

En relación con su escrito de fecha 23 de noviembre del año en curso, por el que solicita la emisión del informe preceptivo previsto en el artículo 11 del Decreto 234/2021, de 10 de noviembre, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo, respecto del anteproyecto de ley de medidas urgentes para el impulso de la actividad económica y la modernización de la Administración de la Comunidad de Madrid, se significa lo que sigue:

**1.- Modificación del Decreto Legislativo 1/2006, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley por la que se regulan los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos de la Comunidad de Madrid.**

1.1.- Artículo 11.

Debe modificarse la redacción final, por cuanto no hay “*otros cuerpos adscritos al servicio en labores de apoyo*”, como figura en el texto propuesto, sino que lo que podrá haber es “funcionarios de otros cuerpos adscritos al servicio en labores de apoyo”, conforme consta, correctamente, en el texto actualmente vigente, por cuanto no se trata de que exista ningún otro cuerpo o cuerpos en el que todos sus funcionarios se dediquen específicamente a hacer las labores de apoyo a que hace referencia este precepto.

1.2.- Artículo 17.

1.2.1.- En el enunciado se indica que se modifica la letra c) del apartado 1 y el apartado 4 del artículo 17, pero a continuación, en lugar de expresar la nueva redacción de estos puntos, se reproduce íntegramente el artículo 17, incorporando los aspectos modificados y los no modificados.

Ahora bien, en diversos puntos de este artículo 17 hay redacciones que han quedado desactualizadas y que, si la técnica normativa que se sigue

es la de reproducir el precepto íntegramente, habría que modificar también para no incurrir en un desfase regulatorio; en particular, y a título de ejemplo:

- a) La letra d) del punto 1 debería redactarse de forma que se corresponda completamente con la regulación básica que de este aspecto se contiene en el artículo 56.1.d) del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado mediante Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TREBEP).
- b) En el apartado 3 se dispone que “...será necesario superar un curso selectivo impartido por la Dirección General competente en materia de protección ciudadana de la Comunidad de Madrid, dentro del marco de competencias asignadas al Instituto Madrileño de Administración Pública...”, con lo que se está aludiendo a un organismo autónomo que dejó de existir con fecha de 31 de diciembre de 2010. Por tanto, en este apartado debería sustituirse la referencia reproducida al Instituto Madrileño de Administración Pública por otra fórmula similar a la utilizada, en este caso correctamente, en el segundo párrafo del apartado 4, en el que, en un contexto equivalente, se alude a “...las competencias generales en materia de formación de funcionarios atribuidas al centro directivo competente en materia de Función Pública...”.

1.2.2.- Por otra parte, en el apartado 4, primer párrafo, se prevé que para acceder a la categoría de Jefe de Dotación mediante promoción interna será preciso contar con cuatro años de antigüedad en la categoría inmediatamente inferior.

A este respecto, hay que recordar que tanto el artículo 22.1 de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función

Pública (que constituye la legislación básica actualmente vigente en la materia) como el artículo 18.2 del TREBEP (que entrará en vigor únicamente cuando se dicte la ley de desarrollo del mismo, conforme lo establecido en su disposición adicional cuarta, 1) disponen que para participar en procesos de promoción interna se exige una antigüedad de al menos 2 años en el grupo o subgrupo inmediatamente inferior; esta locución de “*al menos 2 años*” ha sido interpretada mayoritariamente en el sentido de que hace referencia a que a partir de los dos años o más de antigüedad es posible concurrir a los procesos de promoción interna, no en el sentido de que las normas de desarrollo o los actos administrativos puedan establecer una exigencia de una antigüedad mayor a la de dos años para determinados supuestos, como se pretende efectuar en este caso, dando un tratamiento diferenciado al supuesto de la promoción interna a una determinada categoría respecto del resto de las categorías, en las que, correctamente, se recoge la antigüedad expresamente prevista en la normativa básica.

Dado, por un lado, que se trata de una regulación restrictiva del derecho a la promoción profesional reconocida a los empleados públicos, entre otros, en el artículo 14.c) del TREBEP para un supuesto singular y, por otro lado, la propia literalidad de los preceptos básicos citados y la interpretación que de ordinario se ha efectuado de los mismos, resultaría aconsejable que por parte del órgano promotor de esta medida se valorara en profundidad, y se justificara, en su caso, en la MAIN de forma jurídicamente sólida, su adecuación con la legislación básica a fin de evitar cualquier riesgo de que la redacción que se dé pueda comportar un vicio de inconstitucional por separarse de dicha normativa estatal de carácter básico, en los términos más arriba expuestos.

