

## Presidència de la Generalitat

*DECRET LLEI 4/2024, de 26 març, del Consell, pel qual s'adopten mesures extraordinàries per a la reducció de la temporalitat en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat.* [2024/2658]

### PREÀMBUL

#### I

L'article 9 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana consagra el dret de la ciutadania a gaudir de serveis públics de qualitat i per a això, resulta imprescindible comptar amb instruments que permeten configurar una funció pública a l'altura del que demanda la societat valenciana, principalment un capital humà professional i estable.

Actualment, l'envelliment de la plantilla suposa un problema fonamental a tenir en compte, ja que prop del 60 per cent supera els 50 anys, sent l'edat mitjana del personal funcionari de carrera de 57 anys. La previsió de jubilació en els pròxims sis exercicis (fins al 2030) és de 5.137 persones, és a dir, la quarta part de la plantilla actual.

D'altra banda, un problema comú a la major part de les administracions públiques és l'elevat percentatge de personal empleat públic amb una relació jurídica de naturalesa temporal (en l'Administració de la Generalitat, prop del 50 per cent) i que constitueix un problema estructural de primer ordre que repercuteix negativament en la prestació d'uns serveis públics estables i de qualitat.

Com a conseqüència dels acords signats entre el Govern d'Espanya i les organitzacions sindicals més representatives en l'àmbit de l'Administració pública, es van contemplar en la Llei 3/2017, de 27 de juny, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2017 i en la Llei 6/2018, de 3 de juliol, de pressupostos generals de l'Estat, per a l'any 2018, sengles processos d'estabilització i consolidació dirigits a reduir la temporalitat.

Amb la reforma de la legislació bàsica realitzada per la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública (Llei 20/2021), es van introduir un conjunt de mesures regulatòries directament ordenades a atallar aquesta situació, com l'establiment d'un nou procés d'estabilització d'ocupació temporal amb l'objectiu final de situar la taxa de temporalitat estructural per sota del 8 per cent en el conjunt de les administracions públiques espanyoles.

La taxa d'estabilització va donar lloc a l'aprovació del Decret 69/2022, de 27 de maig, del Consell, pel qual s'adapten les ofertes d'ocupació pública de 2020 i 2021 per al personal de l'Administració de la Generalitat, aprovades i pendents de convocatòria, i s'executa la Llei 20/2021.

En aquest sentit, des de l'any 2015 fins al 2023 s'han aprovat vuit ofertes públiques d'ocupació amb un total d'11.265 places que s'han convocat pel sistema d'oposició i concurs-oposició, tant pel torn lliure com per promoció interna, a través de 557 convocatòries i a data actual han finalitzat 291 processos selectius constant resolució definitiva de 4.819 nomenaments de personal funcionari de carrera.

No obstant això, les mesures adoptades fins ara s'han demostrat insuficients per reduir la temporalitat en l'àmbit de l'Administració de la Generalitat per davall de l'objectiu del 8 per cent.

Amb idèntic objectiu de reduir la temporalitat en l'ocupació pública, de manera que aquesta no supere el 8 per cent de les places de naturalesa estructural en cadascun dels seus àmbits, l'article 20. Dos.4 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023 (Llei 31/2022), estableix que cada administració podrà autoritzar, amb caràcter extraordinari una taxa específica sempre que es justifique mitjançant l'instrument de planificació plurianual amb el qual necessàriament haurà de comptar.

De la mateixa manera, la Llei 8/2023, de 27 de desembre, de pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2024, en l'article 36. Dos, ja

## Presidencia de la Generalitat

*DECRETO LEY 4/2024, de 26 de marzo, del Consell, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción de la temporalidad en el ámbito de la Administración de la Generalitat.* [2024/2658]

### PREÁMBULO

#### I

El artículo 9 del Estatuto de Autonomía de la Comunitat Valenciana consagra el derecho de la ciudadanía a disfrutar de servicios públicos de calidad y para ello, resulta imprescindible contar con instrumentos que permitan configurar una función pública a la altura de lo que demanda la sociedad valenciana, principalmente un capital humano profesional y estable.

