

**MEMORIA ECONÓMICA DEL PROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO DEL PAÍS VASCO A LOS EFECTOS DEL ARTÍCULO 10.3 DE LA LEY 8/2003, DE ELABORACIÓN DE LAS DISPOSICIONES DE CARÁCTER GENERAL****1 – DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN EN TÉRMINOS ECONÓMICOS DE LA NECESIDAD DE LA DISPOSICIÓN**

La función pública vasca fue objeto de regulación a través de la Ley 6/1989, y su pretensión última –tal como obraba en la exposición de motivos de aquella Ley- no era otra que “alcanzar un modelo vasco de función pública para la totalidad de las Administraciones Públicas vascas”, de tal modo que, sin perjuicio de las singularidades derivadas de cada nivel de gobierno y de sus potestades de autoorganización- mostrara algunos elementos básicos comunes que lo identificaran.

La presente Ley del Empleo Público Vasco entronca directamente con ese largo proceso de racionalización y modernización de la función pública iniciado hace más de dos décadas. Los cambios de contexto son, esencialmente, dos. El primero viene determinado por la entrada en escena de un nuevo marco normativo básico en la materia a partir de la publicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, que establece una concepción ciertamente abierta (en algunos casos, incluso, dispositiva, en otros con una naturaleza de principios abiertos) de lo que son las bases estatales en la materia y permite, por tanto, unos márgenes de configuración normativa bastantes amplios a favor de las propias Comunidades Autónomas. De ahí la trascendencia que tiene la aprobación de la presente Ley del Empleo Público Vasco, pues activa aquellos elementos de la legislación básica de empleo público que resultaban más innovadores y necesitados de un desarrollo normativo para ser directamente aplicables de forma generalizada: dirección pública profesional, carrera profesional, evaluación del desempeño, sistema retributivo y sistemas de provisión de puestos de trabajo.

El segundo elemento de contexto es el profundo cambio que se ha producido en el entorno de las Administraciones Públicas con la creciente e intensa globalización e interdependencia recíproca de los diferentes estados y territorios, el impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación, así como la emergencia de la sociedad del conocimiento, la apertura de las fronteras y la presencia del fenómeno de la inmigración y, en fin, la competitividad institucional cada vez más creciente entre los diferentes niveles de gobierno territoriales (Estados, Comunidades Autónomas, Territorios Históricos y municipios).

Siguiendo la estela marcada en la Ley de 1989, las previsiones de esta Ley se aplican a todas las Administraciones Públicas vascas estableciendo un marco normativo común en materia de empleo público si bien la ley es sumamente respetuosa con la autonomía foral y local, así como con las potestades normativas y de organización propias de cada gobierno territorial. En cualquier caso, la Ley provee de una serie de instrumentos a través de los cuales se podrá cooperar en todas estas materias e, incluso, demandar asistencia técnica o encomendar la gestión a otra institución.

En suma, la mejora de la calidad institucional del empleo público vasco es uno de los ejes a través de los que se articula la presente Ley, cuyo objetivo último no es otro que introducir aquellos elementos básicos de innovación que hagan del empleo público una institución con alto grado de profesionalización, imparcial y responsable por la gestión de sus resultados. Una institución, por tanto, que sirva de palanca del desarrollo económico-social del país y con una vocación indudable de servicio a la ciudadanía. Una institución dotada de unos valores y con un código ético que haga de la ejemplaridad en el desarrollo correcto de sus funciones la esencia de su funcionamiento.

Como resume el propio Gobierno Vasco en su sesión celebrada el 25 de junio de 2013, en la que se aprueba el Calendario Legislativo de la X Legislatura (2012-2016), es compromiso del Gobierno avanzar en una administración eficaz y transparente, que lleve a cabo una gestión moderna y responsable de los recursos públicos. En el mismo acuerdo define los objetivos de la regulación:

b.1) Objeto principal de la regulación:

- *Ordenar y definir el régimen jurídico del empleado público de Euskadi, dentro de los márgenes de configuración previstos en la legislación básica y de acuerdo con las competencias reconocidas en el Estatuto de Autonomía del País Vasco y en la Constitución*
- *Desarrollar instrumentos de gestión de empleo público aplicables a las Administraciones Públicas vascas*

b.2) Otros objetivos:

- *Llevar a cabo un proceso de racionalización y modernización de las Administraciones públicas vascas.*
- *Adaptar la normativa autonómica al nuevo marco normativo básico establecido por la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, especialmente en todos los aspectos relativos a las cuestiones estructurales o que tienen una dimensión objetiva en las relaciones de empleo público, tales como la dirección pública profesional, la ordenación y estructura del empleo público, la evaluación del desempeño, el sistema de provisión de puestos de trabajo y el sistema retributivo.*
- *Definir un modelo propio de empleado público.*
- *Establecer un marco normativo común en materia de empleo público aplicable a los diferentes niveles territoriales de gobierno, respetuoso con la autonomía foral y local, así como con las potestades normativas y de organización propias de cada gobierno territorial.*
- *Sentar las bases para que el empleo público vasco camine hacia un proceso de paulatina aproximación, sin perjuicio de las peculiaridades propias de cada nivel de gobierno.*
- *Implantar un sistema de evaluación del desempeño, constituyendo un importante instrumento de mejora de la gestión y de comprobación del desarrollo profesional del personal empleado público en el desempeño de sus tareas y en la conducta profesional en su respectivo puesto de trabajo.*

El Control económico- normativo de los anteproyectos de ley y proyectos de disposición normativa con contenido económico de la Comunidad Autónoma de Euskadi es trámite preceptivo previo a su aprobación, conforme al artículo 25 y 55 de la Ley 14/1994, de 30 de junio, de control económico y contabilidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El artículo 42.1 del Decreto 464/1995, de 31 de diciembre, por el que se desarrolla el ejercicio de control económico interno y la contabilidad en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi recoge los apartados o aspectos que deben ser contenidos en una memoria económica.

2.- CUANTIFICACIÓN DE LOS GASTOS E INGRESOS PRESUPUESTARIOS QUE OCASIONA LA ENTRADA EN VIGOR DEL PROYECTO DE LEY

Los recursos económicos previstos para la ejecución del proyecto deben desarrollarse en la Ley de Presupuestos, fundamentalmente y en las leyes y disposiciones de desarrollo de la misma así como en las partidas habituales para la ejecución de la gestión de personal.

3.- FINANCIACIÓN DE LOS GASTOS PRESUPUESTARIOS Y NO PROVENIENTES DEL PRESUPUESTO

Financiación no proveniente del Presupuesto

1.- Participar en procesos selectivos del resto de administraciones públicas o de entidades del sector público vasco

El IVAP tiene la obligación de participar en los procesos de selección de empleadas y empleados públicos, tanto de personal funcionario como de personal laboral. El IVAP podrá suscribir convenios o encomiendas de gestión con el resto de administraciones públicas vascas o de entidades del sector público vasco. En este caso, los costes del proceso selectivo deberán ser asumidos por la Administración Pública o entidad que demanda el citado servicio. (artículo 19.3)

2.- Asumir la formación, la homologación de la formación externa y la acreditación de competencias del personal empleado

Mediante convenios o encomiendas de gestión suscritas con las administraciones Forales y Locales o con el resto de entidades del sector público vasco, el Instituto Vasco de Administración Pública podrá asumir la formación, la homologación de la formación externa y la acreditación de las competencias de su personal empleado. El Instituto Vasco de Administración Pública promoverá, asimismo, convenios específicos con la Asociación de Municipios Vascos-EUDEL con el fin de garantizar la formación del personal de las entidades locales. (artículo 19.4)

3.-La acreditación de los perfiles lingüísticos del personal empleado público de todas las administraciones públicas vascas (art. 19.2.c)

Al IVAP competirá determinar el contenido y forma de las pruebas destinadas a la evaluación del conocimiento del euskera. Además será el único organismo habilitado para la acreditación de perfiles lingüísticos, para lo que llevará a cabo la convocatoria periódica y la organización de pruebas destinadas a la acreditación de perfiles lingüísticos en el seno de las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos. Asimismo, realizará las pruebas de acreditación de perfiles lingüísticos en los procesos de selección y provisión que puedan convocar las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos.

El IVAP tiene que tener un representante en los procesos selectivos de acceso a las Administraciones Públicas, por dos vías, la primera mediante representante en los tribunales calificadores y la segunda, se incorporará al mismo en aquellas pruebas

que estén destinadas a la acreditación del perfil lingüístico exigido en la convocatoria. (artículo 192)

4.- Reconocimiento de la formación no organizada o impartida por el IVAP y de las competencias profesionales (artículo 19. d)

5.- La acreditación de las competencias profesionales del personal directivo público profesional (artículo 19.2. f)

6.-Organizar o certificar los cursos que forman parte de los periodos de prácticas o de prueba que forman parte de los procesos selectivos de acceso a los empleos públicos.

El Instituto Vasco de Administración Pública, mediante convenio de colaboración, será el encargado de organizar o certificar los citados cursos de formación, en el supuesto de cursos que corresponden a procesos selectivos en el ámbito de las Administraciones Forales y Locales. (artículo 76.6)

7.- Organizar u homologar, en su caso, los cursos de formación sobre técnicas de selección, para garantizar que los miembros de los órganos permanentes de selección tengan formación en técnicas de selección. (artículo 82.3)

El órgano permanente de selección de la administración general e Institucional de la CAE, se adscribirá al IVAP y, mediante Convenios, podrá actuar como órgano de selección de las administraciones forales y locales de Euskadi

4.- IDENTIFICACIÓN DE AQUELLOS ASPECTOS DE LA DISPOSICIÓN QUE INCIDAN O REPERCUTAN EN MATERIAS PROPIAS DE LA HACIENDA GENERAL DEL PAÍS VASCO

El proyecto de ley que se presenta es la Ley de Empleo Público del País Vasco cuyo objeto es la ordenación y regulación del sistema de empleo público en el sector público vasco, como núcleo básico de estructuración de la función pública vasca, así como del régimen jurídico del personal que la integra, de acuerdo con las competencias reconocidas en el Estatuto de Autonomía del País Vasco y en la Constitución Española.

