

INFORME JURÍDICO al proyecto de Decreto del Consell por el que se regulan las condiciones de trabajo del personal docente no universitario dependiente de la Conselleria de Educació, Cultura y Deporte: Permisos y Licencias.

Por la Subsecretaría de la Conselleria de Educació, Cultura y Deporte, se solicita a esta Abogacía General la emisión de informe en relación con el asunto arriba referenciado.

En atención a dicha petición, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 5.2 b) de la Ley 10/2005, de 9 de diciembre, de la Generalitat, de Asistencia Jurídica a la Generalitat, se emite el informe solicitado, en base a los siguientes

CONSIDERACIONES JURÍDICAS

PRIMERA.- CARÁCTER DEL INFORME

El presente informe se emite con carácter preceptivo, de conformidad con lo establecido en el art. 5.2., letra a) de la Ley 10/2005, de 9 de diciembre, de la Generalitat, de Asistencia Jurídica a la Generalitat, en relación con el art. 43.1.e) de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre, del Consell.

SEGUNDA.- OBJETO Y ESTRUCTURA DEL PROYECTO DE DECRETO

El proyecto de Decreto tiene como objeto regular las condiciones de trabajo del personal docente no universitario, estableciendo los permisos y licencias que pueden disfrutar así como la reducción de jornada y las vacaciones.

Consta de un preámbulo, 33 artículos distribuidos en 5 capítulos, 3 disposiciones adicionales, 1 disposición transitoria, 1 disposición derogatoria y 2 disposiciones finales.



TERCERA.- MARCO JURIDICO Y COMPETENCIAL

El Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana, en su artículo 50.1 establece que *“En el marco de la legislación básica del Estado, y en su caso, en los términos que la misma establezca, corresponde a la Generalitat el desarrollo legislativo y la ejecución de las siguientes materias:*

1. Régimen Jurídico y sistema de responsabilidad de la administración de la Generalitat y de los entes públicos dependientes de ésta, así como el régimen estatutario de sus funcionarios.”

La Disposición Adicional Sexta de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, dispone, entre otros extremos, lo siguiente:

“1. Son bases del régimen estatutario de los funcionarios públicos docentes, además de las recogidas, con tal carácter, en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública, modificada por la Ley 23/1988, de 28 de julio, las reguladas por esta Ley y la normativa que la desarrolle, para el ingreso, la movilidad entre los cuerpos docentes, la reordenación de los cuerpos y escalas, y la provisión de plazas mediante concursos de traslados de ámbito estatal. El Gobierno desarrollará reglamentariamente dichas bases en aquellos aspectos básicos que sean necesarios para garantizar el marco común básico de la función pública docente.

2. Las Comunidades Autónomas ordenarán su función pública docente en el marco de sus competencias, respetando, en todo caso, las normas básicas a que se hace referencia en el apartado anterior.”

A estos efectos debe tenerse en cuenta el artículo 2.3 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, ley que derogó parcialmente la Ley 30/1984, en el que se dispone:

*3. El personal docente y el personal estatutario de los Servicios de Salud se regirán por la **legislación específica dictada por el Estado y por las comunidades autónomas** en el ámbito de sus respectivas competencias **y por lo previsto en el presente Estatuto**, excepto el capítulo II del título III, salvo el artículo 20, y los artículos 22.3, 24 y 84.*

Esta norma regula los permisos y vacaciones de los funcionarios en los artículos 48, 49 y 50.

Por su parte, el artículo 3.2 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana dispone:



2. El personal docente no universitario y el personal estatutario que desempeñe su función en los centros e instituciones sanitarias del servicio valenciano de salud se regirá por lo dispuesto en su normativa específica y, subsidiariamente, en aquellas materias no reguladas en dicha normativa, por la presente ley, a excepción de los artículos relativos a las retribuciones complementarias, la movilidad interadministrativa y la promoción profesional. No obstante lo anterior, las previsiones de la evaluación del desempeño del artículo 137 serán de aplicación a este personal.

La citada Ley regula el régimen de permisos, licencias y vacaciones en los artículos 80, 81 y 82.