### 1.3.- Artículo 23.

Con la nueva redacción propuesta se elimina, en comparación con la anterior, algunos aspectos sobre la regulación de la jornada que se

contienen en dicho precepto, de forma que únicamente se conserva el derecho a las compensaciones económicas en caso de exceso horario.

No se considera, a este respecto, oportuna esta modificación, en primer lugar porque el artículo 23, con esta redacción, quedaría un tanto incompleto pues se regula una compensación para unos excesos horarios sin determinar en qué se pueden fundamentar esos excesos (lo que no sucede con la redacción actual, en la que se indica expresamente la obligación de prolongar los servicios cuando haya razones de urgencia o necesidad que lo hagan preciso, supuesto ante el cual la previsión posterior de una compensación económica alcanza su sentido, lo que no sucede con la nueva redacción) y, por otra parte, se produce una descompensación, en comparación con la redacción vigente, del equilibrio de contraprestaciones entre las garantías del servicio público –que puede exigir una prolongación de la jornada- y los intereses de los empleados –que tienen derecho a la compensación por dicha prolongación-, puesto que desaparece la obligación expresa de éstos de aceptar las prolongaciones necesarias porque así lo ordena la ley, y, sin embargo, conservan íntegramente el derecho a ser compensados por ello, lo que puede llevar a interpretaciones extremas en el sentido de que estas prolongaciones pasan a tener un carácter voluntario.

Por tanto, razones de garantía del interés público harían aconsejable que no se modificara la redacción actual de este artículo o, de hacerse, que al menos se conservara en la nueva redacción el apartado del artículo 23 actual que recoge expresamente que *“En casos de emergencia y, en general, en situación excepcional, todo el personal estará obligado a la prestación de servicio permanente hasta que cesen los motivos de emergencia o excepcionalidad”*.

**2.- Modificación de la Ley 1/2002, de 27 de marzo, por la que se crea el Cuerpo de Agentes Forestales de la Comunidad de Madrid.**

### 2.1.- Artículo 3.

En relación con este precepto, y al margen de otras variaciones menores que tienen un alcance básicamente aclaratorio o instrumental, se introducen dos modificaciones de importancia.

La primera de ellas es la creación de las categorías de Jefe de Comarca y de Jefe de Equipo (hasta ahora, configuradas como tipos de puestos de trabajo), dentro de la Escala Operativa.

A este respecto, ha de reseñarse que con ello se profundiza en un modelo que pivota decisivamente sobre el sistema de categorías personales y que, desde esta perspectiva, soslaya en sus aspectos esenciales el sistema complementario de puestos de trabajo.

Ahora bien, desde al menos la Ley 30/1984, la legislación básica en la materia ha venido consolidando un modelo diferente (que es el reproducido también por el TREBEP), que descansa sobre la combinación entre el sistema de cuerpos y escalas –concebidos como la vía de acceso al empleo público- y el sistema de puestos de trabajo – que es el que determina las funciones concretas que se asumen según las necesidades del servicio y sobre el que bascula el sistema de carrera vertical-.

La modificación propuesta, por tanto, responde a un modelo clásico, superado por la citada ley 30/1984 (y, de acuerdo con ella, por la ley 1/1986, de 10 de abril, de Función Pública de la Comunidad de Madrid) en la que toda la organización del servicio se fundamentaba sobre un sistema de categorías personales, sin tener en cuenta los puestos de trabajo.

En este sentido, y a parte de la cuestión sistémica referida a que con ello se avanza en la separación, respecto de este cuerpo, del modelo general de función pública plenamente consolidado, retrocediendo hacia

esquemas tradicionales, lo cierto es que la conversión de los actuales puestos de Jefe de Comarca y de Jefe de Equipo en categorías, desde un punto de vista de la eficacia en la prestación del servicio, en la asignación de los recursos humanos y en la provisión de puestos de trabajo, viene a añadir muchas más rigideces, burocracia y, probablemente, gasto público en los mecanismos de selección, por cuanto la cobertura de dichos puestos dejaría de efectuarse a través de los mecanismos del concurso de méritos o libre designación (o de los sistemas extraordinarios, como las comisiones de servicios o las permutas) que son mucho más ágiles, rápidos y baratos que la convocatorias de procesos selectivos –con todas las dificultades, retrasos y costes que ello entraña- para el ingreso en las categorías en que ahora se pretende convertir, sin que se aprecie ninguna circunstancia vinculada con el interés público para efectuar esta conversión.