El Consejero de Administración Pública y Justicia es el órgano competente, en virtud del artículo 26.8º de la Ley 7/1981 de 30 de junio sobre Ley de Gobierno, para proponer para su aprobación por el Gobierno proyectos de ley en materias propias de su competencia, siendo éstas: las reflejadas en el artículo 6.1, entre ellas las del apartado a), de la Ley 6/1989 de 6 de julio de la Función Pública Vasca y en el artículo 6.1.e) del Decreto 20/2012 de 15 de diciembre del Lehendakari, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos.

La pretensión es dirigir la administración pública de tal modo que su finalidad sea la prestación de los servicios públicos que la ciudadanía demanda, cumpliendo con objetividad los intereses generales, para lo cual se definen los principios y criterios

de actuación que se sustentan en la eficacia, igualdad de trato y transparencia en la gestión de los recursos públicos. Con este fin, los principios informadores se reflejan en el artículo 2:

- a. Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional
- b. Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio, principios que se garantizarán a través de la inamovilidad del personal empleado público que disponga de la condición de funcionario de carrera, en los términos previstos en la presente ley.
- c. Sometimiento pleno a la ley y al derecho
- d. Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales
- e. Igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como no discriminación en todas sus facetas
- f. Eficacia en la planificación y gestión integrada de los recursos humanos, en particular la ordenación y racionalización de los sistemas de acceso, la provisión de puestos de trabajo, la carrera profesional y el sistema retributivo.
- g. Desarrollo y cualificación permanente del personal empleado público mediante la adecuación de la formación a las competencias requeridas para el desempeño de un puesto de trabajo y su proyección sobre la progresión profesional.
- h. Eficiencia y transparencia en la gestión
- i. Evaluación del desempeño y responsabilidad en la gestión
- j. Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas, sin perjuicio de los procesos de racionalidad organizativa
- k. Adecuación de los sistemas retributivos a los puestos de trabajo y a las funciones y tareas desempeñadas
- l. Negociación colectiva y participación, a través de la representación sindical, en la determinación de las condiciones de empleo
- m. Cooperación entre las Administraciones Públicas, en general y vascas en particular, en la regulación y gestión del empleo público.

Se procede a continuación a analizar los supuestos que pudieran tener repercusión económica, mencionando sólo aquellos ya existentes pero que se modifican en el anteproyecto de ley que se presenta:

- El Departamento competente en materia de Hacienda
- La Inspección General de Personal y Servicios

Y aquellos que sean nuevos o distintos a los ya reflejados en la ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca y entre los cuales aparecen, ex novo:

- La Dirección Pública Profesional
- El desarrollo de la carrera profesional horizontal
- La evaluación del desempeño
- Modificaciones en las retribuciones complementarias

1.- El Departamento competente en materia de Hacienda y la unidad de La Inspección General de Personal y Servicios

Es la primera vez que aparecen explícitamente reconociéndoles su carácter de órgano y unidad competentes en materia de empleo público de la Administración General e Institucional de Euskadi.

Las competencias del departamento competente en materia de Hacienda se desglosan en el artículo 18:

- a) Proponer al Gobierno Vasco, en el marco de la política general económica y presupuestaria, las directrices a que deberán ajustarse los gastos de personal
- b) Informar preceptivamente y, en su caso, intervenir las medidas en materia de personal que puedan suponer modificación en el gasto
- c) Elaborar, junto con el Departamento competente en materia de empleo público, las plantillas presupuestarias

Con relación a la unidad de Inspección General de Personal y Servicios el artículo 20 determina el ámbito de aplicación y lo configura respecto de *todas las unidades, servicios y puestos de la Administración y entidades del sector público, cualquiera que sea su ámbito territorial, naturaleza, denominación y personal que presta sus servicios en los mismos, salvo en lo que se refiere al personal docente universitario y no universitario, y al personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud.*

Según se recoge en el artículo 7 del decreto legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, modificado por Ley 5/2006, de 17 de noviembre, del Patrimonio de Euskadi, conforma el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi la Administración General y la Administración Institucional, compuesta ésta última por los Organismos Autónomos y los entes públicos de derecho privado, así como las sociedades públicas, las fundaciones del sector público y los consorcios dotados de personalidad jurídica propia.

Como puede apreciarse su ámbito subjetivo es amplio.

2.- La Dirección pública profesional

Esta figura se define en los artículos 28 y siguientes del proyecto de ley como el conjunto de puestos de trabajo definidos con tal naturaleza por cada Administración Pública en sus correspondientes instrumentos de ordenación o en sus respectivas normas, así como aquellos en los que de modo preferente se desempeñen algunas de las siguientes funciones: el establecimiento y evaluación de objetivos, la participación en la formulación y ejecución de políticas públicas adoptadas por los niveles de dirección política, planificación, coordinación, evaluación, innovación y mejora de los servicios y proyectos de su ámbito competencial, bajo la inmediata supervisión de los órganos de dirección política, la dirección de personas, gestión de recursos y ejecución del presupuesto en el ámbito de sus competencias y la asunción de un alto nivel de autonomía y de responsabilidad en el cumplimiento de sus objetivos.

La decisión sobre qué puestos de trabajo se reservarán para su cobertura por personal directivo compete a los órganos de gobierno de las administraciones públicas. Continúa el texto de la norma definiendo las funciones, requisitos y monografías de los puestos directivos, exigiendo su reflejo en un instrumento de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva que, de acuerdo con lo previsto en la legislación básica de empleo público, no será objeto de negociación colectiva. Finaliza el título con un capítulo específico para regular el procedimiento de designación y el régimen jurídico aplicable al personal directivo público profesional.

Aunque la forma de nombramiento es discrecional, esto no es óbice para que en el proceso selectivo deba garantizarse la publicidad, la concurrencia y el respeto a los principios de mérito, capacidad y criterios de idoneidad. Los directivos públicos serán objeto de evaluación con arreglo a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por la gestión y control de resultados en función de los objetivos que hayan sido fijados y vinculando parte de sus retribuciones al cumplimiento de estos resultados (art 35).

Con referencia a las retribuciones de este personal, en la propia norma se limita el porcentaje de las retribuciones que tendrán la condición de variable en función de los resultados obtenidos por la gestión. Se articula un rango entre el 5% y el 15% de las retribuciones del puesto, excluido el complemento de carrera profesional y la antigüedad (art 127).

En la disposición adicional cuarta se recogen los puestos que tendrán y podrán tener la consideración de puestos directivos en la Administración General de la Comunidad Autónoma: los puestos que obligatoriamente tendrán la consideración de puestos directivos en el ámbito de la Administración Institucional y las demás entidades integrantes del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi y los órganos competentes para determinar los puestos de trabajo reservados a la dirección pública profesional en la administración foral y local.

Si el puesto directivo estuviera reservado a personal funcionario, al personal directivo se le aplicará el régimen de incompatibilidades de los funcionarios de carrera, ley 53/1984 y las demás normas estatales o autonómicas que resulten de aplicación, así como el régimen disciplinario. Si el puesto directivo no estuviera reservado a personal funcionario, le será de aplicación el código ético, el régimen de incompatibilidades y deberes del personal eventual y personal directivo público profesional al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.(Disposición adicional novena).

Para finalizar, las disposiciones transitorias primera, segunda y decimocuarta regulan la situación del personal que se encuentre ocupando un puesto reservado a personal empleado público y que, como consecuencia de la entrada en vigor de la presente ley, esos puestos han sido calificados, por la respectiva administración pública vasca, como de directivo público profesional.

3.- Carrera Profesional y Grado de desarrollo profesional

La carrera administrativa se regula en el artículo 44 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública vasca y se instrumentaba a través del grado personal y de la posibilidad de acceder a otros puestos de trabajo mediante concurso o libre designación, así como por la posibilidad de promocionar a otros cuerpos del grupo superior o del mismo grupo.

Es el Estatuto Básico del Empleado Público quien utiliza la denominación de carrera profesional, supeditándola a un desarrollo normativo por parte de las Administraciones públicas correspondientes y quien, también, define el concepto de carrera horizontal.

El Estatuto Básico del Empleado Público inculca a las Administraciones Públicas a promover la actualización y perfeccionamiento de la cualificación profesional de sus funcionarios públicos y define la carrera horizontal como la progresión en grado, categoría, escalón u otros conceptos análogos sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, para lo cual se valorará la trayectoria y actuación profesional, la calidad

de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, los resultados de la evaluación del desempeño y aquellos otros méritos y aptitudes que se consideren evaluables en razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia adquirida.(art 16 y 17)

Los principios de la carrera profesional se desarrollan en el título VII de la propuesta de norma. Los órganos que asumen el desarrollo normativo del sistema de carrera profesional son los órganos superiores del empleo público a los cuáles compete: al Gobierno Vasco, aprobar las agrupaciones de puestos de trabajo y al Departamento competente en materia de empleo público determinar los criterios de promoción profesional y diseñar y garantizar la gestión del sistema de carrera profesional a través de la estructuración de itinerarios de promoción profesional y el reconocimiento de los diferentes grados de desarrollo profesional del personal empleado público (art 14.2.e), 15.2.h) 15.2.i).

La carrera profesional parte de una doble definición en función de su percepción por el personal empleado público o por la propia Administración. Desde el punto de vista del personal la carrera profesional se define como el conjunto ordenado de oportunidades de mejora, movilidad y expectativas de progreso profesional reguladas conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.

Desde el punto de vista de la Administración la carrera administrativa se define como un instrumento de gestión de personas con el fin de garantizar un desempeño eficaz, eficiente y productivo en los distintos puestos de trabajo, desarrollándose como modalidades, la carrera profesional vertical, la carrera profesional horizontal, la promoción interna vertical y la promoción interna horizontal. Las Administraciones Públicas Vascas podrán establecer sistemas de carrera mixtos.

La carrera profesional horizontal se desarrollará sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y tiene por objeto la progresión en el grado de desarrollo profesional del funcionario que requerirá en todo caso, la evaluación favorable de los méritos del personal funcionario público. La implantación del sistema de carrera horizontal requerirá necesariamente del correspondiente desarrollo normativo por parte de cada una de las Administraciones Públicas Vascas y de la implantación previa de un sistema de evaluación del desempeño, estando dicha efectividad de la carrera profesional sometida, en todo caso, a las disponibilidades presupuestarias de las respectivas Administraciones (art 88).

