CONSELL JURÍDIC CONSULTIU
DE LA
COMUNITAT VALENCIANA

Dictamen 521/2026
Expediente 336/2026

Presidenta
Hble. Sra.
D.ª Margarita Soler Sánchez

Conselleres y Consellers
Ilmas. Sras. e Ilmos. Sres.
D. Enrique Fliquete Lliso
D.ª M.ª del Carmen Pérez Cascales
D. Joan Carles Carbonell Mateu
D. Francisco Javier de Lucas Martín
D.ª Fernanda María Lapresta Gascón

Secretari General
Ilmo. Sr.
D. Joan Tamarit i Palacios

Hble. Sr.:

El Pleno del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, en sesión celebrada el día 8 de julio de 2026, bajo la Presidencia de la Hble. Sra. D.ª Margarita Soler Sánchez, y con la asistencia de los señores y las señoras que al margen se expresan emitió, por unanimidad, el siguiente dictamen:

De conformidad con la comunicación de V.H., de 13 de mayo de 2026 (Registro de entrada de 13 de mayo), el Pleno del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana ha examinado el procedimiento instruido por la Conselleria de Economía, Hacienda y Administración Pública, respecto del proyecto de decreto, del Consell, por el que se aprueba el reglamento de selección, movilidad y provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat.

I
ANTECEDENTES

Del examen del expediente administrativo remitido se desprende lo siguiente:

Primero.- Solicitud de Dictamen.

Con fecha 13 de mayo de 2026, remitido por el conseller de Economía, Hacienda y Administración Pública, tuvo entrada en este Consell Jurídic Consultiu el Proyecto de Decreto, del Consell, por el que se aprueba el reglamento de selección, movilidad y provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 10.4 de la Ley 10/1994, de 19 de diciembre, de creación del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana.

Segundo.- Documentación remitida.

El expediente que conforma el procedimiento instruido para la elaboración del Proyecto de Decreto está integrado, entre otros, por la siguiente documentación:

1.- Resolución de inicio de la entonces consellera de Justicia y Administración Pública.

2.- Anuncio de consulta pública previa e informe post consulta pública previa.

3.- Informe sobre la necesidad y oportunidad de aprobar el proyecto de Decreto y Memoria económica.

4.- Informes sobre el impacto de género, impacto en la infancia, adolescencia y familia de la misma fecha.

5.- Informe de coordinación informática.

6.- Alegaciones de las consellerias

7.- Informe negativo de huella de los grupos de interés.

8.- Certificado de la Negociación en la MSFP y en la CIVE.

9. Informe de la Dirección General de Función Pública.

10.- Informe de la Abogacía.
11.- Texto definitivo del proyecto de Decreto.

Tercero.- Con fecha 5 de junio de 2026 tuvo entrada en este Consell un escrito de alegaciones, presentado por D. A....

Y en este estado del procedimiento se remitió el expediente a este Consell Jurídic Consultiu para su dictamen.

II
CONSIDERACIONES

Primera.- Carácter jurídico del dictamen

La autoridad consultante ha recabado el dictamen con carácter preceptivo, al amparo de lo dispuesto en el artículo 10.4 de la ya citada Ley de la Generalitat 10/1994, de 19 de diciembre, de Creación del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana, en virtud del cual, el Consell Jurídic Consultiu deberá ser consultado preceptivamente en los supuestos de "*Proyectos de reglamentos o disposiciones de carácter general que se dicten en ejecución de leyes y sus modificaciones*".

Conforme a la STC 18/1982, de 4 de mayo, FJ4º, son reglamentos ejecutivos "*aquéllos que están directa y concretamente ligados a una ley, a un artículo o artículos de una ley, o a un conjunto de leyes, de manera que dicha ley (o leyes) es completada, desarrollada, aplicada, pormenorizada y cumplimentada o ejecutada por el reglamento. Son reglamentos que el Consejo de Estado ha caracterizado como aquéllos "cuyo cometido es desenvolver una ley preexistente o que tiene por finalidad establecer normas para el desarrollo, aplicación y ejecución de una ley*".

El proyecto sometido a consulta tiene por objeto, según su artículo 1, *"el desarrollo de lo dispuesto en la LFPV en materia de selección de personal, movilidad, provisión de puestos de trabajo y carrera del personal funcionario*", lo que justifica su naturaleza de reglamento ejecutivo, así como el carácter preceptivo de la petición de dictamen a este Órgano consultivo.

Segunda.- Marco normativo aplicable y justificación del texto remitido

El artículo 103.3 de la Constitución establece una reserva de ley para la regulación del Estatuto de los funcionarios públicos, el acceso a la función

pública con arreglo a los principios de mérito y capacidad, las peculiaridades del ejercicio del derecho a la sindicación del personal funcionario, el sistema de incompatibilidades y las garantías para la imparcialidad en el ejercicio de las funciones de que se trate.

Por otro lado, el artículo 149.1.18ª de la CE atribuye al Estado la competencia exclusiva para regular las bases del régimen estatutario del funcionario público, correspondiendo a la Comunidad Autónoma el desarrollo legislativo del régimen estatutario del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma y de la Administración Local. Por su parte, el Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana atribuye a la Generalitat, en el artículo 50.1 la competencia en materia de desarrollo legislativo y ejecución del régimen estatutario de sus funcionarios, en el marco de la legislación básica del Estado y, en su caso, en los términos que en ella se establezca.

La normativa estatal en esta materia está constituida por el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, (TREBEP).

En la Comunitat Valenciana, la normativa vigente está constituida por la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, que derogó la anterior Ley 10/2010, de 9 de julio, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana (LOGFPV) y, entre otros, por el Reglamento de selección, provisión de puestos de trabajo y carrera administrativa del personal comprendido en el ámbito de aplicación de la Ley de la Función Pública valenciana, aprobado por Decreto 3/2017, de 13 de enero, del Consell, que será derogado con la aprobación del Decreto que se dictamina.

Mediante la norma proyectada el Consell pretende, en el ejercicio de sus competencias, proceder a la aprobación de una nueva regulación sobre selección, provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal de la función pública valenciana.

Respecto a la justificación del proyecto de decreto, en el informe de 20 de noviembre de 2025, sobre necesidad y oportunidad se señala que *"Estando en vigor el Decreto 3/2017, la Ley 10/2010 fue derogada por la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana (LFPV). Esta nueva ley supuso una reforma del modelo de función pública vigente que introdujo procedimientos de provisión de puestos flexibles, pero basados en el mérito y la igualdad de oportunidades, así como un conjunto de mecanismos innovadores como son la planificación de los recursos humanos o los perfiles de competencias profesionales. También supuso la consolidación de la preferencia por el vínculo funcionarial y la reducción del número de cuerpos y escalas, y puso el acento en la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública, evitando sesgos*

socioeconómicos y asegurando la vigencia de los principios de mérito y capacidad, considerados como la base imprescindible sobre la que sustentar una función pública profesional al servicio de la ciudadanía" y que "*El Decreto 3/2017 desarrolla muchas de las cuestiones que la posterior LFPV prevé en su articulado, sin embargo, son bastantes los aspectos en los que dicha norma reglamentaria no se ajusta, total o parcialmente, a las previsiones de la ley, por lo que deben entenderse derogados tras su aprobación. Razones de seguridad jurídica, por tanto, aconsejan dictar un nuevo Decreto que contemple todas las novedades existentes y mejore aquellos otros susceptibles de aclaración o simplificación*".

Añade que "*El proyecto de decreto tiene por fin ajustar la normativa reglamentaria al marco legal vigente, regular los mecanismos necesarios para poder seleccionar en igualdad de condiciones a las personas más adecuadas y mejor formadas para el servicio público, así como para favorecer su movilidad y desarrollo profesional continuado, posibilitando una carrera y progresión que estimule sus capacidades y garantice una función pública adecuada a las necesidades crecientes de una sociedad como la valenciana en permanente evolución. Un marco normativo que garantice la necesaria seguridad jurídica de todos los procesos de selección, provisión y movilidad del personal, y que garantice el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad de toda la ciudadanía en el acceso al empleo público que preconiza nuestra Constitución como un derecho fundamental".*

Tercera.- Procedimiento de elaboración del proyecto de decreto

La tramitación del "proyecto de decreto" se ha sometido a los trámites establecidos en el artículo 43 de la Ley del Consell y al Decreto 24/2009, de 13 de febrero, del Consell, de 13 de febrero, sobre la forma, la estructura y el procedimiento de elaboración de los proyectos normativos de la Generalitat, así como a lo previsto, con carácter básico, en los artículos 127 a 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

Entre los trámites realizados procede resaltar los siguientes:

1. De conformidad con lo establecido en la normativa citada, consta resolución de inicio de 29 de julio de 2025.

2. La participación de los ciudadanos en el procedimiento de elaboración de normas con rango de reglamento se ajusta a dos momentos distintos, tal y como se recoge en el artículo 133 de la LPACAP.

Por un lado, el trámite de consulta pública previa, previsto tanto en el apartado 1 del citado artículo 133 de la LPACAP, como en los artículos 14 y 15 de la Ley 4/2023, de 13 de abril, de la Generalitat, de Participación

Ciudadana y Fomento del Asociacionismo de la Comunitat Valenciana. Por otro lado, el artículo 133.2 de la LPACAP y los artículos 14 y 16 de la Ley 4/2023, de 13 de abril, prevén la realización de un trámite de audiencia e información pública.

Con arreglo a dicha normativa, con fecha 25 de agosto de 2025 se publicó en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana (DOGV) el inicio del trámite de consulta pública previa sobre el proyecto de decreto del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, movilidad y provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat (DOGV núm. 10179/ 25.08.2025), estableciéndose un plazo de 15 días naturales, desde el 26 de agosto hasta el 9 de septiembre de 2025, para que la ciudadanía manifestase sus observaciones y realizase sus aportaciones al proyecto a través del Portal de Participación Ciudadana de la Generalitat, preferentemente, o a través de la dirección electrónica dgfp@gva.es, en su defecto.

Consta informe en relación con el resultado de la consulta previa al proyecto de decreto.

Por otro lado, el texto del proyecto de decreto se remitió a la presidencia de la Generalitat, consellerias, organismos, a la Federación Valenciana de Municipios y Provincias y a las Universidades Públicas Valencianas el 21 de noviembre de 2025, a fin de que efectuasen las alegaciones y observaciones oportunas, en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 43.1.b) de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell y el artículo 40 del Decreto 24/2009, de 13 de febrero. Finalizado el plazo concedido, se recibieron las alegaciones y observaciones realizadas al texto del proyecto, que han sido objeto de estudio por la dirección general de Función Pública. Consta informe del director de Función Pública de 23 de febrero de 2026.

3. Se ha emitido informe, de 20 de noviembre de 2025, sobre la necesidad y oportunidad del proyecto de decreto y la correspondiente memoria económica, de 20 de noviembre de 2025, como dispone el artículo 43.1, a) de la Ley del Consell y el artículo 39.2 del Decreto 24/2009, de 13 de febrero. En dicha memoria económica, suscrita por el director general de Función Pública, se concluye que "*La aplicación de las previsiones de la norma se realizará con los medios humanos y materiales existentes, por lo que su aprobación no supone un incremento de coste para la Hacienda Pública respecto al presupuesto del ejercicio anterior y en este sentido se ha incluido en el texto una disposición adicional con la cláusula de no gasto*".

De conformidad con el artículo 26.3 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero, "*cuando de la memoria económica se desprenda que su aplicación no comporta gasto no será necesario solicitar el informe citado en el apartado 1, siempre que, en el texto que se someta a aprobación o autorización, se incluya, a través*

de la incorporación de un apartado, artículo, disposición o cláusula específica, una referencia expresa a la no incidencia presupuestaria de la actuación en cuestión".

A este respecto, se ha incorporado en la disposición adicional quinta del proyecto de decreto una referencia expresa a la no *"incidencia en la dotación de los capítulos de gasto asignado a la Conselleria competente en materia de función pública*" de la norma, por lo que se cumple con lo previsto en el citado artículo 26.3 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero.

4. Durante la tramitación del procedimiento, se han recabado varios informes, tal y como disponen los artículos 43.1, d) y 53.1 de la Ley del Consell.

En relación con lo anterior, consta informe, de 20 de noviembre de 2025, sobre impacto por razón de género, de conformidad con lo previsto en el artículo 4 bis de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la igualdad entre mujeres y hombres. También constan los informes, de igual fecha, sobre impacto en la familia, la infancia y la adolescencia, en cumplimiento de lo establecido en el artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de Protección del Menor y en la disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de Protección de las Familias Numerosas, todos ellos emitidos por la Dirección General de Farmacia.

En relación con los informes sobre impacto por razón de género, en la infancia, la adolescencia y la familia, como ya ha declarado reiteradamente este Consell en anteriores dictámenes sobre proyectos normativos, deberían haber sido emitido por los órganos de la Administración especializados y competentes en la materia (Dictámenes 569/2016, 773/2016 y 567/2021, entre otros).

Se ha incorporado, asimismo, el informe de coordinación informática de 20 de noviembre de 2025, emitido por el director general de Función Pública, en el que se señala *"La tramitación y aprobación del proyecto de Decreto del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de Selección, Movilidad y Provisión de Puestos de Trabajo de la Administración de la Generalitat es una medida de carácter jurídico que, tras su aprobación, no requerirá por sí misma la implantación o modificación de ninguna nueva aplicación informática, en tanto en cuanto que a fecha de hoy, ya se están desarrollando los trabajos para la actualización de la aplicación a la que afecta en el ámbito de la Administración de la Generalitat, el HUMAN1 y han dado comienzos los referidos a la implantación del proyecto TALIA".*

Consta informe, de 1 de diciembre de 2025, del Subsecretario de Justicia y Administración Pública, en el que se efectúan observaciones a

algunos preceptos proyectados, así como informe, de 28 de noviembre de 2025, de la Delegación de Protección de Datos de la Generalitat.