Actualmente, el envejecimiento de la plantilla supone un problema fundamental a tener en cuenta, ya que cerca del 60 por ciento supera los 50 años, siendo la edad media del personal funcionario de carrera de 57 años. La previsión de jubilación en los próximos seis ejercicios (hasta 2030) es de 5.137 personas, es decir, la cuarta parte de la plantilla actual.

De otra parte, un problema común a la mayor parte de las administraciones públicas es el elevado porcentaje de personal empleado público con una relación jurídica de naturaleza temporal (en la Administración de la Generalitat, cerca del 50%) y que constituye un problema estructural de primer orden que repercute negativamente en la prestación de unos servicios públicos estables y de calidad.

Como consecuencia de los acuerdos firmados entre el Gobierno de España y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Administración pública, se contemplaron en la Ley 3/2017, de 27 de junio, de presupuestos generales del Estado para el año 2017 y en la Ley 6/2018, de 3 de julio, de presupuestos generales del Estado, para el año 2018, sendos procesos de estabilización y consolidación dirigidos a reducir la temporalidad.

Con la reforma de la legislación básica realizada por la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (Ley 20/2021), se introdujeron un conjunto de medidas regulatorias directamente ordenadas a atajar dicha situación, como el establecimiento de un nuevo proceso de estabilización de empleo temporal con el objetivo final de situar la tasa de temporalidad estructural por debajo del 8 por ciento en el conjunto de las administraciones públicas españolas.

La tasa de estabilización dio lugar a la aprobación del Decreto 69/2022, de 27 de mayo, del Consell, por el que se adaptan las ofertas de empleo público de 2020 y 2021 para el personal de la Administración de la Generalitat, aprobadas y pendientes de convocatoria, y se ejecuta la Ley 20/2021.

En este sentido, desde el año 2015 hasta el 2023 se han aprobado ocho ofertas públicas de empleo con un total de 11.265 plazas que se han convocado por el sistema de oposición y concurso-oposición, tanto por el turno libre como por promoción interna, a través de 557 convocatorias y a fecha actual han finalizado 291 procesos selectivos constanding resolución definitiva de 4.819 nombramientos de personal funcionario de carrera.

No obstante lo anterior, las medidas adoptadas hasta la fecha se han demostrado insuficientes para reducir la temporalidad en el ámbito de la Administración de la Generalitat por debajo del objetivo del 8 por ciento.

Con idéntico objetivo de reducir la temporalidad en el empleo público, de forma que esta no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, el artículo 20. Dos.4 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023 (Ley 31/2022), establece que cada administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica siempre que se justifique mediante el instrumento de planificación plurianual con el que necesariamente deberá contar.

Del mismo modo, la Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2024, en su artículo 36. Dos, ya

preveu que l'oferta d'ocupació pública es pugui articular amb aquesta taxa específica.

Esta habilitació es presenta com una oportunitat per aconseguir l'objectiu imposat per la Llei 20/2021 relatiu a la reducció de la temporalitat, mentre es mantinga la limitació derivada de la taxa de reposició.

El percentatge de temporalitat existent a data d'avui, juntament amb les conseqüències que poden produir-se en la prestació del servei públic per l'obligació legal de cessar el personal funcionari interí en els terminis establerts en l'article 10 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, requereix d'una intervenció immediata i urgent que permeti donar compliment a la normativa bàsica i millorar l'eficiència dels recursos humans agilitant els procediments que permeten la cobertura definitiva de les places ocupades en l'actualitat per personal temporal.

## II

La Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la funció pública valenciana, estableix en l'apartat 2 de l'article 135, que en l'Administració de la Generalitat les ofertes d'ocupació pública reservaran al torn de promoció interna un percentatge no inferior al 40 per cent de les vacants que es convoquen a oposició o concurs oposició.

Una vegada finalitzats els processos, el personal funcionari que els supera accedeix al grup superior i són declarats en situació d'excedència voluntària automàtica en el cos o escala de procedència, generant per tant vacants en l'esmentat cos o escala al que pertanyia, vacants que han de ser cobertes inicialment amb nou personal temporal a fi de garantir la continuïtat en la prestació del servei públic. De fet, en els exercicis 2022 i 2023 s'han concedit un total de 1.334 excedències voluntàries automàtiques per prestar serveis en el sector públic que, en determinats cossos o escales, han suposat més d'un seixanta per cent del total de persones aspirants.