Por consiguiente, tanto desde la perspectiva de la congruencia en la estructura del Cuerpo de Agentes Forestales con el modelo general de empleo público consagrado por la legislación básica y la legislación autonómica de general aplicación, como desde el punto de vista de la eficacia y la eficiencia en la utilización de los recursos humanos disponibles y del gasto público, se considera desaconsejable la modificación propuesta y que, en consecuencia, resulta más adecuado, a juicio de este centro directivo, mantener un modelo en el que las Jefaturas de Comarcas y de Equipos sean tipos de puestos de trabajo y no categorías personales diferenciadas.

La segunda de las modificaciones hace referencia a la creación de una especialidad de comunicaciones y de una categoría dentro de ella. De nuevo, y sin cuestionar la necesidad de disponer de un sistema de comunicaciones propio por parte del servicio forestal, también en este caso se pueden reproducir las objeciones sobre la apuesta por un

modelo basado en categorías personales muy concretas y específicas en lugar de por un modelo con escalas o categorías más amplias a las que se adscriban distintos puestos de trabajo, cuyas ventajas desde el punto de vista de la celeridad, la flexibilidad y el gasto público ya se han puesto de manifiesto.

En todo caso, y de mantenerse la propuesta en sus términos actuales, sería conveniente que no se utilizaran acrónimos en la denominación de la nueva categoría que se pretende crear en el ámbito de las comunicaciones, tanto siguiendo al respecto las recomendaciones contenidas en las directrices de técnica normativa como en aras de la necesaria claridad en las disposiciones legales y en su interpretación ulterior, en la medida en que el acrónimo utilizado puede ser comprensible dentro de la organización del propio servicio pero no lo es para cualquier otro lector de la norma.

## 2.2. Artículo 9.

En este precepto es necesario que se incluya una salvaguarda de las competencias de la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo en materia de formación de los empleados públicos, en la misma línea que sí que se hace en la modificación del artículo 17 del Texto Refundido de la ley de prevención y extinción de incendios, de modo que quedara redactado como sigue:

“La Consejería a la que se adscriba el Cuerpo de Agentes Forestales organizará periódicamente cursos de formación para el personal del Cuerpo de Agentes Forestales de la Comunidad de Madrid, sobre las distintas funciones que tiene atribuidas, *dentro del marco establecido por la Consejería competente en materia de formación de los empleados públicos*”.

## 2.3.- Artículo 11.

En lo que atañe a este precepto cabe indicar lo siguiente:

- a) El sistema de fuentes del régimen disciplinario enunciado en el primer párrafo es incorrecto, por cuanto, en primer lugar y sobre todo, omite cualquier referencia al texto que constituye la clave de todo el modelo de responsabilidad disciplinaria de los empleados públicos, esto es, el Título VII del TREBEP, que tiene carácter básico y, por tanto, es de aplicación preferente respecto del resto de las normas que sí se citan en este párrafo; y, en segundo término, porque refleja una realidad fáctica actual que no ha de mantenerse necesariamente así en el futuro, pues se alude a la aplicación supletoria de la normativa estatal porque, en estos momentos, la Comunidad de Madrid no tiene una regulación propia, pero ésta se puede producir en cualquier momento posterior, en cuyo caso quedaría desactualizado el párrafo primero del artículo 11 de la Ley 1/2002, con la redacción que se propone en el texto objeto de informe.

Por tanto, se aconseja que o bien no se cite ninguna norma en particular, de forma que se utilice una fórmula similar a la siguiente: “El régimen disciplinario del personal integrante del Cuerpo de Agentes Forestales será el aplicable al personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad de Madrid”, o bien, si se quiere pese a todo aludir expresamente a normas actuales, debería incluirse necesariamente una referencia al TREBEP antes de la alusión a la Ley 1/1986 y, además, después de ésta y antes de referirse a la normativa estatal supletoria, añadir “las disposiciones dictadas de acuerdo con ésta” .

- b) La letra e) del punto 3 (faltas leves), considera como tales “*cualquier otra que reglamentariamente se establezca*”. Sin embargo, por parte del órgano proponente debería valorarse,

según el criterio de esta dirección general, la posible inadecuación de esta remisión reglamentaria con el principio de legalidad en la tipificación de las faltas y sanciones contenido, con carácter básico, en general en el artículo 94.2.a) del TREBEP y, en particular y en lo que atañe a la determinación de las faltas leves, en el artículo 95.4 del mismo, a fin de asegurar que no se esté incurriendo en ningún vicio de inconstitucionalidad por separarse de la normativa estatal básica.