Consta informe de huella negativo de los grupos de interés del proyecto de decreto, en cumplimiento de lo dispuesto en los artículos 18.1 de la Ley 25/2018, de 10 de diciembre, reguladora de la actividad de los grupos de interés de la Comunitat Valenciana y 21 del Decreto 172/2021, de 15 de octubre, del Consell, de desarrollo de la Ley 25/2018, de 10 de diciembre, reguladora de la actividad de los grupos de interés de la Comunitat Valenciana.

5. Se ha remitido para alegaciones a distintas consellerias, habiendo formulado alegaciones distintos departamentos del Consell.

6. Constan certificados de negociación en la reunión de la Mesa Sectorial Función Pública y en la CIVE de fecha 3 de marzo de 2026, así como el informe preceptivo de la consellera competente en materia de Función Pública, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 8.1, apartado b) de la LFPV, de 22 de abril de 2026.

7. Se ha incorporado al expediente el informe preceptivo de la Abogacía General de la Generalitat, de 5 de mayo de 2026, de conformidad a los artículos 43.1, e) de la Ley del Consell, 165.1 de la Ley 1/2015, de 6 de febrero y 5.2, a) de la Ley de la Generalitat 10/2005, de 9 de diciembre, de asistencia jurídica a la Generalitat.

Cuarta.- Estructura y contenido

El texto del "proyecto de decreto" consta de una parte expositiva, precedida de un índice, una parte dispositiva integrada por ciento trece artículos, cinco disposiciones adicionales, dos transitorias y dos finales.

El enunciado de tales preceptos y disposiciones es el siguiente:

Título I. Disposiciones preliminares
Capítulo Único. Objeto y ámbito de aplicación (artículos 1 a 3)

Título II. Selección de personal
Capítulo I. Personal funcionario de carrera y laboral fijo
Sección 1a. Oferta de empleo público (artículos 4 y 5)
Sección 2a. Sistemas de selección (artículo 6)
Sección 3a. Inicio y desarrollo de los procesos selectivos (artículos 7 a 17).
Sección 4a. Cursos selectivos y periodo de prácticas (artículo 18 a 20)

Sección 5a. Promoción interna del personal funcionario de carrera (artículo 21 y 12)

Sección 6a. Órganos Técnicos de Selección (artículo 23 a 31)

Capítulo II. Personal temporal

Sección 1a. Selección del personal temporal (artículos 32 y 33).

Sección 2a. Bolsas de empleo temporal de la administración de la Generalitat (artículos 34 a 38).

Título III. Provisión de puestos de trabajo y movilidad

Capítulo I. Provisión de puestos de trabajo mediante concurso

Sección 1a. Procedimiento para la provisión de puestos de trabajo mediante concurso (artículos 39 a 52)

Sección 2a. Remoción del puesto de trabajo (artículo 53 a 57)

Capítulo II. Provisión de puestos de trabajo mediante libre designación (artículos 58 a 64)

Capítulo III. Adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud en la administración de la Generalitat

Sección 1a. Adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, discapacidad o rehabilitación del personal funcionario en la administración de la Generalitat (articulo 65 a 69)

Sección 2a. Adscripción por motivos de salud o rehabilitación del cónyuge, pareja de hecho o familiares (artículos 70 y 71)

Sección 3a. Personal funcionario interino (artículo 72).

Capítulo IV. Otros sistemas de provisión de puestos de trabajo por personal funcionario de carrera (artículo 73 a 80).

Capítulo V. Rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera (artículo 81 a 85).

Capítulo VI. Asignación temporal de funciones (artículo 86).

Capítulo VII. Movilidad forzosa del personal funcionario de carrera (artículos 87 a 90).

Capítulo VIII. Movilidad interadministrativa (artículos 91 a 94).

Capítulo IX. Reingreso al servicio activo (artículos 95 a 98).

Título IV. Grado Personal

Capítulo I. Personal funcionario de carrera (artículos 99 a 101).

Capítulo II. Personal funcionario interino (artículos 102 a 104).

Título V. Complemento retributivo por alto cargo (artículos 105 a 107).

Título VI. Planes de Ordenación de Recursos Humanos (artículos 108 y 109)

Título VII. Comisión de Estudio de la Discapacidad (artículos 110 a 113

El contenido de la parte final de la norma es el siguiente:

Disposición Adicional Primera. Aplicación a las universidades públicas y administraciones de las entidades locales de la Comunitat Valenciana.

Disposición Adicional Segunda. Personal investigador adscrito a cuerpos y escalas de la administración de la Generalitat.

Disposición Adicional Tercera. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral en las adscripciones provisionales.

Disposición Adicional Cuarta. Adscripciones temporales por cierre de centros. Disposición Adicional Quinta. Incidencia presupuestaria.

Disposición Transitoria Primera. Procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta norma.

Disposición Transitoria Segunda. Efectos de la modificación de la forma de provisión de los puestos de trabajo.

Disposición Derogatoria Única. Derogación normativa.

Disposición Final Primera. Desarrollo normativo.

Disposición Final Segunda. Entrada en vigor.

Al texto se incorpora un ANEXO sobre el "Baremo aplicable a determinadas medidas de movilidad forzosa de carácter temporal previstas en este decreto".

<u>Quinta</u>.- Análisis jurídico del "proyecto de decreto"

Observación general sobre la coordinación del proyecto de decreto con la Ley de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera y de Organización de la Generalitat para 2026

Con carácter previo al análisis del articulado, debe ponerse de manifiesto que determinados preceptos del proyecto de decreto incorporan previsiones cuya plena adecuación al ordenamiento jurídico queda condicionada a la aprobación y entrada en vigor de las modificaciones de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, previstas en el Anteproyecto de Ley de Medidas Fiscales, de Gestión Administrativa y Financiera y de Organización de la Generalitat para 2026.

En efecto, el proyecto reglamentario desarrolla en diversos extremos una redacción de la Ley 4/2021 que todavía no se encuentra vigente, utilizando conceptos, categorías o soluciones normativas que responden a las modificaciones proyectadas en la citada Ley de Medidas. Ello sucede, entre otros, en materias relativas a los méritos valorables en los procedimientos de provisión por concurso, la valoración del grado personal y del complemento de destino, entre otros, respecto de los cuales el proyecto parte de una regulación legal todavía pendiente de aprobación.

En consecuencia, la validez de estas previsiones de la norma objeto de dictamen exige que las modificaciones legales proyectadas lleguen efectivamente a aprobarse en los términos previstos. De no producirse dicha aprobación, o si durante la tramitación parlamentaria se introdujeran

alteraciones sustanciales en su contenido, resultará necesario revisar el texto reglamentario antes de su aprobación definitiva para garantizar su adecuación a la Ley 4/2021 vigente, de conformidad con los principios de jerarquía normativa y de seguridad jurídica consagrados en el artículo 9.3 de la Constitución.

Por ello, en los preceptos concretos afectados se formulan las correspondientes observaciones particulares, en las que se analiza específicamente la incidencia que la eventual aprobación de la Ley de Medidas puede proyectar sobre la legalidad y la correcta técnica normativa de cada una de las disposiciones examinadas.

Observaciones al proyecto de decreto

Título I. Disposiciones preliminares

Capítulo único. Objeto y ámbito de aplicación

A los artículos 1 a 3. Objeto, principios de actuación y ámbito de aplicación

Los artículos 1 a 3 configuran el marco general de aplicación de la norma y constituyen la base sobre la que se articula el resto del reglamento.

El artículo 1 amplía el objeto de la norma al incluir la regulación de la carrera vertical del personal funcionario, aspecto que no figuraba entre los objetivos del vigente Decreto 3/2017.

Por lo que respecta al artículo 2, el proyecto mantiene los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad como ejes fundamentales del acceso al empleo público y de la provisión de puestos de trabajo, si bien incorpora una referencia expresa a la accesibilidad universal, y la consideración de los perfiles de competencias profesionales (apartado 4).

El artículo 3 se limita a fijar el ámbito subjetivo de aplicación de la norma.

Dado el contenido de estos preceptos no se formula ninguna objeción.

Título II. Selección de personal

Capítulo I. Personal funcionario de carrera y laboral fijo

Sección 1ª. Oferta de Empleo Público

A los artículos 4 y 5. Oferta de empleo público y reserva de plazas para personas con discapacidad

En relación con el artículo 4, y respecto de la oferta de empleo público, el proyecto mantiene la configuración de este instrumento como mecanismo básico de planificación de las necesidades de personal con dotación presupuestaria. Se prevé que la oferta incluya una estimación aproximada de las vacantes susceptibles de integrarse en la oferta correspondiente al ejercicio siguiente.

El artículo 5 del proyecto incrementa la reserva de las plazas para personas con discapacidad (no inferior al 10 por ciento, actualmente no inferior al 7 por ciento), y sustituye la expresión "diversidad funcional" por la de "discapacidad", en línea con la terminología del artículo 49 de la CE.

No se formulan observaciones.

Sección 2ª. Sistemas de selección

Al artículo 6. Criterios y sistemas de selección

Este precepto configura la oposición como sistema ordinario y preferente de selección, estableciendo que al menos el cincuenta por ciento de las plazas incluidas en cada oferta de empleo público deberán convocarse mediante este procedimiento. Esta previsión no existe en el actual Decreto 3/2017.

Además, el precepto sistematiza en un único artículo la regulación de los distintos sistemas de selección, actualmente prevista en varios preceptos del Decreto 3/2017 (artículo 7 a 9).

Ahora bien, en el apartado 2.b) se dispone que *"Se garantizará la confidencialidad y anonimato de los ejercicios escritos que realicen las personas aspirantes".*

En relación con este apartado, se considera conveniente revisar el alcance de esta previsión, pues en determinados procesos selectivos de la Generalitat resulta habitual que los ejercicios escritos sean posteriormente leídos por las personas aspirantes ante el órgano de selección -como sucede, entre otros, en los procesos selectivos para el acceso al cuerpo de la Abogacía de la Generalitat-, lo que excluye el anonimato durante la fase de valoración. En consecuencia, por razones de seguridad jurídica y de coherencia normativa, convendría precisar si la voluntad de la norma es imponer el anonimato en todo tipo de ejercicios escritos o únicamente en aquellos cuya corrección se realice sin identificación de la persona aspirante, evitando que

la redacción proyectada pueda excluir modalidades de prueba tradicionalmente previstas en determinados procesos selectivos.

Sección 3ª. Inicio y desarrollo de los procesos selectivos

A los artículos 7 a 10. Convocatorias y contenido de las mismas

Los artículos 7 a 10 regulan las convocatorias de los procesos selectivos y sus elementos esenciales, manteniendo en términos generales la estructura ya existente en el Decreto 3/2017.

La regulación proyectada recoge una mayor vinculación entre los procesos selectivos y las competencias profesionales exigibles para el desempeño de los puestos de trabajo. Asimismo, se mantiene la regulación específica relativa a las plazas reservadas para personas con discapacidad y a las convocatorias independientes destinadas a personas con discapacidad intelectual, garantizando la continuidad de las medidas de acción positiva ya existentes.

A los artículos 11 a 16. Desarrollo de los procesos selectivos

Los artículos 11 a 16 contienen la regulación relativa al desarrollo de los procedimientos selectivos, incluyendo cuestiones vinculadas a la admisión de personas aspirantes, la celebración de pruebas, la relación de personas aprobadas y la presentación de documentación.

La novedad de estos artículos radica en la simplificación sistemática respecto del Decreto 3/2017.

Al artículo 17. Nombramiento y adjudicación de puestos de trabajo

El artículo regula conjuntamente el nombramiento de las personas que superen los procesos selectivos y la adjudicación de los puestos de trabajo correspondientes.

La diferencia respecto del actual Decreto 3/2017 radica en la desaparición, dentro de los preceptos referidos al desarrollo de los procesos selectivos, de un precepto específico dedicado a la acreditación del conocimiento del valenciano (artículo 20 del Decreto vigente). El proyecto opta por no incorporar un precepto específico, remitiendo la cuestión a la legislación de función pública y a las correspondientes convocatorias.

Por cuanto afecta a la regulación del nombramiento y adjudicación de puestos responde a criterios de continuidad respecto del régimen vigente.

No se formulan observaciones al respecto.

Sección 4ª. Cursos selectivos y periodo de prácticas

A los artículos 18 y 19. Cursos selectivos y períodos de prácticas, contenido y evaluación

Los artículos 18 y 19 mantienen en términos generales la regulación vigente de los artículos 22 y 23 del Decreto 3/2017 sobre cursos selectivos y períodos de prácticas.

Se incorpora la obligación de que el órgano técnico de selección motive la evaluación del resultado de tales cursos y períodos de prácticas. Asimismo, desaparece la referencia al IVAP, sustituyéndose por el órgano competente en materia de formación, y se añade un plazo máximo de un año para poder conservar la puntuación obtenida y repetir el curso o período de prácticas en una convocatoria posterior.

Al artículo 20. Personal funcionario en prácticas

El precepto desarrolla el régimen jurídico del personal funcionario en prácticas previsto en los artículos 90 y 91 de la Ley 4/2021, regulando su nombramiento, derechos económicos y efectos administrativos durante la realización del curso selectivo o período de prácticas. La regulación resulta, en términos generales, coherente con la Ley y sistematiza adecuadamente un régimen que hasta ahora aparecía disperso.