Aquesta situació comporta la incorporació de nou personal temporal que impedeix donar compliment a l'objectiu de reducció de la temporalitat al 8 per cent imposat per la Llei 20/2021, norma de caràcter bàsic dictada a l'emparrament de l'article 149.1. 7a i 18a de la Constitució Espanyola.

D'una altra part, l'article 64.1 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la funció pública valenciana, estableix que en totes les ofertes d'ocupació pública es reservarà un percentatge no inferior al deu per cent de les vacants per a ser cobertes entre persones amb discapacitat o diversitat funcional. Aquest percentatge no es veurà afectat en cap cas i serà aplicat tant en les places que es computen per la taxa de reposició d'efectius, com en les derivades de la taxa específica addicional.

## III

L'obligada reducció de la temporalitat, va unida inevitablement a la convocatòria dels processos específics que va autoritzar la Llei 20/2021 i que han d'estar finalitzats a 31 de desembre de 2024, no sent possible altres convocatòries d'estabilització d'ocupació temporal de conformitat amb la normativa vigent.

La nova mesura prevista en la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023, comparteix l'objectiu de la Llei 20/2021 de la reducció de la temporalitat al 8 per cent per la qual cosa, davant les circumstàncies posades de manifest, es considera que l'horitzó temporal ha de ser també comú i que siga en l'oferta d'ocupació pública de 2024 en la qual s'incloua la taxa específica extraordinària que permeti assolir l'objectiu previst en el menor termini possible.

Aquesta situació és la que aconsella l'adopció de mesures de forma immediata i constitueix el pressupost habilitant d'extraordinària i urgent necessitat que l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana exigeix en el seu article 44 per a l'adopció d'un decret llei.

prevé que la oferta de empleo público se pueda articular con dicha tasa específica.

Esta habilitación se presenta como una oportunidad para alcanzar el objetivo impuesto por la Ley 20/2021 relativo a la reducción de la temporalidad, mientras se mantenga la limitación derivada de la tasa de reposición.

El porcentaje de temporalidad existente a fecha de hoy, junto con las consecuencias que pueden producirse en la prestación del servicio público por la obligación legal de cesar al personal funcionario interino en los plazos establecidos en el artículo 10 del Real decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, requiere de una intervención inmediata y urgente que permita dar cumplimiento a la normativa básica y mejorar la eficiencia de los recursos humanos agilizando los procedimientos que permitan la cobertura definitiva de las plazas ocupadas en la actualidad por personal temporal.

## II

La Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la función pública valenciana, establece en el apartado 2 del artículo 135, que en la Administración de la Generalitat las ofertas de empleo público reservarán al turno de promoción interna un porcentaje no inferior al 40 por ciento de las vacantes que se convoquen a oposición o concurso-oposición.

Una vez finalizados los procesos, el personal funcionario que los supera accede al grupo superior siendo declarados en situación de excedencia voluntaria automática en el cuerpo o escala de procedencia, generando por tanto vacantes en dicho cuerpo o escala al que pertenecía, vacantes que deben ser cubiertas inicialmente con nuevo personal temporal a fin de garantizar la continuidad en la prestación del servicio público. De hecho, en los ejercicios 2022 y 2023 se han concedido un total de 1.334 excedencias voluntarias automáticas por prestar servicios en el sector público que, en determinados cuerpos o escalas, han supuesto más de un sesenta por ciento del total de personas aspirantes.

Esta situación conlleva la incorporación de nuevo personal temporal que impide dar cumplimiento al objetivo de reducción de la temporalidad al 8 por ciento impuesto por la Ley 20/2021, norma de carácter básico dictada al amparo del artículo 149.1. 7.ª y 18.ª de la Constitución Española.

De otra parte, el artículo 64.1 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la función pública valenciana, establece que en todas las ofertas de empleo público se reservará un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional. Este porcentaje no se verá afectado en ningún caso y será aplicado tanto en las plazas que se computan por la tasa de reposición de efectivos, como en las derivadas de la tasa específica adicional.