#### 2.4.- Artículo 12.

En relación con el apartado 1 de este artículo, ha de entenderse reproducidas las observaciones sobre el primer párrafo del artículo 11 respecto del sistema de fuentes sobre sanciones y criterios de graduación, dado que en estos temas también la norma fundamental está constituida por el Título VII del TREBEP.

Respecto del apartado 2, por una parte resulta innecesario y, por ello redundante, por cuanto se limita a reproducir el sistema competencial en materia de sanciones disciplinarias aplicable en general para todos los funcionarios de la Comunidad de Madrid y, por otro, de mantenerse, habría que modificar su redacción pues, en sus términos actuales, puede llevar a confundir la competencia para formular la propuesta de resolución –que la ha de realizar el instructor del expediente disciplinario- con la competencia para dictar la resolución de sanción – que sí le corresponde al Consejero o al Consejo de Gobierno, según los casos-.

Por tanto, se aconseja la supresión de esta apartado por no ser necesario o, de mantenerse, cambiar su redacción en un sentido similar al siguiente “la competencia para resolver los expedientes disciplinarios se ajustará a lo que en cada momento esté previsto en la normativa de general aplicación al personal funcionario al servicio de la Administración

de la Comunidad de Madrid”, o cualquier otra similar, pero que no incurra en la confusión entre la competencia “sobre la propuesta de resolución” y la competencia sobre la aprobación de la resolución sancionadora propiamente dicha.

#### 2.5.- Disposición transitoria única.

Sobre esta disposición procede hacer las siguientes observaciones:

- a) Apartado 2: en este apartado se dispone la integración automática de los puestos de Jefe de Comarca y de Jefes de Equipo en las nuevas categorías que se crean.

Ahora bien, la redacción dada es confusa, pues por un lado se habla de “puestos de trabajo”, es decir, la previsión parece referirse a los puestos de trabajo de esta denominación existentes y no a sus titulares, -con lo que la fórmula adecuada no sería la de “integración automática” sino la de “adscripción”-, pues las categorías son personales y, por tanto, un puesto –que es una realidad objetiva, no personal- no se integra en un cuerpo, escala o categoría, sino que se “adscribe” a ellos; pero, sin embargo y por otro lado, en la parte final se alude a que se integrarán “*con el nivel de complemento de destino y retribuciones que vinieran percibiendo*”, lo cual parece estar haciendo referencia a las personas que ocupan estos puestos y no a los propios puestos de trabajo, en la medida en que, por definición, las retribuciones las percibe la persona que desempeña un puesto pero no este mismo, el cual tendrá asignadas unas condiciones retributivas, pero, evidentemente, no percibe ni puede hacerlo ninguna retribución (que sí lo hace la persona ocupante).

Desde esta perspectiva, y pese a la confusión terminológica expuesta, si lo que se pretende realmente con esta disposición

transitoria es proceder a una integración automática de los funcionarios que desempeñen los puestos de trabajo de Jefe de Comarca y de Jefe de Equipo en las nuevas categorías, resulta necesario traer a colación la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional en su sentencia 238/2015, de 19 de noviembre, en la que considera nulo cualquier precepto legal que contemple integraciones directas en nuevos cuerpos, escalas o categorías funcionariales que no sean como consecuencia de la desaparición de cuerpo, escala o categoría precedente, pues entiende que es un supuesto de acceso restringido a la función pública que no puede establecerse sino a través de leyes estatales básicas. Por tanto, y si la pretensión es la que se expone, probablemente este apartado de la disposición transitoria analizada puede incurrir en un vicio de inconstitucionalidad según la jurisprudencia del Tribunal Constitucional al que se ha hecho alusión, y habría de suprimirse por tal motivo.

- b) Apartado 3: en el apartado 3 de esta disposición transitoria literalmente se establece que *“Se habilitará el correspondiente procedimiento de funcionarización a efectos de adquisición de la condición de funcionario por el personal laboral fijo que se encuentre prestando servicios en la Emisora del Cuerpo de Agentes Forestales a la entrada en vigor de la presente ley, en los términos y condiciones establecidas por la normativa legal vigente”*.