No se formulan observaciones.

Sección 5ª. Promoción interna del personal funcionario de carrera

Al artículo 21. Procedimientos de promoción interna

El precepto desarrolla el régimen de la promoción interna previsto en la Ley 4/2021, regulando las modalidades de convocatoria, los sistemas selectivos y la posible exención de determinadas pruebas o partes del temario.

No se formula objeción jurídica.

Al artículo 22. Requisitos de participación

El precepto desarrolla los requisitos de participación en los procedimientos de promoción interna, reproduciendo sustancialmente las previsiones de la Ley 4/2021 respecto de la promoción interna vertical y horizontal y regulando la acreditación documental de los requisitos.

No se realiza ninguna observación a su contenido.

Sección 6ª. Órganos técnicos de selección

Al artículo 23. Funciones de los órganos técnicos de selección

El precepto desarrolla las funciones atribuidas a los órganos técnicos de selección, delimitando adecuadamente sus competencias durante el desarrollo del proceso selectivo y respetando la distribución competencial entre el órgano gestor y el órgano calificador.

No se formulan observaciones.

Artículo 24. Actuación de los órganos técnicos de selección

El artículo regula los principios de actuación de los órganos técnicos de selección, garantizando su sometimiento al ordenamiento jurídico, su independencia funcional y el deber de sigilo y confidencialidad de sus integrantes.

La regulación se ajusta al artículo 67 de la Ley 4/2021 y a la doctrina consolidada sobre la independencia técnica de los órganos de selección.

No se formulan observaciones.

Al artículo 25. Nombramiento y composición de los órganos técnicos de selección

El precepto desarrolla el artículo 67 de la Ley 4/2021 regulando el nombramiento y composición de los órganos técnicos de selección.

No obstante, el apartado 2 dispone que “su composición será impar”. Desde la perspectiva de la técnica normativa, se considera más adecuada la expresión «estará integrada por un número impar de miembros”.

Artículo 26. Comisión de selección

El precepto regula la posibilidad de constituir una comisión de selección para la elaboración y corrección de pruebas comunes y la valoración de la fase de concurso en varios procesos selectivos.

La regulación encuentra adecuado amparo en la potestad de autoorganización de la Administración y resulta compatible con las funciones atribuidas a los órganos técnicos de selección.

No se formulan observaciones.

Al artículo 27. Funcionamiento de los órganos técnicos de selección

El artículo regula el funcionamiento interno de los órganos técnicos de selección, su régimen de suplencias, quórum, asistencia de personal especialista y documentación de sus actuaciones.

No obstante, el apartado 2. d) prevé que el órgano gestor podrá autorizar la actuación simultánea de titulares y suplentes "en otros supuestos que el OTS estime necesarios".

Se considera conveniente objetivar esta habilitación, pues la utilización de una cláusula abierta puede introducir un amplio margen de apreciación. Resultaría más adecuado vincular dicha autorización exclusivamente a circunstancias objetivas relacionadas con el volumen de personas aspirantes, la complejidad técnica de las pruebas u otras circunstancias debidamente motivadas.

El apartado 3 dispone que «*Se entenderá que hay quorum suficiente para la deliberación y adopción de acuerdos cuando estén presentes al menos la mitad más uno de los miembros del OTS, entre los que necesariamente deberán encontrarse quienes ostenten la titularidad de la presidencia y de la secretaría, o sus respectivos suplentes*».

El proyecto establece en el artículo 25 que los órganos técnicos de selección estarán integrados por un número impar de miembros, de modo que la exigencia de la "*mitad más uno*" determina un quórum superior al que resulta de exigir simplemente la presencia de "*más de la mitad*" o, como prevé con carácter general la legislación sobre órganos colegiados, *"la mitad, al menos, de sus miembros"* (artículo 17.2 de la Ley 40/2015, LRJSP). Así, en un órgano integrado por cinco miembros, la expresión utilizada exigiría la asistencia de 4 miembros, mientras que la exigencia de más de la mitad requeriría únicamente 3; del mismo modo, en un órgano de siete miembros serían necesarios 5 asistentes frente a 4, respectivamente.

La redacción proyectada eleva, de este modo, el quórum respecto del criterio habitual utilizado por la legislación sobre órganos colegiados.

En consecuencia, se sugiere que se revise la fórmula empleada, a fin de evitar que la utilización de la expresión "la mitad más uno" produzca un resultado distinto del que pudiera realmente perseguirse.

Al artículo 28. Revisión e impugnación de resoluciones

El precepto regula el régimen de impugnación de las actuaciones de los órganos técnicos de selección, reproduciendo sustancialmente el régimen general previsto en la legislación administrativa.

No obstante, el apartado 1 dispone que "*las resoluciones de los OTS y de las comisiones de selección vinculan a la Administración*". Desde la perspectiva de la técnica jurídica, esta afirmación debería matizarse, pues dicha vinculación no excluye el ejercicio de las potestades de revisión previstas en el ordenamiento jurídico ni altera las competencias del órgano convocante para resolver los recursos administrativos o ejercer, en su caso, las potestades de revisión de oficio.

En consecuencia, se considera conveniente precisar el alcance de dicha vinculación, en los términos expuestos.

Sección 7ª. Comisión permanente de Selección

Al artículo 29. Objeto de la Comisión Permanente de Selección

El precepto crea la Comisión Permanente de Selección como órgano especializado y permanente para la ejecución de determinados procesos selectivos de la Administración de la Generalitat. La regulación encuentra adecuado amparo en la potestad de autoorganización de la Administración y resulta compatible con el artículo 67 de la Ley 4/2021, que no impone un modelo único de órganos de selección.

No obstante, el apartado 2 prevé que la persona titular de la conselleria competente pueda encomendar a la Comisión la participación en procesos selectivos de otros cuerpos, escalas, APT y APF respecto de las materias comunes de los temarios. Se considera conveniente concretar el alcance de dicha participación, precisando si se limita a la elaboración, corrección o evaluación de dichas pruebas comunes, evitando que la amplitud de la expresión utilizada pueda generar dudas acerca de la distribución de competencias entre la Comisión Permanente de Selección y los correspondientes órganos técnicos de selección.

Al artículo 30. Funciones

El precepto atribuye a la Comisión Permanente de Selección las funciones propias de los órganos técnicos de selección respecto de los procesos cuya gestión tenga encomendada, incorporando además funciones de coordinación, propuesta y mejora de los sistemas selectivos.

La regulación resulta, en términos generales, coherente con el régimen previsto para los órganos técnicos de selección.

No obstante, el apartado 2. d), al atribuirle «*cuantas otras funciones se le asignen que resulten necesarias para el cumplimiento de los fines que tiene encomendados*», incorpora una cláusula abierta de atribución competencial. Por razones de seguridad jurídica y de técnica normativa, sería conveniente delimitar dicha habilitación o vincularla expresamente a funciones relacionadas con los procesos selectivos, evitando una fórmula genérica susceptible de ampliar indeterminadamente el ámbito competencial de la Comisión.

Al artículo 31. Composición y régimen de funcionamiento

El precepto regula la composición y funcionamiento de la Comisión Permanente de Selección, estableciendo un número mínimo de integrantes, los requisitos para formar parte de ella y su actuación con plena independencia cuando ejerza funciones propias de órgano técnico de selección.

No obstante, el apartado 2 dispone que únicamente podrá formar parte de la Comisión el personal funcionario de carrera del subgrupo A1 adscrito a la unidad administrativa competente en materia de selección de personal. Esta limitación supone una diferencia relevante respecto del régimen general de los órganos técnicos de selección previsto en el artículo 25 del proyecto, que permite la participación de personal funcionario con clasificación profesional igual o superior a la exigida para los puestos convocados.

En consecuencia, por razones de coherencia interna del texto proyectado, sería conveniente justificar la razón objetiva que fundamenta este régimen singular o valorar su coordinación con los criterios generales establecidos para la composición de los órganos técnicos de selección.

Capítulo II. Personal temporal

Sección 1ª. Selección del personal temporal

Al artículo 32. Criterios generales de selección de personal temporal

El precepto desarrolla los principios generales de selección del personal temporal, estableciendo que esta se realizará mediante las correspondientes bolsas de empleo temporal y exigiendo el cumplimiento de los requisitos legales y reglamentarios para el desempeño del puesto, así como la posesión y mantenimiento de las capacidades y aptitudes físicas y psíquicas necesarias durante toda la vigencia del nombramiento o contrato.

No se formulan observaciones.

Artículo 33. Nombramientos de personal funcionario interino

El precepto desarrolla el régimen de nombramiento del personal funcionario interino previsto en el artículo 18 de la Ley 4/2021, incorporando como regla general la ocupación de puestos correspondientes a la categoría de entrada y regulando los supuestos excepcionales en los que pueden efectuarse nombramientos en puestos de superior nivel, así como determinadas reglas de gestión de las bolsas de empleo temporal.

No se formulan observaciones.

Sección 2ª. Bolsas de empleo temporal de la Administración de la Generalitat

Al artículo 34. Constitución de las bolsas de empleo temporal

El precepto desarrolla el artículo 18 de la Ley 4/2021 regulando la constitución de las bolsas de empleo temporal y manteniendo, en lo sustancial, la regulación vigente.

Al artículo 35. Funcionamiento de las bolsas de empleo temporal

El precepto regula el funcionamiento de las bolsas de empleo temporal, los llamamientos, las excepciones al orden de prelación, las convocatorias específicas y la utilización de las bolsas para los nombramientos provisionales por mejora de empleo.

No se formula objeción jurídica alguna.

Al artículo 36. Bolsas para puestos laborales

El precepto extiende el régimen de las bolsas de empleo temporal al personal laboral, excluyendo únicamente las referencias al nombramiento provisional por mejora de empleo.

No se formulan observaciones.

Al artículo 37. Inscripción en las bolsas

El artículo regula la forma y plazo de inscripción en las bolsas de empleo temporal, imponiendo la presentación electrónica de las solicitudes y reconociendo la posibilidad de renunciar en cualquier momento a la permanencia en la bolsa.

No se formulan observaciones.

Al artículo 38. Comisión de seguimiento de las bolsas de empleo temporal

El precepto mantiene la Comisión de Seguimiento de las Bolsas de Empleo Temporal como órgano de participación, regulando su adscripción y composición. La regulación encuentra cobertura en la potestad de autoorganización de la Administración de la Generalitat.

No obstante, sería conveniente concretar las funciones atribuidas a dicha Comisión, pues el precepto se limita a indicar que será la encargada del "seguimiento" de la constitución y funcionamiento de las bolsas, sin precisar el alcance de dicha función, el carácter de sus actuaciones ni sus facultades de participación o propuesta.

Título III. Provisión de puestos de trabajo y movilidad

Capítulo I. Provisión de puestos de trabajo mediante concurso.

Sección 1ª. Procedimiento para la provisión de puestos de trabajo mediante concurso

Al artículo 39. Convocatorias de concursos

El precepto desarrolla el artículo 114 de la Ley 4/2021. En términos generales, reproduce la regla de publicidad en el DOGV, la distinción entre concurso ordinario y específico y la posibilidad de convocatorias por cuerpo, escala, APT/APF, niveles o conselleries.

No obstante, en el apartado 3 se dispone que *"No obstante, y a efectos únicamente de carácter procedimental, si la convocatoria prevé una fase de resultas, se incluirán la totalidad de los puestos de trabajo adscritos al cuerpo, escala, APT o APF…".*

Debería clarificarse el inciso *"a efectos únicamente de carácter procedimental".*

Al artículo 40. Contenido mínimo de las convocatorias

El artículo se remite en cuanto al contenido de las convocatorias a lo establecido en la Ley de Función Pública Valenciana.

Nos se formulan observaciones.

Al artículo 41. Méritos en los concursos ordinarios

El precepto desarrolla los artículos 111.2 y 112 de la Ley 4/2021, concretando los méritos susceptibles de valoración en los concursos ordinarios y los criterios aplicables para su baremación.

El apartado 1. b) plantea una cuestión terminológica relevante. La Ley habla de «progresión alcanzada en la carrera profesional» y de «nivel competencial reconocido», mientras que el proyecto utiliza «grado de desarrollo profesional» y «grado personal reconocido».

Esta divergencia terminológica encuentra explicación en la modificación proyectada de la Ley 4/2021 contenida en el Anteproyecto de Ley de Medidas Fiscales, de Gestión y de Organización Administraba y Financiera para 2026 (Dictamen 492/2026), que prevé sustituir la referencia al «nivel competencial» por la del «complemento de destino», con el fin de adecuar la regulación legal al régimen del grado personal consolidado y eliminar las dificultades interpretativas derivadas de la coexistencia de ambas categorías. Sin embargo, mientras dicha modificación legal no entre en vigor, el desarrollo reglamentario debe mantener la terminología de la norma con rango legal a la que desarrolla, en atención a los principios de jerarquía normativa y seguridad jurídica.

En consecuencia, la redacción proyectada debería coordinarse con la versión definitiva de la Ley 4/2021 que resulte aplicable en el momento de aprobación del reglamento, evitando cualquier discordancia terminológica entre ambas normas, pues un desarrollo reglamentario no puede anticipar modificaciones legales todavía no vigentes.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell.