Atendiendo a estos fines, el grado de desarrollo profesional en la carrera horizontal se articulará a través de una secuencia ordenada. Con carácter general la carrera profesional de los funcionarios de carrera se iniciará en el grado o nivel de desarrollo profesional mínimo del grupo al que pertenezca, si bien, excepcionalmente, podrá asignarse un grado de desarrollo profesional inicial por encima del mínimo de la Escala que se determine para cada Grupo o Subgrupo de clasificación (Disposición Adicional Decimoquinta). El ascenso será siempre al grado inmediatamente superior de la escala. Los grados de desarrollo profesional, una vez reconocidos, serán objeto de consolidación si bien se podrá prever la pérdida del grado consolidado así como las consecuencias derivadas de dicha circunstancia.

El grado de desarrollo profesional habilita para el desempeño de uno o varios puestos de trabajo en las Administraciones públicas y los puestos de trabajo podrán determinar, en su caso, el grado de desarrollo profesional exigidos para su desempeño.

Los grados de desarrollo profesional, el número de años de ejercicio profesional necesarios para acceder a cada uno de ellos, y el procedimiento, para lograr su acreditación, deberán ser regulados por las distintas administraciones públicas.

Las administraciones públicas vascas garantizarán los derechos económicos alcanzados por el personal funcionario de carrera por lo que es preciso desarrollar un sistema de reconocimiento recíproco de los diferentes niveles de desarrollo profesional acreditado por cada una de las administraciones.

La carrera profesional y la promoción interna del personal laboral al servicio de las administraciones públicas vascas se harán efectivas a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y se articulará de conformidad con lo que se disponga en los correspondientes convenios colectivos, que se adecuarán, atendiendo a la naturaleza de la relación, a los principios generales establecidos en esta ley (art 89 y 90).

4.- Grados de desarrollo profesional y equivalencias con el grado personal

El proyecto de ley establece un nuevo sistema de carrera profesional que regula los grados de desarrollo profesional sustituyendo a los grados personales. En consecuencia, se hace necesario un sistema de equivalencias entre los grados personales consolidados y estos nuevos grados de desarrollo profesional. Este sistema se reglamenta en las disposiciones transitorias tercera, cuarta y quinta.

Compete al Gobierno Vasco establecer, primero, un sistema de equivalencias a efectos de reconocer al personal funcionario que preste servicios en las Administraciones Públicas Vascas un determinado grado de carrera profesional en sus respectivas organizaciones y, segundo, unos criterios para establecer un sistema de equivalencia entre los niveles de las distintas administraciones públicas vascas, para el reconocimiento del grado profesional conseguido en cualquiera de ellas.

Durante el periodo de implantación del modelo de carrera las Administraciones Públicas Vascas podrán establecer de manera excepcional un sistema directo de acoplamiento entre el grado consolidado por el personal funcionario de carrera y el nivel de desarrollo profesional a reconocer a los empleados públicos.

El tiempo de permanencia en situación de servicios especiales, servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, expectativa de destino, excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino, excedencia voluntaria por cuidado de familiares, por motivos de violencia de género o por motivos de violencia terrorista, excedencia obligatoria temporal y excedencia forzosa, será computado a efectos de consolidación del grado personal como prestado en el último puesto desempeñado en situación de servicio activo.

Desde la fecha de entrada en vigor de esta ley y hasta la implantación efectiva de la carrera profesional el personal continuará adquiriendo y consolidando el grado personal según las reglas que se definen en la disposición transitoria quinta.

Mientras se procede a la implantación del nuevo sistema, la cuantía del complemento de destino se fijará anualmente en el Presupuesto General de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo previsto, en su caso, en los Presupuestos Generales del Estado. Expresamente se prohíbe el reconocer retribuciones a cuenta del complemento de carrera profesional, ya que su devengo, requiere, con carácter previo, la implantación del modelo de carrera profesional y el reconocimiento expreso de un determinado grado de desarrollo profesional (disposiciones transitorias séptima y octava).

La carrera profesional del personal laboral al servicio de las administraciones públicas vascas se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y se articulará de conformidad con lo que se disponga en los correspondientes convenios colectivos, que se adecuarán, atendiendo a la naturaleza de la relación, a los principios generales establecidos en esta Ley.

6.- La evaluación del desempeño y los análisis de puestos de trabajo

La evaluación del desempeño constituye un importante instrumento de mejora de la gestión y de comprobación del desarrollo profesional del empleado público, en el desempeño de sus tareas y en la conducta profesional, en su respectivo puesto de trabajo.

La evaluación del desempeño, que se articula en el artículo 53, es el instrumento sobre el que pivota el sistema de empleo público. Tanto la obtención de resultados positivos como de resultados negativos afecta al personal al actuar sobre la carrera profesional, la promoción interna, la formación, la provisión de puestos de trabajo, la continuidad en el puesto y las retribuciones complementarias de los empleados públicos.

La finalidad de la propuesta es convertir esta figura en el instrumento para la ordenación y planificación del empleo público y posibilitar la evaluación y valoración de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, compitiendo a cada Administración Pública Vasca determinar los efectos de la evaluación del desempeño en su ámbito.

La aplicación de sistemas de evaluación del desempeño requerirá la previa descripción de los puestos de trabajo y de la regulación y aprobación previa de sistemas objetivos que permitan valorar el desempeño.

Otro instrumento para la ordenación y planificación del empleo público es el análisis de puestos de trabajo, herramienta mediante la cual se concretan las funciones y tareas propias de ese puesto de trabajo, así como el perfil de competencias que debe cumplimentar la persona adscrita a dicho puesto. Esta descripción del puesto es una información básica y previa a la evaluación del desempeño, como hemos mencionado anteriormente (artículo 54).

7.- La Promoción interna

El artículo 44 de la ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, ya incluía la promoción interna a otros cuerpos del grupo superior o del mismo grupo como instrumento de la carrera administrativa.

En el proyecto de ley la promoción interna está definida como una de las modalidades de carrera profesional del personal funcionario de carrera, clasificada como promoción interna vertical y promoción interna horizontal (artículo 86).

Este criterio respeta la fórmula recogida en el Estatuto Básico del Empleado Público que delimita dos modalidades, la vertical y la horizontal. La promoción interna horizontal consistirá en el acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo o grupo de clasificación profesional, en caso de que éste no tenga subgrupos (artículo 93).

La disposición transitoria segunda del Estatuto Básico del Empleo Público posibilita que el personal laboral fijo, cuyo puesto se haya clasificado como propio de personal funcionario podrá seguir desempeñándolas y, además, participar en los procesos de promoción interna convocados para el personal funcionario de carrera, en aquellos cuerpos y escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñen, siempre que reúna los requisitos y, de este modo, acceder a la condición de funcionario de carrera, siempre que supere el proceso selectivo para acceder a esta condición, en el que se le valorará como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral.

Dicha disposición se refleja en la disposición transitoria undécima del proyecto de ley.

Como puede observarse la referencia es únicamente al personal laboral fijo, pero, esta circunstancia de poseer en titularidad un puesto de trabajo cuya clasificación no concuerda con el vínculo del titular del mismo puede producirse también con relación al personal funcionario de carrera. Dicha previsión ya era prevista y está recogida en la ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública vasca, cuya disposición transitoria sexta establece:

"1.Los funcionarios y el personal laboral fijo al servicio de las Administraciones Públicas vascas cuyos puestos hubieran sido clasificados como de naturaleza distinta a la propia de su relación de servicio podrán, respectivamente, y siempre que reunieran los requisitos de titulación exigibles para ello, integrarse en la plantilla laboral o acceder a la condición de funcionario en el Cuerpo que corresponda, mediante pruebas selectivas restringidas que, con carácter excepcional y por una sola vez, podrán ser convocadas por las Administraciones respectivas.

La convocatoria se efectuará dentro de los seis meses siguientes a la aprobación de la relación de puestos de trabajo, y en la misma se valorarán los servicios prestados y cualesquiera otros méritos encaminados a determinar la aptitud o idoneidad del aspirante, sin perjuicio de aquellas pruebas destinadas a la acreditación de conocimientos que se consideren necesarias.

Quienes no participen en el proceso selectivo o no lo superasen continuarán al servicio de la Administración con la relación que ostentaran, siendo sus plazas declaradas a extinguir.

2. El acceso a la condición de funcionario o laboral en virtud del proceso selectivo a que se refiere el apartado anterior determinará la automática transformación de la vacante, que se integrará entre las propias de la plantilla del Cuerpo a que se hubiera accedido o, en su caso, de la plantilla laboral."

Dicha redacción se sustentaba en la obligación de la Administración de la Comunidad Autónoma de, con carácter general, analizar y clasificar sus funciones y elaborar una relación de puestos de trabajo, global, de toda su administración.

Esta posibilidad de modificar tu vínculo con la administración, ya sea accediendo a la condición de funcionario de carrera o bien a la condición de personal laboral, se refleja en el articulado del proyecto en el apartado de la promoción interna del personal funcionario de carrera y laboral fijo (art. 91.2). En la misma se califican a las pruebas selectivas como restringidas y se declara el carácter excepcional de las mismas.

8.- Estructura del sistema retributivo

a) Principios generales

El artículo 14.2.f, señala como una de las competencias del Gobierno Vasco el *establecer anualmente las normas y directrices para la aplicación del régimen retributivo del personal funcionario y las condiciones salariales del resto del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma*.

Hay que entender comprendido en el ámbito de aplicación los entes recogidos en el artículo 3: organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia.

Se inicia el título relativo al sistema retributivo en el empleo público vasco los principios sobre los que se sustenta, vinculándolos a los recursos públicos disponibles, retribuciones variables vinculadas a la actividad desempeñada, e integración en el modelo de gestión de recursos humanos.

b) perfeccionamiento de trienios

Dentro del sistema retributivo los trienios se califican como retribuciones básicas. La novedad del proyecto de ley es que amplía el ámbito subjetivo de los servicios prestados a efectos de perfeccionamiento de trienios, incluyendo la administración institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, es decir, los servicios prestados en sociedades públicas, fundaciones públicas y consorcios.

Expresamente en el 122.2 concreta los servicios computables, entre los que menciona los prestados en órganos constitucionales del Estado, en órganos estatutarios de las Comunidades Autónomas o en la Administración de Justicia, en las Administraciones públicas de los Estados miembros de la Unión Europea o de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

Los nuevos trienios se abonarán al mes siguiente de su perfeccionamiento. Se devengarán y harán efectivos con el valor correspondiente al Grupo del Cuerpo o Escala al que el personal funcionario pertenezca en el momento de su perfeccionamiento (artículo 136.6).