Ahora bien, respecto de dicha previsión hay que recordar que este tipo de procesos tienen su fundamento básico en la disposición transitoria segunda del TREBEP, que es del siguiente tenor:

*“El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere desempeñando funciones de personal*

*funcionario, o pasare a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolos.*

*Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición”.*

Como se puede observar, la citada norma básica limita la posibilidad de concurrir a los procesos de funcionarización –aquí denominados de promoción interna a través del sistema de concurso-oposición- al “*personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, estuviere desempeñando funciones de personal funcionario*”, mientras que el apartado 3 de la disposición transitoria única de la Ley 1/2002, en la redacción que se propone en el anteproyecto de ley analizado, referencia el momento en que ha de estar desarrollando estas funciones al “*personal laboral fijo que se encuentre prestando servicios en la Emisora del Cuerpo de Agentes Forestales a la entrada en vigor de la presente ley*”, es decir, prolonga hasta el inicio de la vigencia de esta nueva ley la posibilidad de optar al proceso de funcionarización.

Por tanto, en los términos actuales, el apartado 3 de la disposición transitoria única de la Ley 1/2002 que se propone puede incurrir en una contradicción con la disposición transitoria segunda del

TREBEP (lo que podría determinar su inconstitucionalidad), o bien habría de ser interpretada, para evitar dicha contradicción, en el sentido de que el personal laboral que a la entrada en vigor de la nueva ley estuviera prestando servicios en la Emisora del Cuerpo de Agentes Forestales se podrá funcionarizar, pero únicamente si con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 7/2007, de 12 de abril, ya se encontrara realizando las funciones reservadas a personal funcionario que pudieran fundamentar dicha funcionarización, pero no si pasaron a realizarlas con posterioridad a dicha fecha.

- c) Por último, y dada la generalidad con que se establece el contenido de este apartado, no cabe efectuar otros pronunciamientos sobre su viabilidad jurídica, para lo cual sería preciso conocer, por ejemplo, cuál sería el cuerpo en el que habría de tener lugar la citada funcionarización –que puede colegirse que será la nueva categoría dentro de la especialidad de comunicaciones, aunque no se indica-, entre otros factores que permitieran hacer una valoración más profunda.

### **3.- Modificación de la Ley 11/1999, de 29 de abril, de la Cámara de Cuentas de la Comunidad de Madrid.**

En relación con la modificación de artículo 38 de dicha Ley, relativa al nombramiento del personal funcionario y eventual por la Cámara de Cuentas, no cabe realizar ninguna observación al proyecto que se ajusta, plenamente, a la normativa básica y autonómica de función pública que rige para la provisión de los puestos de trabajo de esta naturaleza.

### **4.- Modificación del Decreto 8/2007, de 1 de febrero, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se regula el proceso voluntario de integración en el régimen estatutario del**

## **personal laboral y funcionario que presta servicios en las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud.**

En cuanto a la modificación prevista del Decreto 8/2007, de 1 de febrero, del Consejo de Gobierno de la Comunidad de Madrid, por el que se regula el proceso voluntario de integración en el régimen estatutario del personal laboral y funcionario que presta servicios en las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud, conforme a la cual se prevé un procedimiento abierto y permanente de integración voluntaria en el régimen estatutario del personal laboral fijo y funcionario de carrera que presta servicios en las Instituciones Sanitarias del Servicio Madrileño de Salud, no cabe tampoco realizar observación alguna, sin perjuicio de que se trata de una materia que se refiere a competencias propias de la Dirección General de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, que será la que podrá conocer y valorar en profundidad la previsión dada a dicho precepto.

No obstante lo anterior, en principio se considera una decisión acertada que redundará en una mayor flexibilidad en la gestión de estos procesos y en una mejor adecuación de las relaciones de empleo.

### **5.- Otras modificaciones en materia de Sanidad.**

El resto de las modificaciones del ámbito de sanidad se refiere a la creación de categorías y a cambios de denominación de éstas dentro del personal estatutario, siendo por tanto cuestiones que corresponden con las capacidades organizativas del SERMAS, respecto de las cuales no hay ninguna observación que realizar; y a la previsión de que se puede eximir del requisito de ser nacional español o de un Estado miembro de la Unión Europea en categorías deficitarias o para puestos de trabajo en áreas de difícil cobertura, aspecto éste que, de nuevo, se incardina dentro de las competencias del citado Ente respecto del personal estatutario y sobre el que únicamente se puede llamar la atención sobre

las dificultades que, con esta redacción, pudieran producir en un futuro cuando se aprueben convocatorias para el acceso como personal estatutario de nuevo ingreso, en la medida en que, potencialmente y con este texto, podría suceder que existieran dos requisitos de nacionalidad distintos según el área al que se adscriban los puestos de trabajo –esto es, según se consideren de difícil o de no difícil cobertura-, lo cual, ciertamente, no sólo sería una anomalía jurídica sino que generaría importantes problemas en el momento de selección de las plazas de que se trate.