El apartado 1. c), sobre formación, valenciano e idiomas, encuentra cobertura en el artículo 111.2.f) de la Ley. Sin embargo, el valenciano solo debería valorarse cuando no constituya requisito del puesto, tal como exige la Ley; convendría reflejarlo expresamente para evitar doble valoración del mismo elemento.

Por otro lado, dispone que la competencia lingüística en valenciano se acreditará mediante las certificaciones expedidas, homologadas o convalidadas por la Junta Qualificadora de Coneixements de Valencià. Pues bien, aun cuando la referencia a las certificaciones homologadas o convalidadas amplía los medios de acreditación, se considera técnicamente más adecuada una formulación de carácter general que remita a los medios de acreditación oficialmente reconocidos por la normativa vigente en materia de conocimientos de valenciano. Esta redacción resultaría más acorde con la evolución del régimen jurídico de acreditación lingüística y evita identificar una concreta entidad certificadora.

El apartado 1. d) también requiere ajuste terminológico: la Ley se refiere al desempeño de puestos de igual o superior «nivel competencial», mientras el proyecto habla de «complemento de destino». Debe coordinarse con la redacción legal vigente o con la eventual modificación legal a la que hemos hecho referencia anteriormente respecto al apartado 1.b.

Esta observación tiene, también, carácter **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell.

Al artículo 42. Puntuación de méritos en los concursos ordinarios

El apartado 1 reproduce la garantía básica del artículo 114.2. c) de la Ley 4/2021 referida a que ningún mérito puede superar el 40 % del total de la puntuación máxima alcanzable. El apartado 2, sobre desempates con respeto a criterios de género y discapacidad, es coherente con los principios de igualdad real y no discriminación.

No suscita objeciones el contenido de este precepto.

Al artículo 43. Concursos específicos

El artículo desarrolla el artículo 113 de la Ley 4/2021. Se estructura estos concursos en dos fases: una primera de méritos generales y una segunda de conocimientos, capacidades y aptitudes vinculados al puesto. No obstante, el artículo 113.2 de la Ley establece que la puntuación de la segunda fase no podrá superar, en la Administración de la Generalitat, el 45 % del total.

A este respecto, se estima conveniente recoger expresamente ese límite o remitirse de forma clara al artículo 113.2 de la Ley, para evitar que la regulación reglamentaria resulte incompleta en un aspecto esencial del concurso específico.

Al artículo 44. Baremo

El precepto prevé la aprobación del baremo por orden de la conselleria competente, previa negociación. No obstante, por precisión técnica, la referencia a la negociación "*con las organizaciones sindicales*" debería formularse como negociación en el órgano de negociación que corresponda conforme al TREBEP y a la Ley 4/2021.

Asimismo, el apartado 2 diferencia el baremo de la primera fase y los criterios generales de la segunda fase del concurso específico, con arreglo al artículo 113.2, por lo que no se formula objeción alguna.

Al artículo 45. Requisitos y condiciones de participación

El precepto desarrolla el régimen de participación en los concursos previsto en la Ley 4/2021, concretando los supuestos de participación voluntaria y obligatoria, así como las consecuencias derivadas del incumplimiento de esta última. La regulación resulta, en términos generales, coherente con el régimen legal de la provisión de puestos y con las distintas situaciones administrativas del personal funcionario.

No suscita objeciones el contenido de este precepto.

Al artículo 46. Presentación electrónica de solicitudes de participación

El precepto desarrolla el procedimiento de presentación de solicitudes, imponiendo la utilización de medios electrónicos y regulando su contenido mínimo. La regulación resulta conforme con la legislación sobre administración electrónica y con la condición de empleado público de los participantes, favoreciendo además la simplificación administrativa.

Artículo 47. Acreditación de méritos alegados

El artículo regula el sistema de acreditación y comprobación de los méritos alegados, incorporando un mecanismo de declaración responsable para la adjudicación provisional y de posterior verificación para la resolución definitiva. La regulación resulta compatible con los principios de simplificación administrativa y eficacia.

No obstante, sería conveniente precisar expresamente que la adjudicación definitiva queda condicionada a la efectiva comprobación de los méritos declarados.

Artículo 48. Comisiones de valoración

El precepto regula la composición, funcionamiento y régimen jurídico de las comisiones de valoración, desarrollando las previsiones de la Ley 4/2021 y reforzando las garantías de objetividad, imparcialidad y profesionalidad de estos órganos técnicos.

No obstante, se considera conveniente revisar la redacción del apartado 7, en cuanto dispone que en las actas deberán constar los “criterios de deliberación” de los asuntos de su competencia. Dado el carácter reservado de las deliberaciones de los órganos colegiados, resultaría más adecuado referirse a la motivación de las decisiones o a los criterios de valoración aplicados, evitando una formulación que pueda suscitar dudas sobre el alcance del contenido de las actas.

Al artículo 49. Desarrollo de los concursos

El precepto regula el desarrollo del procedimiento de provisión de puestos mediante concurso, disciplinando las distintas fases de valoración de méritos, la publicación de la adjudicación provisional, el trámite de alegaciones, la acreditación documental de los méritos y la propuesta de adjudicación definitiva.

No obstante, se considera conveniente revisar los apartados 3 y 4 del precepto.

Por un lado, el apartado 3 prevé que, durante el plazo de exposición de la adjudicación provisional, las personas participantes podrán formular alegaciones y, en su caso, *"aportar la documentación acreditativa de los méritos alegados"*.

Por otro lado, el apartado 4 dispone que la comisión de valoración elevará propuesta de resolución de *"declaración de decaimiento del derecho al trámite de subsanación"* respecto de quienes no hubieran atendido el requerimiento para aportar la documentación acreditativa de los méritos alegados.

No obstante, esta formulación no resulta precisa, ya que en realidad la consecuencia jurídica derivada de la falta de aportación de la documentación no consiste en el decaimiento del derecho al trámite de subsanación, sino en la imposibilidad de valorar los méritos cuya acreditación no se haya producido dentro del plazo conferido. En consecuencia, en coherencia con el régimen procedimental de la Ley 39/2015, LPAC, se considera más adecuada una redacción que haga referencia a la pérdida del derecho a que los méritos no acreditados sean objeto de valoración o, en su caso, a la exclusión de dichos méritos de la puntuación definitiva, evitando utilizar la figura del decaimiento respecto de un trámite ya concluido.

Al artículo 50. Desistimiento y renuncia

El artículo regula el desistimiento de la participación y la renuncia al puesto adjudicado, manteniendo en lo sustancial el régimen vigente e incorporando determinadas precisiones sobre convocatorias concurrentes y demora excesiva en la resolución del concurso.

No se formulan observaciones.

Al artículo 51. Fase de resultas

El precepto desarrolla la fase de resultas prevista en el artículo 114 de la Ley 4/2021, regulando la elaboración de una única propuesta de adjudicación y condicionando la adjudicación definitiva de determinados puestos a que sus titulares obtengan otro destino en el mismo procedimiento, por lo que no se aprecia objeción ninguna.

Al artículo 52. Toma de posesión

El precepto regula los efectos derivados de la adjudicación definitiva del concurso, desarrollando las previsiones legales relativas al cese, toma de posesión, aplazamiento, reingreso, indemnizaciones y toma de posesión electrónica.

No obstante, en el apartado 6 se dispone que, cuando el personal funcionario acceda mediante promoción interna a un cuerpo o escala superior y no manifieste expresamente su opción por tomar posesión del puesto adjudicado en el concurso, "*se le tendrá por desistido de la convocatoria*".

En relación con lo anterior, se considera conveniente revisar dicha expresión, pues, en el momento en que se produce tal opción, el procedimiento de provisión ya ha concluido con la resolución de adjudicación definitiva, por lo que no resulta adecuado hablar de "desistimiento" de la convocatoria, figura propia de una fase anterior del procedimiento. Sería preferible referir la consecuencia jurídica a la renuncia a la adjudicación del puesto o a la pérdida de los efectos de la adjudicación, en lugar de al desistimiento de la convocatoria.

Sección 2ª. Remoción del puesto de trabajo

Al artículo 53. Causas de remoción

El precepto desarrolla el artículo 116.2 y 116.9 de la Ley 4/2021, limitándose a concretar el inicio del procedimiento de remoción cuando concurra alguna de las causas legalmente previstas y reconociendo el derecho de la persona afectada a ser asistida durante todo el procedimiento por su sección sindical o por la persona que designe. La regulación refuerza las garantías procedimentales del personal afectado.

No se formulan observaciones.

Al artículo 54. Procedimiento de remoción por la supresión o alteración sustancial del puesto

El artículo desarrolla el procedimiento de remoción derivado de la supresión o alteración sustancial del puesto de trabajo, concretando los trámites procedimentales, el contenido del acuerdo de inicio, la competencia

para resolver y el plazo máximo para dictar resolución. Asimismo, incorpora la previsión de que la eficacia de la amortización del puesto quede demorada hasta la finalización del procedimiento de remoción, evitando que la desaparición del puesto produzca efectos antes de garantizar los derechos del funcionario afectado.

No se formula objeción alguna.

Al artículo 55. Procedimiento de remoción por evaluación negativa del desempeño o rendimiento insuficiente

El precepto desarrolla el procedimiento contradictorio previsto en el artículo 116.2 de la Ley 4/2021 para los supuestos de evaluación negativa del desempeño, cumplimiento inadecuado de funciones o rendimiento insuficiente. La regulación incorpora un procedimiento, articulando trámites de audiencia, la intervención del órgano de representación del personal y la exigencia de una propuesta de resolución motivada antes de la resolución definitiva.

No se formulan observaciones.

Al artículo 56. Acuerdos de remoción

El precepto introduce la posibilidad de finalizar convencionalmente el procedimiento de remoción mediante acuerdo entre la Administración y la persona afectada, previendo su adscripción provisional a otro puesto de trabajo. Esta previsión constituye una novedad respecto de la regulación vigente y encuentra, con carácter general, cobertura en el régimen de terminación convencional de los procedimientos administrativos previsto en el artículo 86 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, LPAC.

No obstante, se estima conveniente que el precepto precise expresamente el alcance de estos acuerdos y los límites materiales a los que quedan sometidos, evitando cualquier duda acerca de la posibilidad de transigir sobre materias indisponibles o de excepcionar el régimen legal de la remoción.

Asimismo, desde la perspectiva de la técnica normativa, debería revisarse la redacción del inciso "*previo informe preceptivo de la Abogacía General de la Generalitat o cualquier otro que proceda de conformidad con la normativa vigente*", pues la utilización de la conjunción "o" puede inducir a entender que basta con la emisión de uno de dichos informes, cuando, en realidad, deberán recabarse todos aquellos que tengan carácter preceptivo conforme a la normativa aplicable. En consecuencia, se considera más adecuada una redacción que refleje expresamente el carácter acumulativo de tales informes; es decir, "*previo informe preceptivo de la Abogacía General de*

la Generalitat y de cuantos otros informes resulten preceptivos de conformidad con la normativa aplicable".

Al artículo 57. Efectos de la remoción

El precepto se limita a desarrollar las consecuencias previstas en el artículo 116 de la Ley 4/2021, estableciendo la adscripción provisional del personal removido a otro puesto de trabajo con las garantías retributivas legalmente previstas. La regulación constituye una concreción reglamentaria del régimen legal, por lo que no se formula objeción alguna.

Capítulo II. Provisión de puestos de trabajo mediante libre designación

Al artículo 58. Libre designación

La principal novedad consiste en añadir que la apreciación discrecional no solo recaerá sobre la idoneidad, sino también sobre las competencias de las personas candidatas. Asimismo, la remisión al artículo 102.2 de la derogada Ley 10/2010 se sustituye por la referencia al artículo 115.5 de la LFPV. La modificación resulta coherente con el modelo de gestión por competencias introducido por la Ley 4/2021.

No se formula ninguna objeción.

Al artículo 59. Convocatoria

Este precepto simplifica la regulación de la convocatoria. Desaparece la enumeración del contenido mínimo, al remitirse directamente al artículo 115.3 de la LFPV, evitando así duplicidades normativas. Además, se actualiza el órgano proponente para incluir expresamente a la Presidencia de la Generalitat y a los organismos dependientes.

No se formula objeción alguna.

Al artículo 60. Presentación electrónica de solicitudes de participación

Introduce dos modificaciones. En primer lugar, el plazo de presentación de solicitudes pasa de diez días naturales a diez días hábiles, ampliando el tiempo efectivo de participación. En segundo lugar, desaparece la previsión expresa del vigente Decreto 3/2017 según la cual no era exigible un período mínimo de permanencia en el puesto definitivo para participar en procedimientos de libre designación. La actual LFPV no contiene previsión alguna al respecto en el artículo 115.

No se efectúan observaciones al respecto.

Al artículo 61. **Propuesta de adjudicación y resolución**

El precepto mantiene el procedimiento de adjudicación, aunque clarifica la distribución competencial entre la dirección general competente en materia de función pública y el órgano que resuelve el nombramiento, diferenciando ambas actuaciones. No introduce modificaciones en el deber de motivación de la resolución de nombramiento, que continúa exigiendo justificar la mayor idoneidad de la persona seleccionada.

No se realizan observaciones a su contenido.

Al artículo 62. **Desistimiento y renuncia**

Se incorpora la regulación del desistimiento y la renuncia, remitiéndose para la renuncia a las reglas generales previstas para los concursos, por lo que no se estima necesaria realizar ninguna observación.

Al artículo 63. Toma de posesión

Mantiene la regulación de la toma de posesión, sin que se estime necesario formular observación alguna.