Los trienios devengados con anterioridad a la integración en los cuerpos que se crean en esta ley y su cuantía será la correspondiente al grupo de clasificación profesional existente con anterioridad a la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público, a que estaba adscrito el cuerpo al que pertenecía dicho personal funcionario en el momento del perfeccionamiento. A continuación, se establece la equivalencia entre el grupo originario y el nuevo (Disposición Transitoria decimoséptima).

Grupo A: Subgrupo A1

Grupo B: Subgrupo A2

Grupo C: Subgrupo C1

Grupo D: Subgrupo C2

Grupo E: Agrupación de personal funcionario sin titulación

c) retribuciones diferidas

Dentro de este bloque relativo al sistema retributivo, es otra novedad la mención de las retribuciones diferidas, como las cantidades aportadas por las Administraciones públicas Vascas a entidades de previsión social voluntaria, destinadas a financiar planes de pensiones o de empleo o contratos de seguros colectivos, que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación para el personal incluido en su ámbito, de acuerdo con las previsiones y límites establecidos en las correspondientes normas presupuestarias (artículo 132).

d) retribuciones complementarias

Con referencia a las retribuciones complementarias, la estructura de las mismas se delimitan en el artículo 123.2, en donde se definen las que las Administraciones públicas Vascas puedan crear, pero el modelo concreto que se adopte es potestad de cada administración que podrá incorporar todos o algunos de los siguientes complementos:

- a) Complemento de puesto de trabajo
 - a. Complemento de destino
 - b. Complemento específico
- b) Complemento de carrera profesional
- c) Complemento por resultados en la gestión
- d) Gratificaciones por servicios extraordinarios

Destaca en este apartado que las pagas extraordinarias pierden su naturaleza de retribución básica, salvo la parte proporcional resultante de sueldo y trienios y pasa a calificarse como retribución complementaria, siguiendo la estela del artículo 22 del Estatuto Básico del empleado Público.

Dentro de las retribuciones complementarias resaltan dos novedades, el complemento de carrera profesional y el complemento por resultados en la gestión. El primero de ellos retribuirá la progresión profesional del personal funcionario a través de los diferentes grados de desarrollo profesional en los que se articula el sistema de carrera profesional de las Administraciones Públicas Vascas. El complemento por resultados en la gestión tendrá carácter variable en función del cumplimiento de los objetivos definidos para cada periodo.

e) Pagos Indebidos

Quien perciba un pago indebido, total o parcial, queda obligado a su restitución conforme a los procedimientos legalmente establecidos.

Entendiendo como tal el que se realiza por error material, aritmético o de hecho, se establece un plazo máximo para resolver y notificar la resolución. La efectividad de los ingresos por reintegro se someterá a lo establecido para los derechos de la Hacienda Pública correspondiente y, el reintegro de pagos indebidos, podrá devengar intereses de demora desde el momento en que se produjo el pago hasta la fecha en que se acuerde su reintegro (art. 136).

f) Personal Laboral

A continuación desglosan las retribuciones por cada tipo o situación de personal. Con relación al personal laboral, se determinan de acuerdo con la normativa laboral y el convenio colectivo de aplicación, pero respetando lo previsto en el artículo 21 del Estatuto Básico del Empleado Público:

"Art. 21 Determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos

- 1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de presupuestos.*
- 2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del estado para el personal."*

Dicho lo anterior, cabe añadir que en el apartado correspondiente al complemento específico se prevé la posibilidad de delimitar una cuantía específica a devengar en concepto de incompatibilidad y, expresamente para el personal laboral, que en ausencia de una estructura retributiva que permita determinar el porcentaje correspondiente al factor de incompatibilidad se aplicará el porcentaje correspondiente a los funcionarios públicos de igual o similar nivel retributivo.

El artículo 126 finaliza en su apartado 3 reconociendo la posibilidad de crear un complemento de carrera profesional para los laborales y, en este caso, la cuantía será idéntica para el personal funcionario en cada norma presupuestaria aprobada por la Administración competente.

f) Especificidades del resto del personal empleado público y sistema retributivo de los puestos de dirección pública profesional

En el título IX se recoge el sistema retributivo en el empleo público vasco y en su estructuración recoge, diferenciadas, las retribuciones de cada uno de los empleados públicos. Tras regular el sistema retributivo del personal funcionario de carrera, en los siguientes artículos regula las especificidades del resto del personal (artículos 127 y siguientes).

1. Los puestos de Dirección pública profesional se reflejarán en un instrumento de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva en la que se especificarán sus retribuciones complementarias y el porcentaje máximo de retribuciones variables.
 - a. En el caso de que dicho puesto se encuentre desempeñado por una persona funcionaria de carrera percibirá las retribuciones según la estructura del artículo 121. En el caso de que sea personal funcionario de carrera de otra Administración Pública, percibirá el complemento de carrera correspondiente al grado de desarrollo profesional reconocido en su administración de origen, en la cuantía establecida en la Administración de destino para el mismo nivel de desarrollo profesional.
 - b. En el caso de que dicho puesto se desempeñe por personal contratado a través de una relación laboral de carácter especial de alta dirección, percibirá las retribuciones que se prevén en su contrato de trabajo que se equiparará a las previstas para el personal funcionario de carrera, sin que puedan pactarse cláusulas

indemnizatorias más allá de lo previsto en la normativa laboral aplicable.

- c. Un porcentaje de las retribuciones de este personal que ocupa puestos de directivo público profesional, que no será en ningún caso inferior al cinco por ciento ni superior al quince por ciento del total de las retribuciones del puesto de trabajo, excluido el complemento de carrera profesional y la antigüedad, tendrá la consideración de retribución variable en función de los resultados obtenidos por la gestión.
2. El personal funcionario interino percibirá las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al grupo, subgrupo o agrupación profesional sin requisito de titulación de adscripción. Asimismo, percibirá todas las retribuciones complementarias.
3. El personal funcionario que presta servicios en destinos ubicados fuera de la Comunidad Autónoma de Euskadi percibirá los mismos conceptos establecidos para los que presten servicios dentro de la Comunidad Autónoma. La retribución íntegra resultante de la suma del sueldo correspondiente al grupo, subgrupo o agrupación profesional sin requisito de titulación al que pertenezca y de su importe incluido en las pagas extraordinarias, así como las retribuciones complementarias de carácter fijo y periódico, se multiplicará por un módulo que habrá de ser determinado para cada ejercicio por el Consejo de Gobierno en función de los factores diferenciales que concurren en el lugar de destino.
4. Al Personal funcionario en prácticas se le garantizan las retribuciones equivalentes al sueldo y pagas extraordinarias correspondientes al subgrupo, grupo de clasificación profesional o agrupación profesional sin requisito de titulación. Si las prácticas o el curso selectivo se realizan desempeñando un puesto de trabajo el importe anterior se incrementará en las retribuciones correspondientes a dicho puesto.
5. Con relación a las retribuciones del personal eventual, la redacción del artículo 131 es la siguiente:

"El personal eventual percibirá las retribuciones correspondientes que se determinen en las respectivas relaciones de puestos de trabajo"

En el EBEP, artículo 87.1.i) ya expresamente se recoge dentro de las situaciones administrativas la de servicios especiales, si bien posibilita que se opte por continuar en servicio activo, cuando sean designados como personal eventual. Con base en el mismo, el artículo 131.2 posibilita que, a la hora de percibir las retribuciones, si opta por permanecer en situación de servicio activo o equivalente, percibirá las retribuciones básicas correspondientes a su grupo, incluidos trienios, el complemento del puesto de trabajo y el complemento de carrera profesional correspondiente al grado de desarrollo profesional reconocido. La redacción añade *"así como las demás retribuciones que le correspondan"*. En ningún caso el personal eventual podrá percibir gratificaciones extraordinarias ni incentivos por rendimiento

g) Garantía de derechos retributivos

La disposición transitoria decimosexta garantiza que el régimen retributivo previsto en esta ley no comportará disminución en la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren. Si como consecuencia de la aplicación del régimen establecido se experimentase una

disminución en el total de sus retribuciones anuales, fijas y periódicas, tendrá derecho a un complemento personal transitorio por la diferencia.

Se desglosan, a continuación, otros procesos:

1.- Oferta de empleo público

Se aprecian modificaciones con relación a la Ley 6/1989, en primer lugar, posibilitando que no sólo se convoquen las dotaciones de los puestos comprometidos sino, en su caso, hasta un diez por ciento adicional y, en segundo lugar, posibilitar excluir de la oferta de empleo público las dotaciones que sean objeto de un expediente de amortización o de un expediente de modificación que afecte sustancialmente al contenido de la plaza; o , en aquellos supuestos en que las leyes presupuestarias determinen una tasa de reposición para el ejercicio siguiente (artículo 51.2 y 10)

En contraste con la redacción de la ley 6/1989, se presenta una nueva propuesta en la que se posibilita que a los aspirantes aprobados en el turno de promoción interna se les adjudique como destino la plaza que venían ocupando. La propuesta formulada conlleva que la adjudicación de puesto no consuma plaza de la Oferta de Empleo Público (artículo 91.7)

2.- Cuerpos y Escalas

Se propone este proyecto de ley establecer una nueva configuración de los cuerpos y escalas de la Administración Pública Vasca con el fin de adecuarla a los postulados de la legislación básica y adaptarla a las nuevas realidades y exigencias de la función pública de la Comunidad Autónoma.

Dicha propuesta se recoge tanto en el articulado, en el título relativo a la estructura del empleo público vasco, como en los apartados de las disposiciones, como en un anexo específico de ordenación profesional del personal funcionario de la administración general e institucional de la comunidad autónoma de Euskadi.

En el artículo 1 de dicho Anexo se recoge que el acceso a la condición de personal funcionario supondrá el ingreso en el cuerpo y en la escala u opción determinados en la convocatoria por la que se haya participado.

En el anexo se recoge la clasificación de los cuerpos de personal funcionario de la Administración general e institucional de la comunidad autónoma de Euskadi, su ordenación y los requisitos de titulación para el acceso a dichos cuerpos y las funciones de los cuerpos.