## III

La obligada reducción de la temporalidad, va unida inevitablemente a la convocatoria de los procesos específicos que autorizó la Ley 20/2021 y que deben estar finalizados a 31 de diciembre de 2024, no siendo posible otras convocatorias de estabilización de empleo temporal de conformidad con la normativa vigente.

La nueva medida prevista en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023, comparte el objetivo de la Ley 20/2021 de la reducción de la temporalidad al 8 por ciento por lo que, ante las circunstancias puestas de manifiesto, se considera que el horizonte temporal debe ser también común y que sea en la oferta de empleo público de 2024 en la que se incluya la tasa específica extraordinaria que permita alcanzar el objetivo previsto en el menor plazo posible.

Esta situación es la que aconseja la adopción de medidas de forma inmediata y constituye el presupuesto habilitante de extraordinaria y urgente necesidad que el Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana exige en su artículo 44 para la adopción de un decreto ley.

IV

La Llei 8/2023, de 27 de desembre, de pressupostos per l'exercici 2024, en el seu article 44. 18 u) arrecplega, en relació amb les subvencions convocades per Labora per a la realització d'accions formatives, el detall relatiu a les exempcions de l'obligació de prestar les garanties, indicant tant l'orde de bases afectades com els imports subjectes a aquesta exempció.

Revisat el text s'ha apreciat que no s'han arrecplegat les subvencions convocades per Labora, servici valencià d'ocupació i formació, per a la realització d'accions formatives, en aplicació de l'Ordre EFP/942/2022, de 23 de setembre, ni tampoc s'ha inclòs l'extensió de l'exempció de la presentació de garanties fins a cinc-cents mil euros, per la qual cosa cal modificar la redacció de la lletra u) de l'apartat 18 de l'article 44 de la Llei 8/2023, de 27 de desembre.

V

D'acord amb el que es disposa en l'article 129 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre, del procediment administratiu comú de les administracions públiques, aquest decret llei s'ajusta als principis de bona regulació. D'aquesta manera, es compleix amb el principi de necessitat en tant que la mesura que s'adopta és necessària per a l'objectiu perseguit, consistent a aconseguir durant 2024 el percentatge del 8 per cent en la reducció de la temporalitat del personal al servici de l'Administració de la Generalitat, objectiu que no seria possible amb la reserva del 40 per cent de les vacants per al torn de promoció interna en l'oferta d'ocupació pública del citat exercici, pel que fa a la taxa addicional específica que es convoca a aquest efecte.

Igualment, es dona compliment als principis de seguretat jurídica, proporcionalitat i eficàcia, destacant-se que les mesures que incorpora són congruents amb l'ordenament jurídic i incorporen la millor alternativa possible donada la situació d'excepcionalitat en contindre la regulació necessària i imprescindible per a la consecució dels objectius prèviament esmentats, atés que la suspensió de l'aplicació de l'article 135.2 de la citada Llei 4/2021, es limita a l'oferta d'ocupació pública de 2024 i únicament afecta les vacants que es convoquen en execució de la taxa específica addicional a la que autoritza l'article 20. Dos.4 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023.

Quant al principi de transparència, vista la urgència per a l'aprovació d'esta norma, atés que de conformitat amb el que s'estableix en l'article 55 de l'esmentada Llei 4/2021 l'oferta d'ocupació pública anual ha de ser aprovada durant el primer semestre de l'any natural, s'exceptuen els tràmits de consulta pública i d'audiència i informació públiques, de conformitat amb l'article 133.4 de la Llei 39/2015, d'1 d'octubre.

Per aquestes raons, el Consell considera necessari i oportú dictar, a causa del seu àmbit competencial estatutàriament reconegut, una norma amb rang de llei que adopte les mesures esmentades.