Al artículo 64. Ceses

Respecto de este precepto, se adapta la competencia para acordar el cese a la nueva organización administrativa. Además, la resolución de cese ya no pueda limitarse a invocar la competencia del órgano que la dicta, sino que deberá expresar las razones por las que han dejado de concurrir las circunstancias que justificaron el nombramiento o, en su caso, las circunstancias objetivas que fundamentan la procedencia del cese. Esta modificación supone una adaptación a la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo sobre la motivación del cese en los puestos de libre designación y refuerza las garantías frente a decisiones no justificadas de la Administración.

Asimismo, se suprime la regulación sobre la adscripción provisional y las garantías retributivas tras el cese, remitiéndose al artículo 116 de la LFPV. Desde la perspectiva de la técnica normativa, esta remisión resulta adecuada, al evitar reproducir literalmente el contenido de la ley. Por último, se incorpora prohibir el cese del personal que se encuentre en las situaciones especialmente protegidas previstas en el artículo 116.9 de la LFPV, reforzando así las garantías del personal funcionario.

No se formula, por consiguiente, objeción alguna al artículo proyectado.

Capítulo III. Adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud de la persona funcionario en la Administración de la Generalitat

Se observa una falta de correspondencia entre la rúbrica del Capítulo III y la de sus Secciones 1.ª y 2ª. Mientras el Capítulo se refiere exclusivamente a la adaptación o cambio de puesto por motivos de salud, las Secciones 1.ª y 2ª amplían su ámbito objetivo a los supuestos de discapacidad y rehabilitación. Desde la perspectiva de la técnica normativa, el título del Capítulo debería reflejar el conjunto de las materias reguladas en las secciones que lo integran, por lo que resultaría conveniente adecuar la rúbrica del capítulo para que comprenda expresamente todas ellas, evitando una discordancia entre ambos niveles de sistemática.

Sección 1ª. Adaptación o cambio de puesto de trabajo por motivos de salud, discapacidad o rehabilitación de la persona funcionario en la Administración de la Generalitat

Al artículo 65. Iniciación del procedimiento

Este artículo 65 sustituye la regulación contenida en el artículo 65 del Decreto 3/2017, ampliando el ámbito del procedimiento a los supuestos de discapacidad y rehabilitación, en desarrollo del artículo 124 de la Ley 4/2021. Asimismo, regula el contenido de la solicitud y la documentación que debe acompañarla, incorporando requisitos específicos para los supuestos de rehabilitación que no estaban previstos en la normativa vigente.

Ahora bien, en el apartado 2 se dispone que, cuando la solicitud se fundamente en el artículo 124 de la Ley 4/2021, se aportará, "*en su caso*", informe previo favorable del servicio médico oficial correspondiente al régimen de seguridad social de la persona interesada.

No obstante, la utilización de dicha expresión "*en su caso*" introduce cierta indeterminación, al no precisar en qué supuestos concretos resulta exigible el referido informe previo y en cuáles no. En aras al principio de seguridad jurídica, sería conveniente concretar el alcance de esta previsión, determinando expresamente los casos en que dicho informe ha de ser necesariamente aportado, evitando así dudas interpretativas en su aplicación.

Al artículo 66. Tramitación del procedimiento

Este precepto sistematiza la tramitación del procedimiento, integrando en un único artículo buena parte del contenido de los actuales artículos 66 a 69 del Decreto 3/2017. Así, se concretan las funciones del servicio de prevención, se regulan las distintas modalidades de adaptación o cambio de

puesto y se incorpora un procedimiento específico para el personal con discapacidad intelectual.

Ahora bien, en el apartado 2 se establece que el servicio de prevención emitirá su informe en el plazo de veinte días hábiles, sin precisar el momento inicial para el cómputo de dicho plazo. Por ello, sería conveniente determinar expresamente si el plazo comienza desde la recepción de la solicitud por el servicio de prevención o, en caso de requerirse documentación complementaria, desde su completa aportación por la persona interesada, evitando así posibles dudas interpretativas en la tramitación del procedimiento.

En el apartado 3 se condiciona el cambio de puesto de trabajo por motivos de rehabilitación a que el lugar donde dicha rehabilitación deba realizarse se encuentre a una distancia superior a cincuenta kilómetros de la localidad del puesto desempeñado y a que su duración estimada sea igual o superior a tres meses.

Tales requisitos no se encuentran previstos en el artículo 124 de la Ley 4/2021, que se limita a reconocer la posibilidad de adaptar o cambiar el puesto de trabajo por necesidades de rehabilitación. Si bien el establecimiento de criterios objetivos puede contribuir a homogeneizar la aplicación del procedimiento y evitar un uso desproporcionado de esta medida de movilidad, la introducción de tales limitaciones supone concretar el ámbito de aplicación del derecho reconocido legalmente. Por ello, se considera conveniente que dichos umbrales encuentren una justificación suficiente en la parte expositiva de la norma, a fin de acreditar su necesidad, proporcionalidad y adecuación a la finalidad perseguida.

Por otro lado, el apartado 4 regula el supuesto en que la persona solicitante del cambio de puesto de trabajo ocupe el puesto mediante nombramiento provisional por mejora de empleo o en comisión de servicios, disponiendo la desestimación de la solicitud y la finalización de dicha situación administrativa.

Dicho esto, la redacción del precepto suscita dudas interpretativas, al no precisar expresamente que esta limitación se refiere exclusivamente al cambio de puesto, pero no impide, cuando proceda, la adaptación del puesto desempeñado. Por razones de claridad se considera conveniente matizar este extremo.

Al artículo 67. Terminación del procedimiento

El artículo 67 regula de forma más completa la terminación del procedimiento, diferenciando la competencia para resolver según se trate de una adaptación del puesto o de un cambio de puesto de trabajo. Como

novedades, incorpora la regulación específica de los cambios por motivos de rehabilitación, establece las consecuencias cuando el puesto se ocupa mediante mejora de empleo o comisión de servicios, y contempla expresamente el archivo del procedimiento en caso de declaración de incapacidad permanente durante su tramitación.

No se formula ninguna observación a su contenido.

Al artículo 68. Criterios para la adscripción a otro puesto de trabajo y duración

En el artículo 68 se sustituye los actuales artículos 70 y 71 del Decreto 3/2017, desarrollando los criterios de adscripción y diferenciando los supuestos de cambio dentro del mismo cuerpo o hacia otro distinto. Asimismo, regula la duración de las adscripciones según respondan a motivos de salud, discapacidad o rehabilitación y establece el procedimiento para su conversión, en definitiva.

No se formula ninguna objeción a dicho precepto.

Al artículo 69. Disposiciones comunes

Este precepto reúne diversas previsiones que en la regulación vigente aparecían dispersas e incorpora otras nuevas. Así, mantiene la preferencia de estas adscripciones frente al nombramiento de personal interino y añade previsiones relativas a la formación del personal, la imposibilidad de incluir estos puestos en concursos de provisión y la revisión posterior de las circunstancias que motivaron la adaptación o el cambio de puesto.

No obstante, el apartado 5 dispone que los puestos de trabajo ocupados por personal funcionario de carrera por motivos de salud, discapacidad o rehabilitación no podrán ser objeto de concurso. Esta previsión no se encuentra actualmente recogida en los artículos 11 y 123 de la Ley 4/2021, pero sí figura -como ya se ha dicho- en el Anteproyecto de Ley de Medidas para 2026, por lo que convendría coordinar la entrada en vigor del proyecto de decreto con la eventual modificación legal o, en su defecto, valorar su mantenimiento en tanto no exista una cobertura legal expresa.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell.

En el apartado 6 se prevé que, cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron la adaptación o el cambio de puesto de trabajo, la dirección general competente en materia de función pública pueda dictar resolución acordando la finalización de la adscripción. No obstante, el precepto no

determina los efectos derivados de dicha resolución, en particular, el destino administrativo de la persona afectada ni la forma de ejecución de la medida.

Por ello, se considera conveniente completar la regulación de estos extremos, evitando posibles dudas en su aplicación.

Sección 2ª. Adscripción por motivos de salud o rehabilitación del cónyuge, pareja de hecho o familiares

Al artículo 70. Adscripción por motivos de salud o rehabilitación del cónyuge, pareja de hecho o familiares

El artículo 70 regula por primera vez un procedimiento específico de adscripción por motivos de salud o rehabilitación del cónyuge, pareja de hecho o familiares de primer grado. Se establecen los requisitos materiales para su concesión y los criterios objetivos que deben concurrir, desarrollando una materia que carecía de regulación expresa en el Decreto 3/2017, por lo que no se formula objeción jurídica alguna.

Al artículo 71. Procedimiento para su concesión

En este precepto se desarrolla el procedimiento aplicable a las adscripciones reguladas en el artículo anterior, determinando la documentación acreditativa exigible, la tramitación administrativa, la duración de la adscripción y el régimen de prórroga y revisión. Se trata igualmente de una regulación nueva respecto del Decreto 3/2017, que no suscita objeciones.

Sección 3ª. Personal funcionario interino

Al artículo 72. Cambio de puesto del personal funcionario interino

El artículo 72 mantiene la regulación del cambio de puesto del personal funcionario interino ya prevista en el artículo 72 del Decreto 3/2017, aunque amplía su ámbito de aplicación a los supuestos de discapacidad y rehabilitación, tanto propios como de familiares. Asimismo, incorpora la intervención de la Comisión de Estudio de la Discapacidad y adapta la terminología y las referencias normativas a la Ley 4/2021, configurando un régimen que no plantea objeciones jurídicas.

Capítulo IV. Otros sistemas de provisión de puestos de trabajo por personal funcionario de carrera

Al Artículo 73. Tramitación y resolución de la comisión de servicios ordinaria

El artículo 73 desarrolla con el procedimiento para la provisión temporal de puestos mediante comisión de servicios.

Ahora bien, el apartado 3 prevé que la cobertura temporal del puesto mediante comisión de servicios sea objeto de anuncio en la página web de la Administración de la Generalitat. No obstante, se considera que, en garantía del "principio de publicidad" exigido por el artículo 117.3 de la Ley 4/2021, dicho anuncio debería realizarse a través de los instrumentos oficiales de publicidad de la Generalitat, al ofrecer mayores garantías de difusión, publicidad y transparencia. Esta solución resulta, además, más acorde con la doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, contenida, entre otras, en la Sentencia de 24 de junio de 2019 (recurso de casación núm. 1594/2017), así como con la doctrina del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana, recogida, entre otras, en las Sentencias de 26 de abril de 2013 (recurso núm. 237/2011) y 29 de julio de 2021 (Sentencia núm. 622/2021, recurso de apelación núm. 158/2020), que destacan que el principio de publicidad constituye una garantía esencial de los principios de igualdad, transparencia y concurrencia en esta modalidad de provisión temporal de puestos de trabajo.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell.

Asimismo, el apartado 6 permite que, cuando el puesto quede desierto tras el correspondiente proceso de provisión, pueda acordarse una nueva comisión de servicios a favor de la misma persona por un nuevo período máximo de dos años, sobrepasando el límite inicial de dos años del artículo 117.2 de la LFPV, y sin necesidad de realizar un nuevo anuncio público. Esta previsión puede suscitar dudas desde la perspectiva de los principios de publicidad y concurrencia, al posibilitar una nueva comisión de servicios sin ofrecer nuevamente la posibilidad de concurrir a otras personas potencialmente interesadas.

En consecuencia, se considera conveniente que esta nueva comisión de servicios vaya precedida de un nuevo trámite de convocatoria y publicidad.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell.

Al artículo 74. Finalización de la comisión de servicios ordinaria

Este artículo regula de forma autónoma las causas de finalización de la comisión de servicios, diferenciando expresamente la renuncia y la revocación. En relación con la regulación vigente, incorpora la exigencia de expediente contradictorio y de resolución motivada para acordar la revocación, reforzando las garantías procedimentales de la persona afectada.

La regulación proyectada no plantea objeciones de adecuación a la Ley 4/2021, ni de técnica normativa.

Al artículo 75. Comisión de servicios para la puesta en marcha de proyectos y desempeños de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo

El artículo 75, en su apartado 1, prevé la publicación de la convocatoria en la página web de la Administración de la Generalitat. No obstante, dado que el artículo 118 de la Ley 4/2021 exige que el procedimiento de tramitación y concesión de estas comisiones de servicios garantice el principio de publicidad, se considera conveniente -como ya se ha expuesto en relación con el artículo 73- que dicha publicidad se realice a través de los instrumentos oficiales de publicación de la Generalitat, singularmente mediante el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*, reforzando así las garantías de publicidad, transparencia y concurrencia exigidas por la jurisprudencia del Tribunal Supremo y del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell.

El apartado 3 exige que la naturaleza especial del proyecto o de las funciones quede justificada en el expediente administrativo. No obstante, se considera conveniente incorporar criterios objetivos que permitan determinar cuándo concurren las circunstancias que justifican el recurso a esta modalidad excepcional de comisión de servicios o, al menos, exigir una motivación suficientemente concreta de tales circunstancias, reforzando así la seguridad jurídica y evitando una utilización extensiva de este sistema de provisión temporal.

Al artículo 76. Comisión de servicios en misiones o programas de cooperación internacional

Este artículo regula las comisiones de servicios para la participación en misiones o programas de cooperación internacional, configurando un procedimiento basado en la solicitud o conformidad de una persona previamente determinada. En este sentido, el apartado 1 dispone que *"en el expediente deberá constar la conformidad o la solicitud, en su caso, de la persona interesada"*, sin contemplar un trámite de convocatoria pública previo y previendo únicamente la publicidad de la comisión una vez concedida.

