarios interinos. De esta manera, la LOGFPV generaliza el complemento de carrera administrativa a todos los funcionarios públicos en su ámbito de aplicación.
- b) El complemento del puesto de trabajo, está destinado a retribuir la dificultad técnica y la responsabilidad que concurren en los puestos de trabajo (competencial), así como las condiciones particulares y la dedicación e incompatibilidad exigible (desempeño). Este complemento en su doble vertiente viene a coincidir con los tradicionales complementos de destino y específico.
- c) El complemento de actividad profesional, retribuye el grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el personal funcionario desempeña su trabajo y el resultado o rendimiento obtenidos. Su percepción no será fija y periódica en el tiempo y exigirá la previa planificación de los objetivos a alcanzar y la posterior evaluación de los resultados obtenidos. Coincide con el hasta ahora complemento de productividad, si bien la normativa autonómica introduce un elemento de objetividad que lo distingue de este último, al vinculado a los sistemas de evaluación del desempeño que obligatoriamente deben implantarse.

Con relación a las retribuciones del personal funcionario en prácticas, el artículo 80 de la LOGFPV señala que dicho personal percibirá las retribu-