Per tot això, havent-se negociat amb la representació sindical en el si de la Mesa Sectorial de Funció Pública i a l'empara del previst en els articles 44, 49 i 50 de l'Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, a proposta de la persona titular de la conselleria d'Hisenda, Economia i Administració Pública; i prèvia deliberació del Consell, en la reunió del dia 26 de març de 2024,

DECRET

*Article únic. Suspensió de l'aplicació de l'article 135.2 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la funció pública valenciana.*

Se suspèn l'aplicació de l'article 135.2 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la funció pública valenciana per a la taxa específica addicional que autoritza l'article 20. Dos.4 de la Llei 31/2022, de 23 de desembre, de pressupostos generals de l'Estat per a l'any 2023. Aquesta mesura afectarà el Decret d'oferta d'ocupació pública de 2024 per a l'Administració de la Generalitat.

IV

La Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos para el ejercicio 2024, en su artículo 44. 18 u) recoge, en relación con las subvenciones convocadas por Labora para la realización de acciones formativas, el detalle relativo a las exenciones de la obligación de prestar las garantías, indicando tanto la orden de bases afectadas como los importes sujetos a dicha exención.

Revisado el texto se ha apreciado que no se han recogido las subvenciones convocadas por Labora, servicio valenciano de empleo y formación, para la realización de acciones formativas, en aplicación de la Orden EFP/942/2022, de 23 de septiembre, ni tampoco se ha incluido la extensión de la exención de la presentación de garantías hasta quinientos mil euros, por lo que es preciso modificar la redacción de la letra u) del apartado 18 del artículo 44 de la Ley 8/2023, de 27 de diciembre.

V

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, este decreto ley se ajusta a los principios de buena regulación. De este modo, se cumple con el principio de necesidad en cuanto que la medida que se adopta es necesaria para el objetivo perseguido, consistente en alcanzar durante 2024 el porcentaje del 8 por ciento en la reducción de la temporalidad del personal al servicio de la Administración de la Generalitat, objetivo que no sería posible con la reserva del 40 por ciento de las vacantes para el turno de promoción interna en la oferta de empleo público del citado ejercicio, en lo que se refiere a la tasa adicional específica que se convoca con este fin.

Igualmente, se da cumplimiento a los principios de seguridad jurídica, proporcionalidad y eficacia, destacándose que las medidas que incorpora son congruentes con el ordenamiento jurídico e incorporan la mejor alternativa posible dada la situación de excepcionalidad al contener la regulación necesaria e imprescindible para la consecució de los objetivos previamente mencionados, dado que la suspensión de la aplicación del artículo 135.2 de la citada Ley 4/2021, se limita a la oferta de empleo público de 2024 y únicamente afecta a las vacantes que se convoquen en ejecución de la tasa específica adicional a la que autoriza el artículo 20. Dos.4 de la de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023.

En cuanto al principio de transparencia, vista la urgencia para la aprobación de esta norma, dado que de conformidad con lo establecido en el artículo 55 de la citada Ley 4/2021 la oferta de empleo público anual debe ser aprobada durante el primer semestre del año natural, se exceptúan los trámites de consulta pública y de audiencia e información públicas, de conformidad con el artículo 133.4 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre.

Por estas razones, el Consell considera necesario y oportuno dictar, debido a su ámbito competencial estatutariamente reconocido, una norma con rango de ley que adopte las medidas citadas.

Por todo esto, habiéndose negociado con la representación sindical en el seno de la Mesa Sectorial de Función Pública y al amparo de lo previsto en los artículos 44, 49 y 50 del Estatut d'Autonomia de la Comunitat Valenciana, a propuesta de la persona titular de la conselleria de Hacienda, Economía y Administración Pública; y previa deliberación del Consell, en la reunión del día 26 de marzo de 2024,

DECRETO

*Artículo único. Suspensión de la aplicación del artículo 135.2 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la función pública valenciana.*

Se suspende la aplicación del artículo 135.2 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la función pública valenciana para la tasa específica adicional que autoriza el artículo 20. Dos.4 de la de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de presupuestos generales del Estado para el año 2023. Esta medida afectarà al Decreto de oferta de empleo público de 2024 para la Administración de la Generalitat.



En conseqüència, no s'aplicarà el percentatge de reserva del 40 per cent per al torn de promoció interna a les places incloses en l'esmentada taxa específica, que es convocaran íntegrament per torn lliure i mitjançant el sistema d'oposició.