No obstante, el artículo 119.4 de la Ley 4/2021 exige que el procedimiento de tramitación y concesión de esta modalidad de comisiones de servicios garantice el principio de publicidad. A este respecto, la citada

jurisprudencia del Tribunal Supremo (Sentencia núm. 873/2019) y del Tribunal Superior de Justicia de la Comunitat Valenciana (Sentencia núm. 622/2021) ha declarado que dicho principio se materializa mediante la convocatoria pública, como instrumento que garantiza la igualdad de oportunidades, la transparencia y la concurrencia entre las personas potencialmente interesadas.

En consecuencia, se considera conveniente incorporar expresamente un trámite de convocatoria pública previo a la adjudicación de estas comisiones de servicios, asegurando así el pleno cumplimiento del principio de publicidad exigido por la Ley.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell.

Al artículo 77. Adscripción provisional

Este precepto proyectado desarrolla el régimen de la adscripción provisional previsto en el artículo 120 de la Ley 4/2021, sustituyendo la regulación contenida en el artículo 75 del Decreto 3/2017. La nueva redacción sistematiza el procedimiento, adapta la terminología a la vigente Ley de Función Pública Valenciana e incorpora criterios objetivos de adscripción, fijando expresamente el orden para la asignación provisional de puestos.

No se aprecian objeciones de legalidad.

Al artículo 78. Permuta

El artículo desarrolla el régimen de las permutas previsto en el artículo 121 de la Ley 4/2021, incorporando diversos aspectos respecto de la regulación vigente, entre ellos, la ampliación de uno a dos años del período mínimo de permanencia en el puesto para poder solicitar la permuta y la imposibilidad de autorizarla cuando resten menos de dos años para la jubilación forzosa.

Ahora bien, el apartado 3 establece que los plazos de permanencia en el puesto obtenido por permuta serán los previstos en el artículo 114 de la Ley 4/2021. No obstante, dicha remisión se efectúa de forma genérica a un precepto que regula diversos aspectos del régimen de provisión por concurso, sin concretar cuál de sus previsiones resulta aplicable. Por razones de claridad y seguridad jurídica, se considera conveniente precisar expresamente el plazo de permanencia o, al menos, identificar el apartado concreto del artículo 114 al que se remite el precepto, evitando posibles dudas interpretativas sobre su alcance.

Al artículo 79. Nombramiento por mejora de empleo

En este artículo se desarrolla el régimen del nombramiento provisional por mejora de empleo previsto en el artículo 122 de la Ley 4/2021. Así, adapta la terminología a la vigente Ley de Función Pública Valenciana, regula el procedimiento de nombramiento y establece un período mínimo de permanencia de un año y un plazo máximo de dos años cuando el nombramiento recaiga sobre puestos vacantes no sujetos a reserva legal, desarrollando así la habilitación contenida en el citado artículo 122 de la Ley.

Asimismo, precisa los efectos derivados de la finalización del nombramiento, por lo que no se formulan observaciones a este precepto.

Al artículo 80. Traslado por razón de violencia de género o violencia sexual y por razón de violencia terrorista

El artículo desarrolla el régimen de movilidad previsto en el artículo 125 de la Ley 4/2021, sustituyendo la regulación contenida en el artículo 78 del Decreto 3/2017. Así, incorpora expresamente la protección de las víctimas de violencia sexual, adapta la terminología a la vigente Ley de Función Pública Valenciana y regula el procedimiento de adscripción provisional.

No obstante, el apartado 2 dispone que, en caso de no existir vacantes en el cuerpo, escala, APT, APF o grupo profesional de origen, el cambio de puesto podrá concederse para "*otros distintos de los indicados*". Sin embargo, el artículo 125.1, párrafo segundo, de la Ley 4/2021 limita expresamente esta posibilidad a puestos del mismo grupo o subgrupo profesional. En consecuencia, por razones de adecuación al marco legal y de seguridad jurídica, se considera conveniente completar la redacción del precepto proyectado incorporando expresamente dicha limitación legal, evitando que la formulación actualmente empleada pueda interpretarse en un sentido más amplio que el permitido por la Ley.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell.

Capítulo IV. Rehabilitación de la condición de funcionario de carrera

Al artículo 81. Supuestos de rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera

Este artículo da inicio al Capítulo V dedicado a la rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera, materia que carece de desarrollo reglamentario específico en el Decreto 3/2017. El precepto enumera los supuestos en los que procede solicitar la rehabilitación -pérdida de la nacionalidad, desaparición de la incapacidad permanente y extinción de la

responsabilidad derivada de una condena de inhabilitación-, con arreglo al contenido del artículo 74 de la Ley 4/2021, de la Función Pública Valenciana.

A partir de esta previsión normativa, el proyecto desarrolla reglamentariamente el procedimiento de rehabilitación en los artículos siguientes, por lo que no se formulan observaciones de legalidad ni de técnica normativa al citado artículo 81.

Al artículo 82. Solicitud de rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera

El artículo regula el inicio del procedimiento de rehabilitación y la documentación que debe acompañar a la solicitud, diferenciándola en función de la causa de rehabilitación (recuperación de la nacionalidad, desaparición de la incapacidad permanente o extinción de la responsabilidad derivada de una condena de inhabilitación).

Ahora bien, el apartado 2.b) exige aportar una *"nueva resolución expedida por el órgano competente"* acreditativa de la desaparición de la incapacidad permanente. Sin embargo, el artículo 81.c) del propio proyecto se refiere a un "*dictamen médico emitido por el órgano competente*", utilizando una terminología distinta para acreditar un mismo presupuesto.

Por razones de claridad y coherencia interna de la norma, se considera necesario unificar la terminología empleada o clarificar ambos supuestos, precisando cuál es el documento administrativo o médico, o ambos, que constituye el medio de acreditación exigible en estos supuestos.

Al artículo 83. Procedimiento para la rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera en los supuestos de pérdida de la nacionalidad y jubilación por incapacidad para el servicio

El precepto prevé que, comprobado el cumplimiento de los requisitos, la dirección general competente en materia de función pública realizará una adscripción provisional a un puesto vacante del cuerpo, escala, APT o APF de pertenencia de la persona solicitante.

No obstante, no determina los criterios conforme a los cuales deberá efectuarse dicha adscripción cuando existan varias vacantes disponibles ni realiza remisión alguna al régimen general de la adscripción provisional previsto en el propio decreto. Por razones de claridad y seguridad en la aplicación de la norma, se considera conveniente concretar dichos criterios o efectuar la correspondiente remisión al régimen general aplicable, en cuanto resulte aplicable.

Al artículo 84. Procedimiento para la rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera en los supuestos de condena a pena principal o accesoria de inhabilitación

El artículo desarrolla el procedimiento de rehabilitación en los supuestos de pérdida de la condición de personal funcionario por condena a pena principal o accesoria de inhabilitación, a la vista de lo previsto en el artículo 74 de la Ley 4/2021. No obstante, se considera conveniente que el precepto recuerde de forma expresa el *carácter excepcional* de esta modalidad de rehabilitación, con arreglo el citado artículo 74 de la Ley.

Al artículo 85. Consecuencias de la rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera

Este artículo regula los efectos derivados de la rehabilitación de la condición de personal funcionario de carrera, estableciendo la obligación de tomar posesión del puesto adjudicado en adscripción provisional y precisando que el período transcurrido entre la pérdida de dicha condición y la rehabilitación no será computable a efectos de promoción profesional y antigüedad. Se trata de una regulación coherente con la naturaleza de la rehabilitación, que no produce efectos retroactivos sobre la relación de servicio.

No obstante, el último inciso del apartado 2 dispone que dicho período tampoco será computable *"a efectos de los demás derechos que puedan corresponder según el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación"*. Dado que el reconocimiento y régimen jurídico de tales derechos se rige por la normativa estatal de Seguridad Social, se considera conveniente revisar dicha referencia, clarificando su alcance o limitándola, en su caso, a una remisión a la legislación aplicable, a fin de evitar que el precepto pueda interpretarse como una regulación material de una materia ajena al ámbito competencial del presente decreto.

Capítulo VI. Asignación temporal de funciones

Al artículo 86 Asignación temporal de funciones

El artículo incorpora una regulación específica de la asignación temporal de funciones, desarrollando la facultad reconocida a las Administraciones Públicas en el artículo 73.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público para atribuir temporalmente funciones distintas de las correspondientes al puesto de trabajo cuando las necesidades del servicio lo justifiquen, sin merma de las retribuciones. La regulación proyectada dota a esta medida de un procedimiento con determinadas garantías de publicidad, motivación e información a la

representación del personal, contribuyendo a reforzar la transparencia y la seguridad jurídica en su aplicación.

No obstante, se considera conveniente efectuar las siguientes observaciones.

En primer lugar, el apartado 2. a) dispone que la publicación de las funciones o tareas objeto de asignación se realizará en la página web de la Administración, pudiendo efectuarse, además, "*a través de cualquier otro medio que permita su conocimiento por el personal empleado público*". Esta última expresión presenta un grado de indeterminación que convendría concretar, identificando los medios o canales corporativos de difusión que podrán emplearse o remitiéndose a los instrumentos de comunicación interna habilitados al efecto. Ello reforzaría la seguridad jurídica respecto del acto que inicia el procedimiento y determina el comienzo del plazo para la presentación de solicitudes.

En segundo lugar, el apartado 2. b) establece un plazo de dos días naturales para que el personal interesado pueda solicitar voluntariamente la asignación temporal de funciones. Dado que dicho plazo habilita el ejercicio de una facultad por las personas interesadas, se considera que su cómputo debería ser en días hábiles.

Debe recordarse que el artículo 30.2 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, LPAC, configura el cómputo por días hábiles como la regla general cuando los plazos se señalan por días, salvo previsión legal. Aunque la norma proyectada responde a un procedimiento interno de organización, la utilización de un plazo de tan solo dos días naturales puede dificultar el conocimiento efectivo de la convocatoria y limitar la participación voluntaria del personal, especialmente, cuando la publicación tenga lugar en vísperas de días no laborables -por ejemplo, un viernes, de modo que el plazo finalizaría el domingo-, frustrando en buena medida la finalidad del propio precepto, que no es otra que favorecer la participación voluntaria antes de acudir a la asignación forzosa.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell.

Asimismo, el apartado 2. d) establece como único criterio para la asignación forzosa la menor antigüedad en el cuerpo, escala, APT o APF. Aunque se trata de un criterio objetivo, su configuración como criterio exclusivo puede resultar excesivamente rígida, pues no permite ponderar otros elementos relevantes para la adecuada satisfacción de las necesidades del servicio, como la cualificación, experiencia, formación específica o adecuación funcional de la persona afectada a las tareas que deban asignarse. Por ello, se considera conveniente valorar la incorporación de criterios

complementarios, manteniendo la antigüedad como criterio de desempate, a fin de reforzar la eficacia de la medida.

Finalmente, dada la naturaleza excepcional de esta medida, resultaría conveniente reforzar la redacción del precepto para poner de manifiesto que la asignación temporal de funciones constituye un instrumento organizativo de carácter extraordinario, exclusivamente justificado por necesidades coyunturales del servicio y de duración limitada, que no puede convertirse en un mecanismo ordinario de provisión de puestos de trabajo ni de movilidad del personal funcionario, evitando así que mediante esta figura se atiendan necesidades estructurales que deban satisfacerse a través de los procedimientos de provisión y movilidad previstos en la Ley 4/2021 y en el propio decreto.

Capítulo VII. Movilidad forzosa del personal funcionario de carrera

Al artículo 87. Reasignación de efectivos

El artículo 87 desarrolla el régimen de la reasignación de efectivos previsto en el artículo 127 de la Ley 4/2021, con una regulación análoga a la del artículo 79 del Decreto 3/2017. El precepto adapta la terminología a la vigente Ley de Función Pública Valenciana -incorporando las referencias a las APT y APF- y mantiene la configuración de la reasignación de efectivos como una medida de movilidad forzosa de carácter definitivo.

No se formula objeción a su contenido.

Al artículo 88. Criterios y procedimiento para la reasignación de efectivos

El artículo desarrolla el procedimiento de reasignación de efectivos previsto en el artículo 127 de la Ley 4/2021. No se formula objeción jurídica alguna.

Al artículo 89. Comisión de servicios forzosa

El artículo desarrolla el régimen de la comisión de servicios forzosa como medida de movilidad de carácter excepcional, regulando sus presupuestos, procedimiento, criterios de selección, causas de exclusión, efectos económicos y duración. La regulación proyectada introduce los trámites de audiencia, baremación objetiva y garantías específicas para el personal afectado.

No obstante, se considera conveniente efectuar las siguientes precisiones:

El apartado 1 condiciona la comisión de servicios forzosa a que no haya sido posible cubrir el puesto mediante sistemas de movilidad voluntaria o por personal temporal. Dado su carácter excepcional, debería precisarse que dicha imposibilidad ha de quedar expresamente motivada y acreditada en el expediente, para evitar que esta medida opere como mecanismo ordinario de cobertura de puestos.

El apartado 2. d) debería exigir que la propuesta elevada a la dirección general competente incorpore el resultado de la baremación, con expresión de la puntuación obtenida y de los criterios determinantes de la selección, reforzando la motivación y el control de la resolución.