Continúa el Anexo clasificando las escalas de personal funcionario público en el que se crean, ex novo, la escala de empleo y orientación laboral y la escala de atención de emergencias dentro del cuerpo especial superior, la escala de prevención de riesgos laborales y la escala de medio ambiente, dentro del cuerpo especial superior y del cuerpo especial técnico.

Se definen los conceptos de opciones y especialidades su asignación a través de las relaciones de puestos de trabajo.

En el Anexo también se concretan a que nuevos cuerpos se integra el personal funcionario integrado, hasta la fecha de entrada en vigor de la presente ley, en los cuerpos generales y en los cuerpos especiales de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma, así como los efectos derivados de dicha integración, incluidos el personal funcionario de carrera destinado en Entes Públicos de derecho Privado y demás entidades instrumentales del sector público como el personal funcionario procedente de otras administraciones públicas.

El Anexo regula la integración del personal funcionario en los nuevos cuerpos y sus efectos, es decir desde el punto de vista de la persona funcionaria. El articulado, sin embargo, observa dicho efecto desde el punto de vista de la gestión, como instrumento para la estructura del empleo público vasco (artículos 55 y siguientes).

El personal funcionario se agrupa en cuerpos, escalas, especialidades, opciones u agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, sustentado en las competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo, de acuerdo con el nivel de titulación académica exigido para el acceso a los mismos. Podrán existir agrupaciones inferiores al cuerpo, siendo éstas, las escalas, opciones y especialidades.

En las disposiciones adicionales se regulan la integración y sus efectos derivados en los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales de funcionarios sin requisito de titulación de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, regula las situaciones para el supuesto en que no pueda producirse la integración, se establecerá un sistema de equivalencia de cuerpos y escalas de las administraciones públicas vascas. Regula el supuesto de integración del personal funcionario transferido (Disposición adicional primera, segunda, tercera, duodécima, decimoséptima).

Regulan las disposiciones adicionales unos supuestos concretos: los supuestos especiales de movilidad entre escalas en los que reconoce el derecho al acceso a otra escala distinta de su mismo cuerpo, mediante la participación en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo; regula, asimismo, supuestos de acceso al subgrupo C1 y al subgrupo C2, sin encontrarse en posesión de la regulación requerida (Disposición adicional vigesimoprimera, vigesimosexta)

A continuación, en las disposiciones transitorias se regula, durante el periodo hasta la implantación de los nuevos títulos universitarios, los requisitos de acceso. Los nuevos títulos universitarios se incorporarán en las condiciones que se contemplen en el catálogo declarativo de equivalencia de titulaciones académicas que debe aprobar el Gobierno Vasco. (Disposición adicional vigésima y disposiciones transitorias novena y décima)

Para finalizar, existirá una promoción interna horizontal excepcional dentro del grupo A de clasificación, durante dos ofertas de empleo público tras la aprobación de la presente ley, en las que el personal funcionario de carrera que desarrolle funciones propias de otro cuerpo o escala del mismo grupo de clasificación, podrá acceder a tales cuerpos y escalas mediante pruebas con valoración exclusiva de méritos. (Disposición transitoria decimotercera)

El personal laboral se clasificará de conformidad con lo previsto en la legislación laboral.

3.- La inclusión de cuerpos en el grupo de clasificación B

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el título referente a la ordenación de la actividad profesional procede a la reestructuración de los recursos humanos agrupando al personal funcionario en cuerpos y escalas y clasificándolos, de acuerdo con la titulación exigida para el acceso a los mismos, en diferentes grupos de clasificación.

Como consecuencia de la evolución experimentada por el sistema educativo y en previsión de la reordenación de los títulos universitarios, se ha generado la necesidad de proceder a una nueva clasificación y a establecer la equivalencia entre los grupos de clasificación existentes y los previstos en el artículo 55.

El Estatuto Básico del Empleado Público, al regular la distribución de los cuerpos y escalas propuestas y sus equivalencias ha originado que al nuevo grupo de clasificación B no se le haya adherido como equivalente ninguno de los cuerpos y escalas actualmente existentes. Como consecuencia, tras aplicar los criterios de la integración del personal funcionario de los cuerpos de la Administración General y de las escalas, subescalas, clases y categorías de la Administración Foral y Local, en los cuerpos que se crean en esta Ley, el nuevo grupo de clasificación B queda vacío.

Expresamente se prevé que para el acceso a los cuerpos o escalas del grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior (artículo 55.2.b)

La integración del personal funcionario de carrera en los nuevos cuerpos que se crean en la presente Ley no tendrá ningún tipo de efectos económicos ya que seguirán percibiendo las retribuciones estipuladas para sus respectivos puestos de trabajo (Disposición adicional primera).

Mientras no se produzca la integración el personal se encontrará transitoriamente pendiente de integración sin que afecte a su condición de personal funcionario de carrera ni al desempeño de los puestos de trabajo en que estuvieran destinados (Disposición Transitoria decimonovena).

Se prevé la posibilidad de que el personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas pertenecientes a cuerpos o escalas, subescalas, o categorías, para cuyo acceso se haya exigido el título de Técnico Superior, se integren en el grupo de clasificación B, previo el cumplimiento de los requisitos que se determinen reglamentariamente mediante los procesos restringidos de promoción interna que a tal efecto se convoquen.

El personal que supere estas pruebas de integración restringida permanecerá en el puesto de trabajo del que era titular en su condición de personal funcionario de carrera del grupo profesional C1, modificándose dicho puesto y clasificándose como B, con las retribuciones complementarias que procedan de acuerdo con los criterios y normas generales aplicables en materia de clasificación de puestos de trabajo establecidos en la presente ley y en su normativa de desarrollo. (Disposición Transitoria Vigésima).

En tanto no se cumplieren dichos requisitos se integrarán en el grupo de clasificación C1.

4.- Instrumentos de Ordenación del empleo público de las Administraciones Públicas Vascas

En el proyecto de ley presentado se mencionan, como instrumentos de ordenación, el puesto de trabajo, la agrupación de puestos, las relaciones de puestos de trabajo y, como novedad, se crea la posibilidad de usar otros instrumentos complementarios de gestión de recursos humanos, distintos a las relaciones de puestos de trabajo, que complementen la información recogida en éstas.

Estos instrumentos pueden ser usados para identificar a los puestos de trabajo: de naturaleza coyuntural o temporal para la ejecución de programas temporales; de naturaleza temporal para hacer frente a las cargas de trabajo que no pueden ser atendidas con los recursos ordinarios; los que satisfagan necesidades de carácter periódico o discontinuo; los reservados a la inserción de determinados colectivos desaventajados o necesitados de integración y los empleos reservados a personas afectadas por discapacidades de diferente tipo o grado (artículo 44.2.e).

Para la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y en la utilización de los recursos personales, económicos, materiales y tecnológicos disponibles es precisa una planificación. En el articulado se regulan como instrumentos de planificación del empleo público los planes de ordenación del empleo público y los planes de optimización de gestión de personas (artículo 46 y 47).

Se incluyen también como instrumentos de planificación del empleo público: la readscripción de puestos de trabajo, la supresión de puestos de trabajo o de dotaciones, las plantillas presupuestarias, la Oferta de Empleo Público, el Registro de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos, a evaluación del desempeño y los análisis de puestos de trabajo.

5.- Procesos de racionalización

- Proceso de funcionarización o laboralización para adecuar el vínculo de la persona titular del puesto al tipo de personal al que se haya clasificado el puesto de trabajo – proceso excepcional
- Proceso de funcionarización voluntaria de un laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario, mediante promoción interna por ser titular de puesto que desempeña mismas funciones que otro puesto clasificado como reservado a personal funcionario de carrera. Posible en cualquier proceso de promoción en el que así se haya previsto en la convocatoria.

El artículo 91 regula la promoción interna del personal funcionario de carrera y laboral fijo, concretamente en el apartado 2, posibilita que las administraciones públicas puedan regular la situación de su personal para que la vinculación de su personal con la clasificación del puesto de trabajo del que sea titular guarde una coherencia y agilice la gestión de personal.

En este sentido, con carácter excepcional, y mediante pruebas selectivas restringidas, si sus puestos hubieran sido clasificados como de naturaleza distinta a su relación de servicio podrán integrarse en la plantilla laboral o acceder a la condición de funcionario.

En la disposición transitoria undécima, reflejando el literal de la disposición transitoria segunda del Estatuto Básico del empleado Público, se posibilita que un personal laboral, en todas las ocasiones que voluntariamente lo considere pertinente, podrá participar en procesos selectivos de promoción interna convocados para aquellos cuerpos o escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe para acceder a la condición de funcionario de carrera.

En el artículo 91 hay una actuación de oficio de la administración para regularizar la situación de su personal que por su número o por otras circunstancias, pueda resultar interesante modificarles el vínculo. Con carácter excepcional.

En la disposición transitoria predomina la iniciativa de la persona interesada y no se restringe el número de ocasiones en que puede acudir a estos procesos de promoción interna.

6- Funciones nuevas del Instituto Vasco de Administración Pública

Las competencias que asume el Instituto Vasco de Administración Pública se definen en el artículo 19.2, entre las que se incluyen:

- a) La gestión del proceso selectivo del personal funcionario de carrera, interino, laboral fijo y laboral temporal
- b) La formación para el puesto de trabajo, incluida la formación lingüística, la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y la formación para la carrera profesional
- c) La acreditación de los perfiles lingüísticos del personal empleado público de todas las Administraciones públicas Vascas
- d) El reconocimiento de la formación no organizada o impartida por el IVAP y de las competencias profesionales
- e) El desarrollo de las políticas de fomento de investigación y difusión de las publicaciones en el ámbito de los recursos humanos en las Administraciones públicas Vascas
- f) La acreditación de las competencias profesionales del personal directivo público
- g) La impartición u homologación de los programas de desarrollo directivo dirigidos al personal directivo público profesional de las Administraciones públicas Vascas

Mediante Convenios suscritos con las Administraciones Forales y Locales o con el resto de entidades del sector público, el IVAP podrá asumir la formación, la homologación de la formación externa y la acreditación de competencias de su personal empleado.

Además con relación a la gestión de procesos selectivos, dos son las funciones nuevas que asume el IVAP, por un lado, acreditar a los asesores profesionales externos y a entidades y empresas que formen parte de los órganos de selección; por otro lado, cuando en los procesos selectivos se establezca como parte del procedimiento la superación de cursos de formación, éstos serán organizados o certificados impartidos por el IVAP o bien por centros acreditados para dicha impartición. En este último caso, corresponde al IVAP evaluar la actividad formativa de dichos centros.