Por último, indicar que actualmente la materia que constituye el objeto del proyecto de Decreto se haya regulada en el Decreto 7/2008, de 25 de enero, del Consell, por el que se regulan los permisos y licencias del personal docente no universitario dependiente de la Conselleria de Educación.

Este es el marco normativo en el que se inserta el proyecto de Decreto.

La aprobación del proyecto corresponde al Consell que es quien ostenta la potestad reglamentaria de conformidad con el artículo 29 del Estatuto, artículo 13 de la Ley 5/1983, de 30 de diciembre del Consell y artículo 7 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana, adoptando la forma de Decreto.

La propuesta corresponde al Conseller de Educación, Cultura y Deporte en virtud de la atribución de competencias efectuada por el Decreto 5/2019, de 16 de junio, /2014, de 12 de junio, del President de la Generalitat, por el que se determina el número y la denominación de las consellerias y sus atribuciones, de acuerdo con lo establecido en el artículo 28 c) y 64 de la Ley 5/1983.

CUARTA.- TRAMITACIÓN

En el procedimiento de aprobación deben seguirse los trámites previstos en el artículo 43 de la Ley 5/1983, en el título III del Decreto 24/2009, de 13 de febrero, sobre la forma, la estructura y el procedimiento de elaboración de los proyectos normativos e la Generalitat (en adelante Decreto 24/2009), así como los establecidos con carácter básico en el Título VI de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas (en adelante Ley 39/2015), sin perjuicio de aquellos establecidos en la normativa de carácter sectorial. Esos trámites son:

- Resolución del conseller competente por razón de la materia por la que se acuerde la iniciación del expediente de elaboración del proyecto normativo en la que se indicará el objeto de



regulación y el órgano u órganos superiores o directivos a los que se encomienda la tramitación” (Artículo 39.1 del Decreto 24/2009)

- Informe de necesidad y oportunidad (artículo 43.1 a) de la Ley 5/1983.
- Memoria económica (artículo 43.1 a) de la Ley 5/1983 y 26.2 de la Ley 1/2015 de 6 de febrero, de Hacienda Pública, del Sector Público Instrumental y de Subvenciones (en adelante Ley 1/2015). Respecto del contenido de la memoria tener en cuenta el artículo 41 del Decreto 77/2019, de 7 de junio, del Consell, de regulación del procedimiento de gestión del presupuesto de la Generalitat (en adelante Decreto 77/2019) En la documentación remitida se hace constar que el proyecto no implica incremento de gasto.
- Tramites de participación ciudadana (art 133 de la Ley 39/2015, art 43.1 c) Ley 5/1983 y art 52 Decreto 24/2009). Se ha de tener en cuenta que el Decreto 105/2017, de 28 de julio del Consell, aprobado en desarrollo de la Ley de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana, en su artículo 25.4 establece: “En todo caso se sustanciarán los procesos de participación ciudadana establecidos en el art. 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, y se publicará el resultado de la valoración global de los mencionados procesos” En consecuencia, los trámites de participación ciudadana previstos en el artículo 133 de la Ley 30/2015 son aplicables a la tramitación del presente proyecto normativo porque la legislación autonómica los ha incorporado como parte de su ordenamiento jurídico. Consta en la documentación informe sobre el trámite de información pública.
- Trámite de audiencia a la Presidencia y al resto de Consellerias en cuyo ámbito pudiera incidir el proyecto de Decreto o en otro caso, informe de la Subsecretaria del departamento proponente en el que se indique que no afecta a las competencias de otros departamentos (art. 43.1.b) de la Ley 5/1983, y 40 del Decreto 24/2009).
- Informe sobre impacto de género, (artículo 4 bis de la Ley 9/2003, de 2 de abril, de la Generalitat, para la Igualdad entre Mujeres y Hombres y artículo 19 de Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres).
- Informe sobre la infancia y la adolescencia (artículo 6 de la Ley 26/2018, de 21 de diciembre, de la Generalitat, de derechos y garantías de la infancia y adolescencia y artículo 22 quinquies de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor, introducido por Ley 26/2015, de 28 de julio).
- Informe sobre el impacto de la normativa en la familia, (Disposición adicional décima de la Ley 40/2003, de 18 de noviembre, de Protección a las Familias Numerosas, introducida por la disposición final quinta de la Ley 26/2015 de 28 de julio.