Por ello, se aconseja que por parte del órgano proponente se valore que la exención del requisito de nacionalidad tenga una extensión completamente coincidente con la extensión dada a los procesos selectivos para el ingreso como personal estatutario (esto es, que únicamente pueda tener lugar para categorías estatutarias completas y no en función de ámbitos geográficos determinados).

#### **6.- Agencia de Contratación Sanitaria de la Comunidad de Madrid.**

Respecto de la regulación contenida en el apartado “Once. Régimen jurídico del personal”, del artículo 38, en relación con su ajuste a la normativa de general aplicación de función pública, cabe realizar las siguientes observaciones en los apartados que se relacionan a continuación:

- a) En el apartado 3 se recoge expresamente que *“La contratación de personal laboral se regirá por el derecho laboral y, en su caso, por el convenio colectivo del personal laboral de la Comunidad de Madrid o específico de la Agencia”*.

Sobre la redacción propuesta, cabe señalar en primer lugar y respecto de la remisión al *“Convenio Colectivo del personal laboral de la Comunidad de Madrid o específico de la Agencia”*,

que, conforme establece el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, son las partes legitimadas para negociar las que determinan el ámbito de aplicación o unidad de negociación de cada convenio, de forma que no resulta técnicamente correcto que la ley de creación de la Agencia incluya ninguna referencia a cuál puede ser la norma convencional aplicable a su personal, pues, como se acaba de indicar, son ambas partes –esto es, la Administración y los representantes del personal laboral- los llamados por la legislación estatal a determinar esta cuestión cuando se inicie el correspondiente proceso de negociación.

Asimismo, y en lo que afecta a este mismo apartado, debe tenerse en cuenta que la nueva Agencia, en cuanto ente público de los previstos en el artículo 6 de la Ley 9/1990, de 8 de noviembre, Reguladora de la Hacienda de la Comunidad de Madrid, se encuentra incluida dentro del ámbito de aplicación del TREBEP según lo previsto en su artículo 2.1.d) y, por consiguiente, le resultan aplicables las previsiones que, en materia de selección de empleados públicos –ya sea personal funcionario, ya sea personal laboral-, se contienen en los artículos 55 a 61 del TREBEP con carácter básico y, además, está sujeta a una serie de peculiaridades contenidas en disposiciones autonómicas que son también de común aplicación al personal funcionario y laboral, como es, por ejemplo, la necesidad de su inclusión en la oferta de empleo público (artículo 18 de la Ley 1/1986, en relación con el artículo 70 del TREBEP) o las limitaciones que puedan derivar de la tasa de reposición conforme a las sucesivas leyes de presupuestos generales de la Comunidad de Madrid, por lo que la referencia únicamente a la normativa laboral en orden a la selección del personal de este carácter es insuficiente y contraria a la regulación básica vigente.

Conforme a lo que antecede, se propone modificar la redacción inicial dada en este apartado, por una similar a la siguiente:

“La contratación de personal laboral se regirá por la legislación básica y por las disposiciones autonómicas de general aplicación para el acceso al empleo público, por el derecho laboral y por la normativa convencional que, en su caso, resulte aplicable.”

- b) En el apartado 5, se prevé que le *“Corresponde a la Agencia, la determinación del régimen y requisitos de acceso a sus puestos de trabajo y la determinación de las características de los procesos selectivos a tal efecto. Asimismo, también determinará del régimen de funcionamiento de sus órganos de selección de personal, de acuerdo con sus necesidades, las vacantes existentes y sus disponibilidades presupuestarias”*.

En cuanto a esta redacción, cabe formular las siguientes observaciones:

- El acceso como personal funcionario a los puestos de trabajo creados en la Agencia se podrá realizar, de acuerdo con el sistema de provisión que corresponda, en función de la normativa en materia de función pública aplicable en esta materia (concurso de méritos y libre designación, principalmente), esto es, a través de los sistemas de provisión de puestos de trabajo y de movilidad previstos en los artículos 78 y siguientes del TREBEP y concordantes de la normativa autonómica, si bien estos procesos son mecanismos de cobertura interna de puestos de trabajo –en la terminología de la función pública, sistemas de provisión de puestos de trabajo-, pero no son sistemas de selección de personal –expresión ésta que se reserva a los sistemas de acceso al empleo público, esto

es, al personal de nuevo ingreso-, lo cual no puede ser el caso de la Agencia, por las razones que se exponen a continuación.