Con relación a las funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en materia de formación de personal, que se concretan en el artículo 84, se explicita que todas las actividades de formación de los empleados públicos podrán ser

impartidas directamente por el Instituto Vasco de Administración Pública o desarrollada por otros centros o profesionales, pero que, en todo caso, el diseño del programa deberá ser homologado por el IVAP y la actividad formativa será objeto de evaluación por el propio Instituto.

Asimismo, el IVAP podrá ser requerido por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi para colaborar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

7.- Movilidad del personal empleado público

El Estatuto Básico del Empleado Público regula los supuestos de movilidad del personal para los supuestos de movilidad por razón de violencia de género Y movilidad voluntaria entre administraciones públicas (artículos 82, 84)

Sobre esta cuestión resulta interesante destacar que, además, el proyecto de ley de empleo público vasco regula: la movilidad por violencia terrorista, que tendrá la consideración de traslado forzoso y la movilidad por motivos de salud, que tendrá una duración máxima de 2 años, que podrá prorrogarse por idénticos periodos.

Con relación a la movilidad entre Administraciones públicas se regula la posibilidad de que, con carácter voluntario, el personal funcionario pueda participar en los procesos de provisión definitiva o temporal de puestos de trabajo de las administraciones públicas vascas, si así se prevé en la respectiva relación de puestos de trabajo, quedando en la administración de origen en la situación de servicios en otras administraciones públicas o en comisión de servicios.

En el supuesto de provisión definitiva la persona funcionaria se integra en la administración de destino. Las administraciones públicas vascas promoverán esta movilidad mediante convenios y acuerdos (artículo 119).

Se regula, expresamente, la movilidad por sanción disciplinaria de traslado forzoso. Durante dicho periodo no se podrá participar en procesos de provisión temporal al puesto de trabajo en el que la persona es cesada. Cumplida la sanción, será adscrita al puesto que desempeñaba con anterioridad a la aplicación de la sanción disciplinaria de traslado forzoso (artículo 118).

8.- Situaciones Administrativas

El título X regula las situaciones administrativas de los funcionarios públicos vascos en los artículos 137 al 161. La exposición de motivos en su apartado XIII, páginas 29 y 30 explica las novedades en este apartado, algunas ya reflejadas o esbozadas en el reglamento de situaciones administrativas del personal funcionario de las administraciones públicas vascas.

La norma propuesta es fundamentalmente innovadora a efectos de dar respuesta a razones organizativas de reestructuración interna o exceso de personal, vinculándolos directamente a planes de ordenación de recursos humanos y planes de optimización de gestión de personal, con la finalidad garantizar que el personal funcionario público siga prestando servicios a las administraciones Públicas Vascas, aunque deba hacerlo en otros puestos de trabajo, en otras áreas funcionales o incluso en otras administraciones públicas, siendo objeto, en su caso, de procesos

de reorientación profesional. La ley reconoce el principio de inamovilidad, pero lo adecua a las complejas circunstancias actuales.

- servicios en otras administraciones públicas (art. 140)

En referencia a esta situación administrativa se remarca el supuesto de designación como personal directivo público profesional en otra Administración Pública o en organismos autónomos o entes públicos de derecho privado que no pertenezcan a su administración de origen.

En este caso se tendrá derecho a reserva de puesto y destino obtenidos por concurso con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma.

- Servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público (art. 141)

Pasa a esta situación el personal funcionario de carrera que desempeñe puestos directivos en entes instrumentales que no se encuentren integrados en la Administración Institucional de las Administraciones Públicas Vascas.

Tendrá derecho a la reserva de puesto y destino obtenidos por concurso con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma. Conservará la condición de funcionario de carrera en la administración de origen aplicándosele el régimen propio del contrato laboral de alta dirección por el que se rige su prestación de servicios.

- La excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino (art. 143).

El personal funcionario de carrera podrá solicitar una excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino, con una duración de entre seis meses y un año. No devengará retribuciones, ni será computable este tiempo a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de seguridad social que sea de aplicación.

- excedencia voluntaria por cuidado de familiares (art. 145)

Con una duración máxima de tres años para atender al cuidado de hijo o hija, o a un familiar que no pueda valerse por si mismo. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios y derechos en el régimen de seguridad social. Asimismo será computable a efectos de carrera profesional y se les reservará durante los tres años el puesto y destino que haya desempeñado con carácter inmediatamente anterior a su declaración en esta situación administrativa.

- excedencia voluntaria por motivos de violencia de género (art. 146)

Las funcionarias de carrera víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia, sin que para ello se requiera haber prestado un

tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

Durante los seis primeros meses se mantendrá el derecho a la reserva de puesto de trabajo que desempeñen, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de seguridad social que sea de aplicación. Se podrá prorrogar este periodo por tres meses, con un máximo de dieciocho con los mismos efectos señalados.

Durante los tres primeros meses se tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y, en su caso, las prestaciones familiares por hijas/os a su cargo. Los tres meses siguientes percibirá las retribuciones básicas más los trienios.

- excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista (art. 147)

Durante los 6 primeros meses se tendrá derecho a reserva de puesto, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de previsión social que le sea de aplicación. Podrá prorrogarse por periodos de tres meses con un máximo de dieciocho.

En los tres primeros mese se devengarán en su integridad las retribuciones que se vinieran devengando. Los tres meses siguientes percibirá las retribuciones básicas más los trienios.

Durante este periodo no se podrán desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual ya sea ésta de carácter laboral o administrativo, así como desempeñar puestos en calidad de personal eventual o de personal directivo público profesional.

- excedencia voluntaria incentivada (art. 148)

Comparándola con la prevista en la ley de función pública vasca, la excedencia voluntaria incentivada ha sufrido modificación en lo relativo a las retribuciones a percibir por pasar a esta situación administrativa. Según la propuesta tendrá derecho a una mensualidad de las retribuciones básicas y complementarias, excepto las relativas a los objetivos de la gestión y las gratificaciones extraordinarias, así como a la parte proporcional de las pagas extraordinarias, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año de servicios efectivos y con un máximo de veinticuatro mensualidades.

Durante dicho periodo no podrán desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, ya sea ésta de carácter laboral o administrativo, así como desempeñar puestos en calidad de personal eventual o de personal directivo profesional.

No dará lugar a la reserva del puesto de trabajo y destino y el tiempo de permanencia no se computará a efectos de carrera profesional, trienios y derechos del Régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

El personal funcionario de carrera que se encuentre en situación de excedencia voluntaria incentivada podrá renunciar al disfrute de la misma, con la obligación de devolver la parte proporcional de la indemnización percibida.

- Expectativa de destino (art. 150)

Comparándola con la prevista en la ley de función pública vasca se producen variaciones en cuanto a las retribuciones. En la nueva propuesta se devengan las retribuciones básicas, el complemento de carrera profesional o en su defecto el del grado personal consolidado y el cincuenta por ciento del complemento de puesto de trabajo que desempeñaba antes de pasar a esta situación.

Se añade una obligación la de desempeñar temporalmente puestos de trabajo de características similares a las que tenía el anterior, siempre que se requiera por necesidades del servicio. El desempeño temporal de estos puestos interrumpirá el cómputo del plazo previsto en el apartado cuarto de este artículo.

- excedencia obligatoria temporal (art. 151)

El personal funcionario pasará a la situación de excedencia obligatoria temporal por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en la situación de expectativa de destino o por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de las mismas.

La duración máxima será de tres años, transcurridos los cuales se pasará a la situación de excedencia obligatoria. Durante este periodo se percibirán las retribuciones básicas y el complemento de carrera profesional o, en su defecto, el grado personal consolidado. El tiempo de permanencia en tal situación será computable a efectos de trienios, derechos pasivos y, en su caso, consolidación del grado personal.

Asimismo, las administraciones públicas vascas podrán declarar directamente al personal funcionario en situación de excedencia obligatoria temporal, por un máximo de un año, cuando en un Plan de ordenación de recursos humanos o de optimización de gestión de personas se justifique adecuadamente la imperiosa necesidad de racionalizar el personal existente por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas o como consecuencia de una situación económico-presupuestaria desfavorable de la respectiva Administración que exija la adopción de esa medida. En este caso, será el primero en el orden de prelación para el reingreso al servicio activo (artículo 158)

- Excedencia Forzosa (artículo 152)

La persona funcionaria en situación de excedencia forzosa percibirá las retribuciones básicas y el cincuenta por ciento (50%) del complemento de carrera profesional reconocido o, en su defecto, el cincuenta por ciento (50%) del grado personal consolidado. El periodo de permanencia en tal situación será computable a efectos de carrera profesional, trienios y en el régimen de seguridad social que le sea de aplicación.

El artículo 153 recoge el régimen jurídico de la excedencia forzosa y específicamente las obligaciones, que se derivan de dicha situación administrativa:

- la de participar en los concursos que se convoquen

- la de participar en los programas obligatorios de formación evaluada para adaptar sus conocimientos y destrezas a las necesidades funcionales de la Administración
 - reingreso obligatorio en puesto vacante propio de su cuerpo, especialidad, o área funcional
 - No podrá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea de naturaleza administrativa o laboral, así como puestos reservados al personal eventual o al personal directivo
- Suspensión provisional de Funciones (artículo 154 y 155)

La suspensión provisional se regula como una medida cautelar durante la tramitación de un expediente disciplinario o puede acordarse durante la tramitación de un procedimiento judicial. En atención a su naturaleza no podrá exceder de 6 meses en el caso de vincularse a un expediente administrativo o durante el tiempo que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el órgano judicial.

Durante este periodo percibirá las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones por hija/o a su cargo. Si la suspensión se convierte en firme se deberá devolver lo percibido en dicha situación.

Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en firme la Administración deberá abonar la diferencia entre lo percibido y los haberes que hubiera debido de percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos. Además dicho periodo se computará como de servicio activo con la reincorporación de la persona funcionaria a su puesto de trabajo y el reconocimiento de todos los derechos que procedan desde la fecha de suspensión, incluidos los derechos en relación con la carrera profesional, el reconocimiento de trienios, la promoción interna y los derechos en régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.