- Certificación de que el proyecto ha sido objeto de negociación en los términos del artículo 37 del texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015.
- Dictamen del Consell Jurídic Consultiu de la Comunitat Valenciana previsto en el artículo 10.4 de la Ley 10/1994, de 19 de diciembre.
- Ultimada la tramitación, se elaborará el texto definitivo del proyecto de disposición administrativa de carácter general y se dará cuenta de forma razonada en el expediente de las modificaciones producidas como consecuencia de los informes emitidos, así como de la relación de los aspectos de dichos informes que no se han tenido en cuenta (artículo 54 del Decreto 24/2009).

Respecto del procedimiento y en relación con el Informe de huella de los grupos de interés previsto en el artículo 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, debe tenerse en cuenta lo dispuesto en su Disposición Transitoria Única:

“Las obligaciones previstas en este decreto serán efectivas desde su entrada en vigor, sin otras excepciones que las de la exigencia del funcionamiento electrónico o las que pudieran resultar estrictamente inherentes a la disponibilidad de la aplicación o sistema informático que apoye el nuevo Registro de Grupos de Interés de la Generalitat. Mediante resolución de la persona titular de la conselleria con competencias en materia de grupos de interés se declarará expresamente la disponibilidad y se establecerá un plazo de tres meses, contados desde la fecha de la publicación de esta resolución en el Diari Oficial de la Generalitat Valenciana, a partir del cual serán exigibles todas las obligaciones para el cumplimiento de las cuales sea necesario el uso del citado sistema informático.”

La resolución a que se refiere dicha disposición se dictó el 11 de febrero de 2022 y se publicó en el Diari Oficial de la Generalitat el 17 de febrero de 2022, por lo que las obligaciones previstas en el Decreto 172/2021, entre ellas, la emisión del informe de huella, han sido efectivas solo a partir del 17 de mayo. En el presente caso, el procedimiento de elaboración del proyecto de decreto remitido para informe se inició por resolución de 11 de noviembre de 2021, antes de que fueran efectivas, por lo que cabe entender que no es obligada la incorporación del referido informe y ello por aplicación de la Disposición Transitoria Tercera de la Ley 39/2015, de 2 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

QUINTA.- OBSERVACIONES



5.1.- Regulación básica

Con carácter previo se ha de recordar que el Estado es competente ex art. 149.1.18ª CE para establecer la regulación básica de los derechos y deberes del personal del sector público que tenga la condición de funcionario. Así lo ha declarado el Tribunal Constitucional en relación a sus permisos y vacaciones en la **Sentencia 156/2015, de 9 de julio, FJ 8.**

En esta sentencia, dictada tras la impugnación de determinados artículos del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, siendo uno de los preceptos impugnados el artículo 8 que modificaba los artículos del EBEP relativos a los permisos (art. 48) y vacaciones (art. 50) de los funcionarios públicos, el TC viene a señalar que

“[...] Ciertamente, el nuevo régimen jurídico de los permisos, licencias y vacaciones de los funcionarios públicos difiere notablemente del anterior en el que, de una parte, la precedente redacción del art. 48.1, que se corresponde con el actual art. 48 apartado único, le proporcionaba a la materia un tratamiento de normativa supletoria “en defecto de legislación aplicable” (art. 48.1 EBEP), y, de otro lado, el anterior art. 50, regulador de los permisos de vacaciones, concedía a las administraciones públicas un amplio margen de libertad para la fijación del número de días hábiles de vacaciones a partir de un mínimo fijado en el precepto.

Ahora bien, la determinación de lo que deba reputarse como básico para delimitar el ámbito correspondiente del título competencial del Estado aplicable a una materia no puede hacerse en términos de relación, por cuanto el perfil de lo básico ha de construirse sobre los principios de igualdad y solidaridad al tiempo que ha de tenerse en cuenta la vocación armonizadora de generalidad que debe reunir esta normativa básica.