El apartado 3. a) dispone que se elegirá a la persona a la que la comisión de servicios forzosa le suponga "*menos dificultades*" para conciliar el nuevo destino con su vida personal y familiar, de acuerdo con el apartado 1 del Baremo previsto en el Anexo del proyecto de decreto. No obstante, dado que dicho Anexo articula esas circunstancias mediante un sistema de puntuación, sería más preciso que el artículo 89 proyectado se refiriera expresamente a la menor puntuación obtenida conforme al apartado 1 del Anexo; evitando que la expresión «menos dificultades» pueda interpretarse como una valoración cualitativa adicional o distinta de la ya objetivada mediante el baremo. Ello reforzaría la objetividad y la igualdad en la aplicación de una medida de movilidad de carácter forzoso.

Asimismo, el apartado 3. b) dispone que, en caso de empate, se elegirá a la persona de "*menor antigüedad*", remitiéndose al apartado 2 del Anexo. Sin embargo, el Anexo no utiliza directamente la antigüedad como tal, sino una puntuación por meses de servicios, con un máximo de diez puntos.

Por ello, debería precisarse, en el artículo 89 que se comenta, su redacción y si el desempate del apartado c) del art. 89.3 opera por menor puntuación conforme al baremo o por menor antigüedad efectiva, adecuando en consecuencia la redacción del artículo y del Anexo.

Por último, el apartado 8 prevé una duración máxima de seis meses, prorrogable por otros seis. Atendida la naturaleza excepcional de la comisión de servicios forzosa, debería añadirse que la prórroga solo podrá acordarse mediante resolución motivada, previa acreditación de la persistencia de las necesidades urgentes del servicio y de la imposibilidad de atenderlas mediante los sistemas ordinarios de provisión o movilidad.

Al artículo 90. Adscripción temporal en la administración de la Generalitat

Este artículo desarrolla el régimen de la adscripción temporal previsto en el artículo 128 de la Ley 4/2021, regulando la competencia para acordarla,

su ámbito de aplicación, las causas de exclusión y el procedimiento para su adopción. El proyecto incorpora un procedimiento específico que refuerza las garantías del personal afectado mediante la notificación individual, el trámite de audiencia, la motivación de la resolución y la participación de los órganos de representación, lo que contribuye a la objetivación de esta medida de movilidad forzosa.

No obstante, dado que la adscripción temporal constituye una medida de movilidad de carácter excepcional, cuya finalidad es atender necesidades organizativas de carácter transitorio, resultaría conveniente que el precepto recordara expresamente su naturaleza excepcional respecto de los mecanismos ordinarios de provisión de puestos de trabajo.

Por otro lado, el apartado 5. a) reconoce preferencia al personal que manifieste voluntariamente su disponibilidad para la adscripción temporal, previsión que resulta adecuada al favorecer soluciones menos gravosas que la imposición forzosa de la medida. Ahora bien, el precepto no determina cómo debe resolverse la concurrencia de varias solicitudes voluntarias ni establece los criterios conforme a los cuales habrá de efectuarse la selección entre ellas, lo que podría generar un margen de apreciación excesivamente amplio. Resultaría, por ello, conveniente prever expresamente los criterios objetivos aplicables en tales supuestos.

Asimismo, el apartado 5. c) exige que la resolución esté motivada con arreglo a criterios objetivos, tanto respecto de la necesidad de la adscripción temporal como de la determinación del personal afectado. No obstante, el proyecto no identifica cuáles son esos criterios objetivos ni establece parámetro alguno para su aplicación. A diferencia de lo previsto para la comisión de servicios forzosa en el artículo 89 proyectado, donde se incorpora un sistema de baremación que objetiva la selección del personal afectado (Anexo del Decreto), el presente artículo remite a unos criterios cuya concreción queda indeterminada.

Por tanto, resultaría conveniente que la norma proyectada identificara dichos criterios o remitiera expresamente a un sistema objetivo de valoración.

Capítulo VIII. Movilidad interadministrativa

Al artículo 91. Criterios generales de movilidad interadministrativa

El artículo adapta al marco de la Ley 4/2021 la regulación de los criterios generales de movilidad interadministrativa anteriormente contenida en el artículo 85 del Decreto 3/2017.

No obstante, conviene destacar que el proyecto suprime la referencia expresa que contiene el actual Decreto 3/2017 a la acreditación del

conocimiento del valenciano por el personal procedente de otras administraciones públicas. Esta supresión no implica que dicho requisito deje de ser exigible, pues la competencia lingüística podrá venir determinada por la normativa aplicable y por los requisitos establecidos en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

Por ello, se sugiere valorar la incorporación de una remisión expresa a la normativa reguladora de la competencia lingüística y a los requisitos lingüísticos que, en su caso, figuren en la relación de puestos de trabajo, a fin de evitar dudas interpretativas sobre el régimen aplicable al personal procedente de otras administraciones.

Al artículo 92. Movilidad interadministrativa por el procedimiento de libre designación

El artículo desarrolla el régimen aplicable al personal funcionario procedente de otras administraciones públicas que obtiene un puesto de trabajo mediante el sistema de libre designación en la Administración de la Generalitat. En particular, regula las consecuencias derivadas del cese, el procedimiento para la eventual adscripción a otro puesto de trabajo, los plazos para su tramitación y, en su defecto, el reingreso al servicio activo en la Administración de origen, completando así las previsiones contenidas en el artículo 129 de la Ley 4/2021 y en la normativa básica estatal.

No se formula ninguna observación.

Al artículo 93. Movilidad interadministrativa por procedimiento de concurso

El artículo desarrolla el régimen aplicable al personal funcionario procedente de otras administraciones públicas que obtiene un puesto de trabajo mediante el sistema de concurso en la Administración de la Generalitat, regulando las consecuencias de la remoción del puesto, la permanencia en la Administración de destino, el régimen jurídico aplicable mientras permanezca en ella y las condiciones para el reingreso desde situaciones administrativas sin reserva de puesto. El precepto incorpora la posibilidad de declarar al personal en situación de expectativa de destino cuando no resulte posible su adscripción a otro puesto abierto a otras administraciones públicas, en coherencia con el régimen previsto en los artículos 129, 162 y 163 de dicha Ley.

No se formulan observaciones al contenido del precepto.

Al artículo 94. Movilidad intersectorial

El artículo se conecta con el artículo 130 de la Ley 4/2021, atribuyendo a la Comisión Intersectorial de la Ocupación Pública de la Generalitat la facultad de proponer los criterios que garanticen la movilidad intersectorial del personal.

No obstante, el citado artículo 130 de la Ley establece que la movilidad intersectorial se llevará a cabo "*en los términos previstos reglamentariamente*", lo que pone de manifiesto la voluntad del legislador de que sea el reglamento el que determine el régimen jurídico de esta modalidad de movilidad, fijando, al menos, sus criterios generales, requisitos, procedimiento y condiciones de acceso. Sin embargo, el precepto proyectado no contiene regulación material alguna sobre dichos extremos, limitándose a atribuir a la Comisión Intersectorial una facultad de propuesta de criterios en los términos previstos en su normativa de organización y funcionamiento.

Hubiera sido conveniente que la norma proyectada desarrollara los aspectos esenciales de la movilidad intersectorial cuya regulación le encomienda expresamente la Ley 4/2021.

Capítulo IX. Reingreso al servicio activo

Al artículo 95. Reingreso al servicio activo del personal que no tenga reserva de puesto

El artículo desarrolla el régimen general del reingreso al servicio activo del personal funcionario que no tiene reserva de puesto de trabajo, recoge las distintas modalidades de reingreso, el procedimiento para su solicitud, los criterios de adscripción provisional y las consecuencias derivadas de la inexistencia de un puesto adecuado. El precepto adapta la regulación a la sistemática de la Ley 4/2021, incorporando las referencias expresas al régimen legal de la excedencia forzosa y de los servicios especiales, en coherencia con los artículos 143, 160, 161 y 166 de dicha Ley.

No se formulan observaciones a su contenido.

Al artículo 96. Reingreso con reserva de puesto de trabajo

El artículo mantiene en general la regulación contenida en el actual artículo 88 del Decreto 3/2017. Las modificaciones introducidas responden a una actualización de las referencias normativas y a ajustes de técnica legislativa, sin alterar el régimen jurídico del reingreso con reserva de puesto de trabajo ni las consecuencias derivadas de las distintas situaciones administrativas contempladas en la normativa vigente.

No se formulan observaciones a su contenido.

Al artículo 97. Efectos del incumplimiento de la obligación de solicitar el reingreso

El precepto recoge una consecuencia jurídica que la Ley 4/2021 prevé de forma dispersa para diversas situaciones administrativas al señalar que *"Cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación administrativa distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso en el plazo en que se determina en la normativa vigente, se declarará de oficio la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular".*

No obstante, se considera conveniente completar la referencia al *"plazo en que se determina en la normativa vigente*" del modo siguiente: *"en los plazos y términos previstos en la LFPV"*, reforzando así la coordinación entre ambas normas.

Al artículo 98. Efectos del silencio en las solicitudes de reingreso

El artículo mantiene la regulación ya contenida en el artículo 89 del Decreto 3/2017, diferenciando entre el reingreso por adscripción provisional, sujeto a silencio desestimatorio en el plazo de dos meses, y el reingreso con reserva de puesto, sujeto a silencio estimatorio en el plazo de un mes.

El silencio negativo del apartado 1 encuentra amparo en la disposición adicional vigesimosegunda de la Ley 4/2021, que contempla el procedimiento de reingreso por adscripción provisional con plazo de dos meses y efecto desestimatorio, siendo además coherente con la naturaleza de esta modalidad de reingreso, condicionada a la existencia de puesto adecuado y a las necesidades del servicio.

Por su parte, el silencio positivo del apartado 2 se justifica en el régimen general del artículo 24 de la Ley 39/2015, al tratarse de un supuesto de reingreso con reserva de puesto en el que no se aprecia una excepción legal que imponga efecto desestimatorio. En estos casos, la persona funcionaria ejercita un derecho previamente reconocido, por lo que el efecto estimatorio resulta coherente con la naturaleza del procedimiento.

Título IV. Grado de Personal

Capítulo I. Personal funcionario de carrea

Al artículo 99. Disposiciones generales

El artículo regula el régimen general del grado personal, reproduciendo en lo sustancial el contenido del artículo 90 del Decreto 3/2017 y manteniendo la configuración tradicional de esta institución en cuanto a su

adquisición, reconocimiento, efectos retributivos y régimen aplicable al personal procedente de otras administraciones públicas.

No obstante, el precepto utiliza de forma constante la expresión "grado personal" o "grado consolidado", mientras que el artículo 134 de la Ley 4/2021, regulador de la carrera vertical, emplea actualmente la distinta noción de "nivel competencial". Esta falta de uniformidad terminológica puede generar incertidumbre interpretativa al coexistir en el ordenamiento conceptos distintos para referirse a una misma realidad jurídica. La cuestión adquiere especial relevancia si se tiene en cuenta que el Anteproyecto de Ley de Medidas para 2026 (Dictamen 492/2026) propone precisamente modificar el citado artículo 134 de la Ley para sustituir la referencia al "nivel competencial" por la de "grado consolidado", adecuando así la terminología legal al régimen que desarrolla el presente proyecto reglamentario.

En consecuencia, se considera conveniente coordinar ambas iniciativas normativas, garantizando la necesaria coherencia terminológica entre la Ley y su desarrollo reglamentario, en atención a los principios de seguridad jurídica y de calidad normativa.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell.

Al artículo 100. Adquisición del grado personal del personal de nuevo ingreso

El apartado 1 mantiene la regulación vigente sobre adquisición del grado personal inicial del personal funcionario de nuevo ingreso del artículo 91.1 del Decreto 3/2017. Sin embargo, el apartado 2 introduce una previsión específica para el personal funcionario de carrera procedente de otra Administración que accede a la Generalitat mediante la superación de un nuevo proceso selectivo, disponiendo que consolidará el grado inicial correspondiente al puesto adjudicado en esta Administración, sin tomar en consideración el grado previamente consolidado en la Administración de origen.

Esta nueva previsión se estima coherente con la naturaleza del supuesto regulado, pues no se trata de movilidad interadministrativa, sino de un nuevo acceso a la función pública de la Generalitat mediante proceso selectivo propio. En consecuencia, nace una nueva relación funcionarial con esta Administración, de modo que el grado consolidado en la Administración de origen no opera como grado inicial en la Generalitat, sin perjuicio de los efectos que pudiera tener en su Administración de procedencia conforme a su normativa propia.

No se formulan observaciones de legalidad al precepto.

Al artículo 101. Norma para la adquisición del grado de personal

El artículo sistematiza en un único precepto las reglas para la adquisición y consolidación del grado personal, integrando la regulación actualmente contenida en los artículos 91 y 92 del actual Decreto 3/2017. El proyecto mantiene el régimen vigente relativo al cómputo del tiempo de servicios, los efectos de la modificación del nivel del puesto, las comisiones de servicios, las adscripciones provisionales, la mejora de empleo, la promoción interna y las distintas situaciones administrativas, limitándose a mejorar su sistemática y a adaptar la terminología a la estructura organizativa introducida por la Ley 4/2021.

No obstante, al igual que en artículos precedentes, debe ponerse de manifiesto la falta de correspondencia terminológica existente con el artículo 134 de la Ley 4/2021, que continúa empleando las expresiones **"**nivel competencial" y "nivel consolidado", mientras que el proyecto regula íntegramente la institución del grado personal, vinculado a la propuesta normativa del Anteproyecto de Ley de Medidas de 2026, por lo que debería coordinarse ambas modificaciones.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell.

Capítulo II. Personal funcionario interino.

Los cuatro artículos que integran este Capítulo constituyen un bloque sistemático destinado a adaptar el régimen del grado personal al personal funcionario interino, incorporando la doctrina derivada de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (STJUE de 30 de junio de 2022) y del Tribunal Supremo (SSTS 1592/2018, 1373/2023, 903/2025 y 958/2025) sobre el principio de no discriminación entre personal funcionario de carrera e interino.