- Situaciones del personal funcionario interino y personal laboral

El personal interino podrá acogerse a la excedencia por cuidado de familiar, siempre que lleve prestando servicios por un periodo superior a tres años y a la excedencia por razón de violencia de género y por violencia terrorista, manteniendo la reserva de su puesto (artículo 160).

El artículo 161 hace referencia a las situaciones del personal laboral vinculándolas al Estatuto de los Trabajadores y a los Convenios Colectivos que les sean de aplicación que, a su vez, podrán determinar la aplicación del presente título al personal laboral fijo incluido en su ámbito de aplicación, en todo aquello que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores

8.- Permisos

Los permisos del empleado público vasco se regulan en el artículo 164 y se limita a una remisión a la legislación básica de empleo público, a las leyes y reglamentos aplicables, así como a los que se prevean en los instrumentos de negociación colectiva.

Solo recoge expresamente un tipo de permiso, el que se concederá al personal funcionario de carrera o interino de las administraciones públicas vascas que sea nombrado personal funcionario en prácticas en cualquier otra administración pública, al que se le concederá un permiso sin retribución durante el tiempo que dure el curso selectivo o el periodo de prácticas, sin perjuicio de las retribuciones que tenga derecho a percibir con cargo a la administración en la que aspire a ingresar de acuerdo con la normativa aplicable en dicha administración.

Al personal laboral le serán de aplicación los permisos que se prevén en la legislación laboral, en los convenios colectivos y, en su caso, los previstos en la legislación básica de empleo público.

9.- Adquisición de la condición de personal Laboral temporal por tiempo indefinido en ejecución de sentencia judicial

Durante la redacción del proyecto se consideró necesario reflejar la situación del personal laboral temporal por ejecución de sentencia. La especial situación de este personal se regula en la disposición adicional sexta.

Su cumplimiento se llevará a efecto a través de la correspondiente resolución administrativa, en la que se detallarán, al menos, los aspectos referentes a la categoría profesional, retribuciones, jornadas y convenio de aplicación.

Para la regularización de esta situación se procederá a la creación de la dotación correspondiente, salvo que no fuera necesario por existir plaza vacante disponible al efecto. Éstas se sacarán en la primera oferta de empleo público o concursos de traslados que se convoque.

A continuación se desglosan las causas de extinción de la condición de laboral temporal por tiempo indefinido, entre las que se incluyen la amortización de puesto y la aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Si existen una pluralidad de resoluciones judiciales firmes y no resulte precisa la cobertura de la totalidad de los puestos, se procederá a extinguir las relaciones laborales temporales indefinidas no fijas, elaborando un plan de ordenación del empleo público, justificando la no necesidad de todas las dotaciones, detallando las plazas cuya cobertura se estima precisa, la creación formal de dichas dotaciones y la relación de personal afectado. Una vez creadas las plazas se procederá a la cobertura de las mismas mediante un proceso selectivo. Una vez resuelto la oferta de empleo público, se extinguirán las relaciones laborales temporales de carácter indefinido no fijo.

Para finalizar, se concreta en qué situaciones, en que existan sentencias que califiquen el despido como improcedente, incluido los supuestos de cesión ilegal de trabajadores, las administraciones podrán optar por la indemnización y no por la readmisión

10. Asistencia técnica a las entidades locales vascas para la puesta en marcha de los instrumentos de gestión previstos en esta ley (Disposición adicional octava)

Las entidades locales vascas serán asistidas por las Diputaciones forales y por el Gobierno Vasco para la correcta implantación de todos los instrumentos de gestión establecidos en esta ley

Para este asunto, las Diputaciones Forales y el Gobierno Vasco podrán suscribir acuerdos o convenios de colaboración con la asociación o asociaciones de municipios más representativos, con el fin de que sean éstas las que presten la asistencia técnica requerida. Tales acuerdos o convenios preverán, asimismo, los recursos financieros necesarios para ese fin.

11. Medidas de acción positiva en el acceso al empleo público a favor de las víctimas de terrorismo y de colectivos desaventajados (Disposición adicional undécima)

Las Administraciones Públicas Vascas arbitrarán medidas de discriminación positiva para el acceso al empleo público para las personas víctimas de terrorismo

Para colectivos desaventajados elaborarán programas temporales de acceso al empleo público, para unos colectivos concretos, reflejados en la disposición adicional mencionada.

12.- Plena Homologación del personal (Disposición Adicional Vigésimotercera)

A fecha de entrada en vigor de la ley, se procederá a la plena homologación, a efectos retributivos y de jornada del personal no homologado al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi

13.- Condiciones de trabajo del personal laboral transferido (Disposición Adicional Vigésimocuarta)

Al personal laboral transferido le resultará de directa aplicación, con carácter exclusivo, el convenio de colectivos laborales al servicio de la Comunidad Autónoma de Euskadi y será encuadrado de oficio en los grupos profesionales incluidos en el respectivo Convenio Laboral.

14.- Sistema de equivalencia entre grados personales y grados de desarrollo profesional (Disposición Transitoria tercera)

Mediante decreto se establecerá un sistema de equivalencia entre los grados personales consolidados y los grados de desarrollo profesional.

Se podrán establecer cursos formativos u otras pruebas de carácter objetivo para consolidar el grado personal a los funcionarios que desempeñen un puesto de trabajo y no tuvieran consolidado el grado personal correspondiente al nivel del puesto.

Asimismo, el Gobierno vasco regulará el sistema de equivalencias entre los niveles que se contemplen en los distintos modelos de desarrollo profesional de las administraciones públicas vascas.

15.- Grado de desarrollo profesional transitorio y personalizado (Disposición Transitoria Cuarta)

Aprobado el modelo de desarrollo profesional las administraciones podrán establecer, de manera excepcional y únicamente durante el periodo de implantación del modelo de carrera, un sistema directo de acoplamiento entre el grado consolidado por el personal funcionario de carrera y el nivel de desarrollo profesional

16.- Régimen transitorio de consolidación del grado personal (Disposición Transitoria Quinta)

El personal funcionario seguirá poseyendo un grado personal y continuará adquiriendo y consolidando el citado grado hasta que se proceda a la implantación de la carrera profesional. Regulan a continuación las reglas de consolidación del grado personal.

17.- Elaborar itinerarios profesionales que marquen los espacios de progreso vinculados a la óptima realización de las tareas asignadas

18.- Reconfigurar el procedimiento de libre designación, pudiendo acudir a un órgano técnico para que evalúe, en su caso, la idoneidad y competencias profesionales de los diferentes aspirantes.

19.- Personal vario

Las disposiciones regulan la situación de diverso personal funcionario. El personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Euskadi destinado en Osakidetza- Servicio Vasco de Salud, en la disposición adicional décima; El personal funcionario de la administración local con habilitación de carácter nacional, en la disposición adicional decimotercera; El personal estatutario fijo de Osakidetza- Servicio Vasco de Salud y el personal funcionario docente no universitario, en la disposición adicional decimosegunda; personal funcionario que resulta adscrito a una entidad instrumental, en la disposición transitoria decimosegunda

20.- Aplicación Transitoria de la determinación anual de la cuantía del complemento de destino

Hasta no se proceda a la implantación del sistema de carrera profesional y del sistema retributivo previsto en la ley, la cuantía del complemento de destino se fijará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de acuerdo con lo previsto, en la ley de Presupuestos

21.- Se posibilita que le personal funcionario docente pueda optar por jubilarse a la terminación del curso escolar académico en el que cumpliera la edad legal de jubilación. Ello, en la mayoría de los casos, es de facto una prolongación del servicio activo (disposición adicional vigesimoquinta.)

21 Medidas que pueden contribuir a las deducciones de gastos

Dentro de la propuesta presentada se articulan medidas que, distribuidas entre los distintos supuestos, favorecen la deducción de gastos:

a.- Se recoge expresamente la obligación de las Administraciones públicas de crear y ejecutar sistemas de control y supervisión de los entes públicos, agencias, sociedades públicas y fundaciones públicas, art. 15 ñ).

b.- Se establece, como figura de ahorro, la celebración de OPEs conjuntas entre las distintas Administraciones y Entes, delegando en el Instituto Vasco de Administración Pública la gestión de las mismas y remitiendo a los Convenios que se acuerden, concretar de qué modo se asumen los costes de estos procesos selectivos.

Estas celebraciones de OPEs conjuntas se propondrán por la Comisión de Coordinación de Empleo Público y deberán respetar los criterios y directivas generales establecidas por el Gobierno Vasco. (artículo 12.k)

c.- Se habilita la posibilidad de ampliar las plazas convocadas en los procedimientos de ingreso para cubrir otras vacantes sobrevenidas a criterio de la organización. De esta manera se evitan nuevas convocatorias de procesos selectivos al aprovechar los que ya están en curso (artículo 51.2)

d.- Dentro de los planes de ordenación del empleo público se propone una serie de medidas entre las cuáles mencionamos.