- En este sentido, es preciso tomar en consideración que el acceso como funcionario de carrera no se realiza para cada “puesto de trabajo” en particular, sino que se articula a través de los cuerpos, escalas o especialidades en los que se ordena la función pública de la Comunidad de Madrid, de acuerdo con lo previsto en los artículos 75.1 del TREBEP y 31 de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de Función Pública de la Comunidad de Madrid. Por tanto, conforme a lo que antecede, los procesos selectivos para el ingreso como funcionarios de carrera en los cuerpos, escalas o especialidades de la Comunidad de Madrid son únicos, por cada uno de ellos, para toda esta Administración autonómica, incluidos tanto los servicios centrales como los organismos autónomos o entes públicos existentes, sin que la Agencia –ni ésta ni ninguna otra- pueda tener competencia alguna en cuanto a la convocatoria y ejecución de los mismos, dado que no cuenta con cuerpos propios cuya selección hubiera de corresponderles, sino que los puestos de funcionarios que en la misma existan se adscribirán a alguno de los cuerpos o escalas existentes de acuerdo con la Ley 1/1986 y en los que, como queda dicho, el acceso únicamente puede tener lugar de manera centralizada y a través de un mismo proceso selectivo, no mediante múltiples procesos desarrollados en diversos órganos, organismos y entes.

Una situación similar a la descrita sucede con el personal estatutario, en relación con el cual también su normativa

específica –la ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud- prevé el acceso a través de categorías, mediante procesos selectivos únicos para cada Administración sanitaria y no mediante una pluralidad de procesos de selección por entidades diferenciadas.

Por lo tanto, la competencia de la Agencia se debe limitar a la convocatoria y selección de los “puestos de trabajo” que se encuentren vacantes, a través de los procedimientos de provisión que, en su caso, correspondan, conforme a las propias características de los mismos y, de conformidad, con la normativa aplicable en esta materia (concurso o libre designación), pero una regulación como la prevista, referida a los sistemas de selección y a la cobertura de plazas con personal de nuevo ingreso, resultaría del todo inaplicable a la selección y cobertura por personal funcionario o estatutario, por no ajustarse a la normativa general básica en materia de selección, además de invadir de manera evidente e inasumible las competencias que en la materia tienen atribuidas tanto la Consejería de Economía, Hacienda y Empleo como la Consejería de Sanidad a través del SERMAS.

De conformidad con lo que precede, sería necesario modificar la regulación propuesta en un doble aspecto: primero, respecto de la cobertura de sus puestos de trabajo de personal funcionario debería referirse, exclusivamente, a la ejecución de los correspondientes procesos de provisión de puestos de trabajo, previstos por la normativa aplicable en esta materia; y segundo, debería eliminarse, en todo caso y necesariamente, cualquier referencia que pueda comportar o implicar una interpretación en el sentido de que la Agencia puede seleccionar a personal funcionario o estatutario de nuevo ingreso de manera autónoma y al margen de las competencias que ostentan esta Consejería y el

SERMAS, y que no pueden verse alteradas conforme al modelo de acceso al empleo público establecido por la legislación básica y que impide una pluralidad de órganos de selección de dicho personal, observación ésta que tiene un carácter absolutamente esencial.

- c) El apartado seis establece una serie de remisiones a determinados Títulos del TREBEP sobre ciertos aspectos, como en materia disciplinaria, que sin ser en general incorrectos resultan innecesarios, pues la aplicación de los mismos deriva no de su inclusión en esta ley sino de la fuerza de obligar del propio TREBEP, y, además, puede conducir en el futuro a problemas interpretativos sobre si únicamente se le aplica a este personal los títulos referenciados o, por el contrario, está sujeto al conjunto del TREBEP.

En este mismo sentido, ha de tenerse en cuenta que, conforme se prevé en el anteproyecto de ley, la Agencia también cuenta con personal estatutario, al que únicamente se le aplica el TREBEP en lo no previsto en su normativa específica (artículo 2.3 del mismo), por lo que la referencia únicamente al TREBEP puede ser insuficiente.