Pues bien, a la luz de estos planteamientos la recurrente plantea que la normativa estatal ha agotado toda posibilidad de desarrollo normativo localizando su impugnación en que los dos preceptos del EBEP introducidos por el art. 8 del Real Decreto-Ley 20/2012 establecen una duración determinada sin posibilidad de modificación alguna del número de días que se prevén para cada tipo de permiso o licencia.

Sin embargo, la duración de tales permisos o licencias de los funcionarios públicos entra dentro de lo básico, correspondiendo al Estado su fijación, en la medida en que, a través de las bases, se establece un régimen común, tanto de los diferentes conceptos de ausencia temporal justificada al puesto de trabajo, como de la duración de aquellos. *Con tal planteamiento no se persigue otro objetivo que lograr una mínima y fundamental homogeneidad en este aspecto sustancial del régimen funcional que es el de los permisos y vacaciones, sin que tal delimitación impida a las Comunidades Autónomas el margen de actuación necesario para el desarrollo y ejecución de dichas bases, pues permite a aquellas optar por fijar la forma y manera de su*



utilización estableciendo, por ejemplo, si los permisos del art. 48 o los turnos de vacaciones del art. 50 EBEP pueden, los primeros, disfrutarse dentro o fuera de determinadas fechas del calendario anual o sin unirlos a los de vacaciones; y los segundos, en determinados períodos de tiempo, por días sueltos o estableciendo un mínimo de días consecutivos etc. Es decir, la norma estatal, aun fijando la duración de los diferentes tipos de permisos, no cierra toda posibilidad de desarrollo y aplicación a las Comunidades Autónomas de la normativa básica sobre esta materia.

En definitiva, la nueva regulación halla su fundamento en la competencia del Estado sobre las bases del régimen de derechos y deberes de los funcionarios públicos (art. 149.1.18 CE) y posibilita un margen de desarrollo a las Comunidades Autónomas, por lo que la impugnación en este punto debe ser desestimada.”

Así pues, actualmente los permisos de los funcionarios en el Estatuto Básico se regulan del siguiente modo:

Por una parte, nos encontramos con el artículo 48, el cual regula con carácter básico (“tendrán” dice el párrafo primero del precepto) unos determinados permisos, estableciendo los supuestos de hecho que los determinan, su duración (por ejemplo, entre otros, por matrimonio: 15 días, por cambio de domicilio sin cambio de residencia: 1 día.) y sus condicionamientos de disfrute. Regulación que se complementa por la disposición adicional decimotercera (adición de días por permiso por asuntos propios) y por la disposición adicional decimosesta, (que contempla la posibilidad de que cada Administración Pública, en su ámbito, podrá establecer a las funcionarias en estado de gestación, un permiso retribuido, a partir del día primero de la semana 37 de embarazo, hasta la fecha del parto). Respecto a estos permisos las comunidades autónomas gozan de un margen de desarrollo limitado por cuanto, según la sentencia del Tribunal Constitucional antes citada, deben respetar su duración al entrar dentro de lo que se considera básico. Desde esta posición, se observa que **en el proyecto de Decreto no se establece la misma duración en los permisos regulados en las letras a) y b) del artículo 48 del Estatuto Básico.**

Y, por otra parte, en el artículo 49, se contemplan permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, por razón de violencia de género y para las víctimas de terrorismo y sus familiares directos. En estos supuestos, el TREBEP establece que dichos permisos se concederán “en todo caso” y establece unas “condiciones mínimas”.

5.2.- Reproducción de normativa estatal.

También con carácter general se ha de indicar que la técnica empleada en el proyecto de Decreto al regular los permisos y licencias del personal docente, ha sido, en parte, la reproducción de varios



preceptos básicos contenidos en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto-Legislativo 5/2015, de 30 de octubre; concretamente los artículos 48 y 49 de dicho Texto refundido se reproducen a lo largo de los artículos proyectados que regulan los permisos, licencias y vacaciones del personal empleado público, en unos casos fielmente y en otros con ciertas variaciones.