Al artículo 102. Derecho a la consolidación del grado personal

El precepto reconoce el derecho del personal funcionario interino a consolidar grado personal, remitiendo expresamente a la normativa estatal de carácter básico y disponiendo que, cuando proceda dicha consolidación, se realizará en los mismos términos que para el personal funcionario de carrera, por lo que no se formula objeción alguna.

Al artículo 103. Normas aplicables para el reconocimiento del grado personal

El artículo regula tres supuestos específicos relativos al reconocimiento del grado personal consolidado por el personal funcionario interino, sin que se aprecia objeción alguna.

Al artículo 104. Otras disposiciones comunes con el personal funcionario de carrera

El artículo extiende al personal funcionario interino determinadas reglas previstas para el personal funcionario de carrera.

No se formulan objeciones a su contenido.

Título V. Complemento retributivo por alto cargo

Al artículo 105. Reconocimiento del derecho a la percepción del complemento retributivo

El precepto desarrolla el artículo 142.3 de la Ley 4/2021, regulando los requisitos para el reconocimiento del complemento retributivo derivado del desempeño de determinados altos cargos, así como el órgano competente para su reconocimiento y el criterio para la determinación de su cuantía.

No obstante, en el apartado 2. a) se dispone que *"A estos efectos, tendrá la consideración de alto cargo quien haya sido nombrado con tal carácter por decreto del Consell u órganos análogos correspondientes del resto de administraciones públicas o instituciones".*

En relación con dicha definición, la condición de alto cargo viene determinada por la normativa reguladora de la organización de la correspondiente Administración o institución y no puede ser delimitada autónomamente por una disposición reglamentaria. Así, en el ámbito de la Generalitat, el artículo 17. a) de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell, atribuye al Consell la competencia para nombrar y separar a los altos cargos de la Administración de la Generalitat, por lo que resulta correcto que el proyecto se remita a los nombramientos efectuados por dicho órgano.

Sin embargo, la extensión de esta previsión a los "*órganos análogos correspondientes del resto de administraciones públicas o instituciones*" introduce un criterio de delimitación de difícil concreción jurídica, al no existir en el ordenamiento un concepto normativo que permita identificar qué órganos pueden considerarse análogos al Consell ni determinar, por esa sola circunstancia, la condición de alto cargo. En realidad, dicha condición no depende del órgano que efectúe el nombramiento, sino de la calificación que del correspondiente cargo realice la normativa reguladora de la organización de cada Administración o institución. En consecuencia, el reglamento no puede configurar indirectamente un concepto jurídico cuyo ámbito subjetivo

corresponde determinar a las normas con rango legal que disciplinan la estructura y organización de las distintas administraciones públicas e instituciones.

Debe tenerse presente, además, que la determinación de quién ostenta la condición de alto cargo constituye un presupuesto necesario para delimitar el ámbito subjetivo de aplicación del complemento retributivo regulado en el presente artículo. Por ello, la utilización de un criterio reglamentario distinto del previsto por la legislación organizativa aplicable podría generar incertidumbres interpretativas acerca de las personas beneficiarias del complemento.

En consecuencia, por razones de seguridad jurídica y respeto al principio de jerarquía normativa, se considera más adecuada una redacción que remita, respecto de las restantes administraciones públicas e instituciones, a los cargos que tengan legalmente la condición de altos cargos conforme a la normativa que les resulte aplicable, evitando que el reglamento introduzca un criterio autónomo de delimitación del concepto de alto cargo distinto del establecido por el legislador.

Esta observación tiene carácter **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell**.**

Al artículo 106. Normas específicas para la percepción del complemento en determinados supuestos.

El precepto regula distintos supuestos posteriores al reconocimiento del complemento retributivo previsto en el artículo 142.3 de la Ley 4/2021, en particular su reanudación tras el reingreso, su percepción por personal procedente de otras administraciones y su eventual recuperación cuando vuelvan a concurrir los requisitos exigidos.

No obstante, la relación entre los apartados 1 y 3 proyectados se sugiere que se precise con mayor claridad, delimitando expresamente el ámbito de aplicación de cada uno. Así, mientras el apartado 1 parece referirse a la mera reanudación de la percepción del complemento tras el reingreso al servicio activo cuando subsisten los requisitos que motivaron su reconocimiento, el apartado 3 contempla el supuesto en que dichos requisitos hubieran desaparecido y posteriormente vuelvan a concurrir. No obstante, la amplitud de la expresión "*haber desaparecido las circunstancias que motivaron su reconocimiento*" puede suscitar dudas acerca de su alcance y de su relación con el supuesto regulado en el apartado 1. Por ello, sería conveniente concretar ambos supuestos para evitar incertidumbres interpretativas.

Asimismo, en los apartados 1 y 2 sería preferible sustituir la expresión "*sin necesidad de dictarse resolución expresa*" por una fórmula que indique

que no será necesario un nuevo procedimiento de reconocimiento, sin perjuicio del acto o actuación administrativa que resulte precisa para actualizar la cuantía y hacer efectiva su percepción.

Al artículo 107. Carácter absorbible del complemento

Este precepto desarrolla el régimen jurídico del complemento retributivo previsto en el artículo 142.3 de la Ley 4/2021, estableciendo su carácter absorbible cuando se produzcan mejoras retributivas derivadas de la consolidación de un nuevo grado personal o del desempeño de un puesto con mayor complemento de destino. La regulación resulta coherente con la naturaleza compensatoria del complemento, cuya finalidad consiste en cubrir la diferencia existente entre las retribuciones ordinarias del personal funcionario y las correspondientes al cargo previamente desempeñado, evitando que las mejoras retributivas posteriores produzcan una duplicidad de percepciones.

No obstante, el artículo habla de la absorción por el *grado personal consolidado*, mientras que la Ley 4/2021 continúa utilizando en su artículo 134 la terminología de "*nivel consolidado*". Esta discrepancia terminológica previsiblemente quedará corregida, en su caso, con la futura Ley de Medidas de 2026, siendo necesario que se coordinen ambas normativas.

Esta observación es **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell.

Título VI. Planes de Ordenación de Recursos Humanos

Al artículo 108. Contenido de los planes de ordenación de recursos humanos

El precepto desarrolla el contenido de los planes de ordenación de recursos humanos, completando la regulación prevista en la Ley 4/2021 y manteniendo, en lo sustancial, el régimen contenido en el actual artículo 93 del Decreto 3/2017. Asimismo, incorpora determinadas precisiones relativas al contenido mínimo de estos instrumentos de planificación y a las garantías aplicables cuando contemplen medidas de reasignación de efectivos, cambios de adscripción o movilidad forzosa del personal, reforzando los principios de objetividad, transparencia y protección de las personas especialmente vulnerables.

No obstante, se considera conveniente revisar la redacción del apartado 4. c). Y ello porque el apartado 4 establece con carácter general que las medidas de movilidad forzosa "*no podrán afectar*" al personal comprendido en los supuestos expresamente previstos en el mismo. Sin embargo, la letra c) dispone que el personal con un grado de discapacidad reconocido igual o

superior al 33 por ciento "*podrá ser excluido*" de la aplicación de dichas medidas cuando, previa solicitud, se acredite mediante el correspondiente dictamen técnico que dicha discapacidad le imposibilita o dificulta gravemente la movilidad al nuevo centro de trabajo.

Esta diferencia de redacción introduce una duda acerca del verdadero alcance jurídico de la previsión del apartado c), pues no permite determinar con claridad si, una vez acreditados los presupuestos objetivos establecidos por la propia norma, la exclusión constituye una consecuencia reglada o si, por el contrario, la Administración conserva un margen de apreciación para decidir sobre su procedencia. Y ello por cuanto el propio precepto configura un régimen general de exclusiones obligatorias respecto de las medidas de movilidad forzosa, del que la letra c) parece que se aparta sin justificar expresamente la razón de ese distinto tratamiento.

En consecuencia, por razones de claridad en la aplicación de la norma, se considera necesario revisar la redacción del apartado 4. c), aclarando el alcance de la facultad prevista y su relación con el régimen general establecido en el encabezamiento del citado apartado.

Esta observación tiene carácter **esencial** a los efectos del artículo 77.3 del Reglamento de este Consell.

Al artículo 109. Tramitación de los planes de ordenación de recursos humanos

El precepto desarrolla el procedimiento de elaboración y aprobación de los planes de ordenación de recursos humanos, manteniendo la regulación contenida en el artículo 94 del Decreto 3/2017 y adaptándola a la sistemática de la Ley 4/2021. Asimismo, incorpora determinadas precisiones relativas al contenido del expediente y a la iniciativa para su tramitación, contribuyendo a una mayor concreción del procedimiento.

No se formulan objeciones a su contenido.

Título VII. Comisión de Estudio de la Discapacidad

A los artículos 110 a 113 referidos a la Comisión de Estudios de la Discapacidad

Los artículos 110 a 113 mantienen la regulación de la Comisión de Estudio de la Discapacidad ya existente en el Decreto 3/2017, adaptando sus funciones a las novedades introducidas por la Ley 4/2021 en materia de acceso al empleo público, provisión de puestos, movilidad y promoción profesional de las personas con discapacidad. La creación y regulación de este órgano encuentra cobertura en la potestad de autoorganización de la

Administración de la Generalitat, sin que la Ley 4/2021 contenga una regulación específica de la Comisión.

Por razones de sistemática, sugerimos que el contenido del artículo 113 se traslade al artículo 110, del cual sería el segundo apartado, quedando su actual texto como el apartado 1.

No se formulan observaciones a la parte final del texto proyectado integrado por las **disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales**.

Al Anexo. Baremo aplicable a determinadas medidas de movilidad forzosa de carácter temporal

El Anexo incorpora un sistema de baremación destinado a objetivar la aplicación de determinadas medidas de movilidad forzosa temporal.

No obstante, su contenido plantea las siguientes cuestiones:

En relación con el apartado 1. a), se valora con 15 puntos el cuidado de un niño o niña de doce años o menor respecto del que se ostente la custodia o guarda legal.

Este apartado incorpora las necesidades de conciliación como criterio preferente de protección. Sin embargo, la atribución de una misma puntuación a cualquier menor de hasta doce años no permite distinguir entre situaciones que objetivamente presentan una intensidad muy diferente desde la perspectiva de la conciliación familiar. Así, las necesidades de atención que requiere un lactante o un menor de corta edad (por ejemplo, 9 meses, 1 a 3 años) no son equiparables a las de un menor próximo a cumplir los doce años. Por ello, podría valorarse una graduación de la puntuación atendiendo a la edad del menor, reforzando así la proporcionalidad y adecuación del sistema de baremación.

Respecto del apartado 1. b), se aprecia una posible duda interpretativa derivada de su coordinación con la letra a) anterior.

Así, este apartado atribuye 10 puntos por el cuidado del cónyuge, pareja de hecho o de un familiar hasta el primer grado por consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad igual o superior al 65 %, no pueda valerse por sí mismo. Desde una interpretación estrictamente literal, un hijo o hija menor de doce años constituye igualmente un familiar de primer grado y puede entenderse que no puede valerse por sí mismo precisamente por razón de su edad, de modo que un mismo supuesto podría quedar comprendido simultáneamente en las letras a) y b). No

obstante, el Anexo no aclara si ambos supuestos son incompatibles, si la letra a) constituye una regulación especial que desplaza a la b), o si ambas puntuaciones pueden acumularse. A título de ejemplo, un hijo de tres años respecto del que se ostente la guarda legal constituye, simultáneamente, un menor de doce años y un familiar de primer grado que no puede valerse por sí mismo por razón de su edad.

Resultaría, por tanto, conveniente incorporar una previsión expresa que determine el régimen de compatibilidad entre ambos apartados o delimitar con mayor precisión el ámbito de aplicación de la letra b), evitando interpretaciones divergentes y garantizando una aplicación uniforme del baremo.

En cuanto al apartado 1. c), la previsión relativa al cuidado de familiares de segundo grado responde a una gradación razonable respecto de los supuestos contemplados en la letra anterior y no suscita objeciones de legalidad ni de técnica normativa.

Finalmente, el apartado 2 valora la antigüedad con 0,05 puntos por cada mes completo de servicios activos, hasta un máximo de diez puntos.

No obstante, se considera conveniente coordinar su redacción con el artículo 89 del proyecto, de forma que quede expresamente determinado que la selección del personal se efectuará atendiendo a la puntuación obtenida conforme al baremo, evitando cualquier duda acerca del modo en que dicho criterio debe proyectarse sobre la decisión administrativa.

Tras el examen del proyecto de Decreto, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, movilidad y provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat, se estima que es conforme con el ordenamiento jurídico, siempre que se atiendan las observaciones esenciales efectuadas en el presente Dictamen.

III
CONCLUSIÓN

Por cuanto queda expuesto, el Pleno del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana es del parecer:

Que el proyecto de Decreto, del Consell, por el que se aprueba el Reglamento de selección, movilidad y provisión de puestos de trabajo de la Administración de la Generalitat, es conforme con el ordenamiento jurídico, siempre que se atiendan las observaciones esenciales formuladas.

V.H., no obstante, resolverá lo procedente.

València, 8 de julio de 2026

EL SECRETARIO GENERAL

LA PRESIDENTA

HBLE. SR. CONSELLER DE ECONOMÍA, HACIENDA Y ADMINISTRACIÓN PÚBLICA