Tot això sense perjudi de la reserva no inferior al 10 per cent de les vacants, prevista en l'article 64 de la Llei 4/2021, de 16 d'abril, de la Generalitat, de la funció pública valenciana per a ser cobertes entre persones amb discapacitat.

#### DISPOSICIONS ADDICIONALS

*Disposició addicional primera. Modificació de la Llei 8/2023, de 27 de desembre, de Pressupostos de la Generalitat per a l'exercici 2024*

Es modifica la lletra u) de l'apartat 18 de l'article 44 de la Llei 8/2023, de 27 de desembre, que queda com segueix:

«[...]

u) En el cas d'aquelles subvencions convocades per Labora, servici valencià d'ocupació i formació, per a la realització d'accions formatives, en aplicació de l'Ordre TMS/368/2019, de 28 de març, per la qual es desenvolupa el Reial decret 694/2017, de 3 de juliol, que desenvolupa la Llei 30/2015, de 9 de setembre, per la qual es regula el sistema de formació professional per a l'ocupació en l'àmbit laboral, i per l'Ordre EFP/942/2022, de 23 de setembre, per la qual es regula l'oferta formativa del sistema de formació professional en l'àmbit laboral, associada al Catàleg nacional de qualificacions professionals efectuada per les administracions competents, s'estableixen bases reguladores, així com les condicions per al seu finançament, les entitats que sol·liciten pagaments anticipats estaran exonerades de la constitució de garanties per als primers cinc-cents mil euros.

*Disposició addicional segona. Clàusula de no despesa*

La implementació de present decret llei no implicarà augment de la despesa pública, i, en tot cas, haurà de ser atès amb els mitjans personals i materials existents.

#### DISPOSICIÓ FINAL

*Disposició final única. Entrada en vigor*

El present Decret llei entrarà en vigor l'endemà de la publicació en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València 26 de març de 2024

El president de la Generalitat,  
CARLOS MAZÓN GUIXOT

La consellera d'Hisenda, Economia i Administració Pública,  
RUTH MARÍA MERINO PEÑA

En consecuencia, no será de aplicación el porcentaje de reserva del 40 por ciento para el turno de promoción interna a las plazas incluidas en la citada tasa específica, que se convocarán íntegramente por turno libre y mediante el sistema de oposición.

Todo ello sin perjuicio de la reserva no inferior al 10 por ciento de las vacantes, prevista en el artículo 64 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Generalitat, de la función pública valenciana para ser cubiertas entre personas con discapacidad.

#### DISPOSICIONES ADICIONALES

*Disposición adicional primera. Modificación de la Ley 8/2023, de 27 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2024*

Se modifica la letra u) del apartado 18 del artículo 44 de la Ley 8/2023, de 27 de diciembre, que queda como sigue:

«[...]

u) En el caso de aquellas subvenciones convocadas por Labora, servicio valenciano de empleo y formación, para la realización de acciones formativas, en aplicación de la Orden TMS/368/2019, de 28 de marzo, por la que se desarrolla el Real decreto 694/2017, de 3 de julio, que desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, y por la Orden EFP/942/2022, de 23 de septiembre, por la que se regula la oferta formativa del sistema de formación profesional en el ámbito laboral, asociada al Catálogo nacional de calificación profesionales efectuada por las administraciones competentes, se establecen bases reguladoras, así como las condiciones para su financiación, las entidades que solicitan pagos anticipados estarán exoneradas de la constitución de garantías para los primeros quinientos mil euros.»

*Disposición adicional segunda. Cláusula de no gasto*

La implementación de presente decreto ley no implicará aumento del gasto público, y, en todo caso, deberá ser atendido con los medios personales y materiales existentes.

#### DISPOSICIÓN FINAL

*Disposición final única. Entrada en vigor*

El presente Decreto ley entrarà en vigor el día siguiente al de su publicación en el *Diari Oficial de la Generalitat Valenciana*.

València 26 de marzo de 2024

El president de la Generalitat,  
CARLOS MAZÓN GUIXOT

La consellera de Hacienda, Economía y Administración Pública,  
RUTH MARÍA MERINO PEÑA