Como ha expresado esta Abogacía en reiteradas ocasiones y el Consell Juridic Consultiu, en su dictamen nº 148/2019 *“la reproducción de normativa estatal básica no constituye una técnica normativa adecuada, especialmente si se tiene en cuenta la doctrina mantenida por el Tribunal Constitucional (SSTC 40/1981, 26/1982 162/1996, 150/1998 entre otras) acerca de la posible inconstitucionalidad de estas prácticas legislativas por inadecuadas dentro de sistema de fuentes establecido en la Constitución.*

En virtud de los riesgos y la confusión normativa que puede originar este tipo de técnica legislativa, se estima que debería reconsiderarse la reproducción de la normativa estatal básica, limitándose la norma proyectada a desarrollar dicha normativa básica en lo que resulte conveniente o necesario en la Comunitat Valenciana, o a reiterarla solo en aquellos supuestos en los que resulte estrictamente necesario por razones de completitud de la norma, o, preferiblemente, efectuar remisiones expresas al correspondiente precepto de la norma básica. Así, los apartados 5 y 6 del artículo 3 del Decreto 24/2009, sobre forma la y estructura de los proyectos normativos, señala que “No se reproducirán otras normas salvo en los supuestos de delegación legislativa o que la coherencia o mejor comprensión del texto lo exija”, y que “Cuando se deban reproducir, conforme a lo señalado en el punto anterior, preceptos de una ley, decreto legislativo o decreto-ley en un proyecto de disposición de carácter general, se transcribirán literalmente y se indicará el precepto que se reproduce”.

5.3.- Observaciones a la forma y estructura

5.3.1.- Por lo que respecta al título, el mismo no se ajusta a lo dispuesto en el artículo 8.3 del Decreto 24/2009 conforme al cual *“Las citas de los órganos superiores y directivos se realizarán de forma genérica con referencia a las funciones que tengan atribuidas.”*

5.3.2.- El artículo 30 del Decreto 24/2009 establece lo siguiente:

“Las disposiciones adicionales de un proyecto normativo incluirán, por este orden:

1. Los regímenes jurídicos especiales que no puedan situarse en el articulado.



2. Las excepciones, dispensas y reservas a la aplicación de la norma o alguno de sus preceptos, cuando no sea posible o adecuado regular dichos aspectos en el articulado.

3. Los mandatos y autorizaciones no dirigidos a la producción de normas jurídicas.

4. Los preceptos residuales que no quepan en ningún otro lugar del proyecto normativo.”

La disposición adicional primera del proyecto de decreto no tiene encaje en ninguno de los supuestos contemplados y desde luego no tiene un carácter residual. Su contenido, al establecer los órganos competentes para autorizar los permisos regulados en el proyecto normativo, debería formar parte del articulado. Lo mismo cabe decir de las consideraciones generales de esta disposición, las cuales deberían incluirse al regular los correspondientes permisos a los que se refieren.

5.4.- Observaciones al contenido

Artículo 2 Definiciones

Este precepto tiene la misma redacción que el artículo 2 del Decreto 42/2019, de 22 de marzo, del Consell, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Generalitat.

Respecto del artículo 2 resulta aplicable a las letras b y c lo dicho en el informe de la Abogacía General emitido en fecha 23 de enero de 2019 al proyecto del Decreto 42/2019 (CI/1734/2019) en el que se indicaba lo siguiente:

“Pues bien, no resulta acorde a los principios de necesidad, eficacia, proporcionalidad, seguridad jurídica y eficiencia, enumerados en el artículo 129 de la LPAC las definiciones contenidas en los apartados b a d del artículo 2 del proyecto de Decreto remitido.

Existe una norma con rango legal vigente desde el siglo XIX que determina de forma precisa y segura jurídicamente el parentesco, ya sea por consanguinidad o por afinidad. Dicha norma viene siendo aplicada de forma constante y sin apenas disputa durante más de un siglo. Las definiciones de los apartados b) a d) no aportan nada nuevo a lo establecido en dicha norma y por tanto deberían suprimirse ya que resultan innecesarias, ineficaces, no proporcionadas y poco eficientes.”