Por tanto, se aconseja la supresión de este apartado o, de mantenerse, que se le dé una redacción genérica en el sentido de indicar que “al personal de la Agencia le será la aplicación la legislación básica y autonómica en cada caso vigente conforme a la naturaleza jurídica de su vínculo”.

## **7.- Modificación de la Ley 7/2007, de 21 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas.**

Esta modificación viene a declarar de interés público el desempeño de un segundo puesto de trabajo de carácter sanitario en los centros públicos docentes, modificación que se considera procedente al intentar contribuir a la resolución de una necesidad administrativa y resultar conforme a lo dispuesto en el artículo 3 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

LA DIRECTORA GENERAL  
DE FUNCIÓN PÚBLICA

Fdo.: M<sup>a</sup> José Esteban Raposo.

- **ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO.**
- **ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL TÉCNICO DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR.**

En contestación a su escrito de 15 de diciembre de 2021, por el que se solicita informe respecto de la propuesta de modificación del **artículo 38.bis de la Ley 1/1986, de 10 de abril, de la Función Pública de la Comunidad de Madrid**, contenida en el *“Anteproyecto de Ley de medidas urgentes para el impulso de la actividad económica y la modernización de la Administración de la Comunidad de Madrid”*, como consecuencia de la modificación que a su vez se propone en la misma de la Ley 1/2002, de 27 de marzo, por la que se crea el Cuerpo de Agentes Forestales de la Comunidad de Madrid, se significa lo que sigue:

1. En la propuesta remitida de modificación del artículo 38.bis de la Ley 1/1986, de 10 de abril, se vienen a recoger las nuevas escalas que van a configurar la estructura propia del Cuerpo de Agentes Forestales conforme se regula, así mismo en la nueva redacción dada al artículo 3 de la Ley 1/2002, de 27 de marzo.

En este sentido, cabe señalar que no resulta preciso modificar la Ley 1/986, de 10 de abril, para establecer las nuevas escalas dentro estructura del Cuerpo de Agentes Forestales, dado que esta materia es objeto de modificación en su legislación específica propia, constituida por la Ley 1/2002, de 27 de marzo.

Antecedentes legislativos en este sentido, los podemos encontrar en la regulación de la estructura del Cuerpo de Bomberos, prevista en el Decreto Legislativo 1/2006, de 28 de septiembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley por la que se regulan los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y Salvamentos de la Comunidad de Madrid, que no opero, a su vez, una modificación del artículo 37 de la Ley de Función Pública.

De este modo, se considera suficiente con la modificación de la ley especial, en este caso, el artículo 3 de la Ley 1/2002, de 27 de marzo, que ha de prevalecer sobre la normativa general de anterior aplicación en materia de función pública, prevista en el artículo 38.bis) de la Ley1/1986, de 10 de abril.

Por otra parte, cabe señalar que el artículo 6 Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico de los Empleados Públicos (TREBEP), recoge expresamente:

*“En desarrollo de este Estatuto, las Cortes Generales y las asambleas legislativas de las comunidades autónomas aprobarán, en el ámbito de sus competencias, las leyes reguladoras de la Función Pública de la Administración General del Estado y de las comunidades autónomas”*

De conformidad con lo que antecede se puede concluir, en primer lugar, que no es necesario modificar la normativa general de función pública para que resulte de aplicación la nueva legislación especial que regula la estructura del Cuerpo de Agentes Forestales y, en segundo lugar, que existe un mandato del legislador básico, recogido en el TREBEP, para que el legislador autonómico adapte su normativa general en materia de función pública al mismo, en todas las materias, por lo que a juicio de este Centro Directivo no es preciso ahora incorporar al anteproyecto de ley referido, una propuesta singularizada de modificación del artículo 38.bis) de la Ley 1/1986, de 10 de abril.

2. Por último, cabe señalar que la petición de informe a la propuesta de modificación del artículo 38.bis) no se ha acompañado del nuevo borrador del Anteproyecto de Ley dentro del cual se deduce por la petición de informe se va a incorporar la misma, por lo que no teniendo conocimiento de la posible nueva redacción dada al anteproyecto, no podemos realizar ningún otro análisis sobre su contenido y hemos de remitirnos a las observaciones ya formuladas en nuestro informe inicial.

LA DIRECTORA GENERAL

Fdo.: M<sup>a</sup> José Esteban Raposo.

**ILMO. SR. SECRETARIO GENERAL TÉCNICO.**  
**CONSEJERÍA DE PRESIDENCIA, JUSTICIA E INTERIOR.**