En la redacción del proyecto remitido se ha introducido la expresión “sin perjuicio de lo que pudiera establecer la normativa civil”, lo que hace todavía más innecesaria la regulación en esta norma de los grados de parentesco, además de contribuir a que la norma sea menos clara.



Añadir que los grados de parentesco es materia de derecho civil, cuya regulación corresponde en exclusiva al Estado según dispone el artículo 149.1.8 de la CE.

También se indicaba en el citado informe respecto que las definiciones cuyo único fin es la remisión a la normativa específica que son contrarias a los principios de necesidad, eficacia y eficiencia, lo que también es predicable de la letra j) del artículo 2 del proyecto remitido.

Todas estas previsiones incumplen el mandato expreso de la Ley 39/2015, de 2 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común.

Disposición adicional tercera. Personal con relación jurídica de carácter no permanente.

Debe tenerse en cuenta la Directiva 1999/70 que tiene por objeto aplicar el Acuerdo Marco sobre el Trabajo de Duración Determinada, celebrado el 18 de marzo de 1999, en cuya cláusula cuarta, con el título “*Principio de no discriminación*”, se establece en el apartado 1 lo siguiente:

“1. Por lo que respecta a las condiciones de trabajo, no podrá tratarse a los trabajadores con un contrato de duración determinada de una manera menos favorable que a los trabajadores fijos comparables por el mero hecho de tener un contrato de duración determinada, a menos que se justifique un trato diferente por razones objetivas.”

Esta cláusula ha sido interpretada y aplicada de forma prolija tanto por la jurisprudencia del Tribunal Superior de Justicia de la Unión Europea como por el Tribunal Supremo en el sentido de reconocer a los funcionarios interinos las mismas condiciones de trabajo que a los funcionarios de carrera, salvo que existan razones objetivas que justifiquen un trato diferente, y esas razones objetivas no pueden ser que así lo establezca una norma.

Así se señala en la sentencia del Tribunal Supremo de 22 de octubre de 2012 en la que, en relación con el complemento retributivo del personal docente y con cita del auto de la Sección Segunda del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 9 de febrero de 2012 (asunto C-556/11), se puede leer:

“Y el Tribunal de Justicia dice al respecto que los funcionarios interinos se hallan en una situación comparable a los de carrera, pues no se pusieron de manifiesto diferencias en la cualificación académica y experiencia con estos últimos y que el concepto de “razones objetivas” de la cláusula 4, apartado 1 del Acuerdo Marco “no permite justificar una diferencia de trato entre trabajadores con un contrato de duración determinada y trabajadores fijos por el hecho de que ésta esté prevista por una norma nacional general y abstracta, como una Ley o Convenio Colectivo (...)”.

La desigualdad de trato, continúa, sólo sería admisible si respondiera a elementos precisos y concretos que caracterizan la condición de trabajo y sean de carácter objetivo y transparente,



como los debidos a la especial naturaleza de las tareas a realizar en virtud de un contrato temporal y en sus características inherentes o en la persecución por el Estado de un objetivo legítimo de política social pero "La referencia a la mera naturaleza temporal de la relación de servicio del personal de la Administración Pública no es conforme a estos requisitos y, por tanto, no puede constituir, por sí sola, una razón objetiva, en el sentido de la cláusula 4, apartado 1, del Acuerdo Marco (...). Admitir que la mera naturaleza temporal de una relación laboral basta para justificar tal diferencia privaría de contenido a los objetivos de la Directiva 1999/70 y del Acuerdo Marco".

Es cuanto tiene que informar esta Abogacía haciendo constar que el presente informe no tiene carácter vinculante, si bien la resolución que se aparte del mismo deberá motivarse, conforme al art. 6.1 de la Ley 10/2005, de 9 de diciembre, de la Generalitat, de Asistencia Jurídica a la Generalitat.

LA ABOGADA DE LA GENERALITAT

el

10/06/2022 14:54:19