- El fomento de los contratos de formación en prácticas para la inserción de jóvenes en el sector público (artículo 46.3.j)
- La incentivación a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada, así como incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en el mismo (artículo 46.3.k)
- La posibilidad de excluir de las ofertas públicas de empleo algunas de las inicialmente incluidas por causas objetivas sobrevenidas (artículo 46.3.l).
- Medidas de teletrabajo y de flexibilización de la localización del puesto de trabajo (artículo 46. 3 c)

e.- Se reconoce la posibilidad de denegar la prolongación de la permanencia en el servicio activo sustentado en las siguientes causas recogidas en el artículo 67.4.:

"El personal funcionario público vasco podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente concederá excepcionalmente la prórroga en el servicio activo cuando concurren necesidades imperiosas de atención al servicio por un año, pudiendo renovar la misma anualmente hasta que se cumpla la edad máxima de jubilación. Para evaluar las necesidades de atención al servicio, así como las correspondientes prórrogas, se valorará especialmente la existencia de razones organizativas, tecnológicas o de exceso o necesidad de amortización de plantillas, así como la necesidad de rejuvenecimiento de las mismas, circunstancias que deberán ser recogidas en un plan de ordenación del empleo público, un Plan de

optimización de gestión de personas, en las leyes de Presupuestos o en las Normas Forales equiparables. Asimismo, podrá resolver de forma motivada la denegación de la prolongación solicitada de acuerdo con los siguientes criterios:

- 1) Los resultados negativos de la evaluación del desempeño en los últimos tres años.*
- 2) El nivel de incumplimiento horario y de asistencia al trabajo en los últimos tres años*
- 3) La capacidad psicofísica, que será acreditada mediante informes médicos. La acreditación deberá presentarse para cada uno de los periodos anuales para los que se solicita la prórroga en el servicio.*
- 4) La no permanencia en la situación de servicio activo o en situaciones administrativas con reserva de puesto de trabajo en los últimos tres años.*
- 5) La existencia de Planes de ordenación de empleo público, planes de optimización de personas o disposiciones normativas con incidencia presupuestaria que suspendan circunstancialmente la concesión de autorizaciones de prolongación de la permanencia en el servicio activo”*

De lo dispuesto con anterioridad se excluye al personal funcionario que tenga normas específicas de jubilación.

f.- Control del personal eventual

Se procede, por primera vez, a regular expresamente el número máximo de personal eventual y sus condiciones retributivas, que serán establecidas por el órgano de gobierno de cada Administración Pública, información que será pública y deberá reflejarse en una Relación de puestos de Trabajo, artículo 27, correspondiendo al departamento competente en materia de empleo público regular los criterios y los límites en la Administración de la Comunidad Autónoma.

g.- Coordinación entre administraciones públicas

En el artículo 12 se recogen las funciones de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, órgano técnico en el que se hará efectiva la coordinación de las políticas de recursos humanos entre las Administraciones públicas. Se mencionan referencias expresas a fomentar la movilidad interadministrativa, aunar criterios para la puesta en marcha de políticas puntuales en materia de recursos humanos, impulsar la unificación de criterios en materia de evaluación, propuestas de modelos homogéneos de carrera profesional, promover políticas de formación comunes, formular propuestas para la celebración de ofertas de empleo público comunes, homogeneización de criterios para la definición y agrupación de puestos y proponer una política común de personal directivo público profesional vasco.

h.- Regular la figura del personal funcionario interino de modo que permita acudir a dicha figura para atender necesidades excepcionales de cobertura de puestos de trabajo reservados a personal funcionario, así como cuando se deba hacer frente a la realización de programas de naturaleza temporal.

5.- DESCRIPCIÓN DEL PROGRAMA ECONÓMICO PRESUPUESTARIO EN EL QUE SE INSERTA LA DISPOSICIÓN PROPUESTA

No puede concretarse una cuantificación a la fecha de entrada en vigor, ya que se reflejará mediante el desarrollo normativo de la presente Ley y la ejecución de la gestión de personal.

6.- AYUDAS Y SUBVENCIONES

La disposición normativa que se trata de aprobar no desarrolla programas subvencionales, por lo que la evaluación del grado de ejecución y cumplimiento de los programas no compete en este caso.

7.- JUSTIFICACIÓN DE LA NECESIDAD O IDONEIDAD DE CREACIÓN, SUPRESIÓN, MODIFICACIÓN O REESTRUCTURACIÓN DEL ENTE U ÓRGANO A TRAVÉS DE LA DISPOSICIÓN

1.- La Comisión de Coordinación del Empleo Público Vasco

En esta Ley se prevé una serie de instrumentos que posibiliten la cooperación y la asistencia técnica entre las distintas Administraciones Públicas Vascas, entre ellos la Comisión de Coordinación del Empleo Público Vasco.

Se crea la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, que sustituye al Consejo Vasco de la Función pública, regulada en el artículo 10 y siguientes, en los que se concreta su carácter, su composición y sus atribuciones.

La Comisión se configura como órgano técnico, de consulta y coordinación en materia de empleo público que afecta a la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las Administraciones Forales y la Administración Local, así como el personal de administración y servicios de la Universidad del País Vasco y, en la que están representadas.

La Comisión de Coordinación del Empleo Público Vasco impulsará la creación de un observatorio del Empleo Público Vasco

2.- La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración general e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi (art 17)

Se crea como órgano técnico de coordinación e información entre el Departamento competente en materia de empleo público y los órganos gestores de los diferentes ámbitos sectoriales del artículo 16.4 para la coordinación de la ordenación, gestión y negociación colectiva.

1. El Gobierno Vasco distribuirá, de acuerdo con la legislación aplicable, las competencias que ostenten los departamentos, organismos autónomos y demás entidades públicas de la Administración Pública de la Comunidad

Autónoma de Euskadi en relación con el personal adscrito a sectores específicos del empleo público en los siguientes términos:

- a) Al Departamento competente en materia de educación, la gestión del personal docente no universitario, del personal de apoyo educativo y del personal de limpieza y cocina de los centros docentes de la Administración de la Comunidad Autónoma, en los términos previstos en la presente Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.
 - b) Al Departamento competente en materia de Interior, la gestión del personal funcionario de la Ertzaintza y del personal laboral de apoyo a la misma, en los términos previstos en la presente Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.
 - c) Al Departamento competente en materia de administración de Justicia, la gestión del personal funcionario de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, y del correspondiente personal laboral de apoyo, adscrito a los órganos judiciales radicados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, y cuya gestión corresponda a la Administración autonómica, en los términos previstos en la presente Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.
 - d) A Osakidetza-Servicio vasco de salud, las competencias de gestión sobre su personal adscrito en los términos que se prevean en su ley de creación y en su normativa de desarrollo.
3. Conferencia sectorial de administraciones públicas con relación a los registros de personal (art. 52.6)

En su seno se suscribirán los Convenios entre las Administraciones públicas en lo relativo a los registros de personal, con la finalidad de cumplir las finalidades asignadas a los mismos:

- a) Garantizar la constancia registral de los expedientes personales del personal en él inscrito, como garantía para las y los interesados y como instrumento de ayuda a la gestión de los recursos humanos comprendidos dentro de su ámbito de aplicación
- b) Disponer de la información sobre los recursos humanos del sector público en la Comunidad Autónoma del País Vasco que los órganos responsables de su planificación necesiten para el análisis y seguimiento de su evolución, así como para la emisión de certificaciones de los datos que en ellos constan.
- c) Determinar las distribuciones que pueden ser objeto de inclusión en la nómina de cada empleado público, de tal manera que no podrán abonarse remuneraciones sin haberse previamente inscrito en el registro de personal el acto o resolución que las hubiere reconocido.

Las Administraciones públicas Vascas así como las entidades que integran su sector público promoverán la implantación de sistemas de gestión integrada de sus recursos humanos.

Atendiendo a la naturaleza de órganos colegiados les será de aplicación los artículos del capítulo II del Título II de la ley 30/1992 de régimen jurídico de las administraciones públicas y del procedimiento administrativo común, en el que se establece: el régimen jurídico de estos órganos colegiados, que quedarán integrados en la administración pública que corresponda aunque sin participar en su

estructura jerárquica, las funciones que corresponden al presidente, a sus miembros y a la persona que se encarga de la secretaría, así como la enumeración de los requisitos para que sean válidas las convocatorias de sesiones y los acuerdos adoptados. A los miembros del Consejo le son de aplicación los artículos 28 y 29 de esta misma Ley, relativos a la obligación de abstenerse o a la posibilidad de ser recusados y en qué casos podrán promoverse

Si bien nos encontramos con una exhaustiva regulación, el Tribunal Constitucional en su sentencia 50/1999 de 6 de abril niega el carácter de básico de muchos de estos apartados y artículos *"por implicar una regulación de detalle que no deja espacio normativo a las Comunidades Autónomas"*, careciendo de dicho carácter básico los artículos 22, 23, 24, 25 y 27, si bien considera que tiene carácter de básico el artículo 26 que hace referencia a los acuerdos adoptados por mayoría de votos, precisamente en aras de posibilitar la aplicación real de la ley 30/1992 que habilita a los órganos colegiados en los que participan varias administraciones, como es el caso, para que puedan establecer sus propias normas de funcionamiento, concretamente el número 22.2 define su participación:

"Los órganos colegiados de las distintas administraciones públicas en que participen organizaciones representativas e intereses sociales, así como aquellos compuestos por representaciones de distintas administraciones públicas, cuenten o no con participación de organizaciones representativas de intereses sociales, podrán establecer o completar sus propias normas de funcionamiento."

Los órganos colegiados a que se refiere este apartado quedarán integrados en la administración pública que corresponda, aunque sin participar en la estructura jerárquica de esta, salvo que así se desprenda de sus funciones o de la propia naturaleza del órgano colegiado."

El artículo 1 del Decreto 16/1993 delimita el ámbito subjetivo entendiendo como personal incluido los funcionarios de carrera e interinos, el personal eventual y los funcionarios en prácticas. El Decreto 267/2000 de 19 de diciembre de segunda modificación del Decreto sobre indemnización por razón del servicio incorpora una disposición adicional duodécima al mismo en la que excluye del ámbito de aplicación del Decreto la participación de personas físicas sin relación de servicio con la Administración, pero reconoce que pueda existir colaboración de estas personas en las actividades de la Administración relacionadas con actividades docentes, seminarios, coloquios, conferencias y participación en tribunales relacionados con la tramitación de subvenciones y jurados para la concesión de premios para actividades de interés social, científico, artístico o cultural. Concluye remitiendo al artículo 21 para establecer los criterios generales.

El Decreto 16/1993 define en el capítulo V, que se extiende del artículo 20 al 24, las asistencias como la compensación económica por la concurrencia a diferentes órganos, entre ellos los órganos colegiados de la Administración de la Comunidad Autónoma y puntualiza las siguientes características:

- El carácter excepcional
- A propuesta de los Departamentos competentes en materia de Hacienda y Administración Pública
- Se autoriza mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno
- Con sujeción a las cuantías y condiciones que se determinen
- A iniciativa del Departamento u Organismos interesado
- En ningún caso se podrá percibir por las asistencias un importe total por año natural superior al 40% de las retribuciones básicas, excluidos trienios que correspondan al grupo de clasificación A.

- No se devengará cuantía alguna por asistencia cuando la pertenencia o participación en un órgano colegiado esté determinada en razón directa del puesto de trabajo ocupado.

Este carácter excepcional implica la necesidad de un estudio propio, individualizado y concreto, no incorporado a otros temas que minimicen la propuesta. Además, el Departamento interesado debe solicitar la asistencia pero son las personas titulares de los Departamentos competentes en Hacienda y Administración pública las únicas expresamente facultadas para proponerlo ante el Consejo de Gobierno.

Asimismo el Decreto 16/1993 establece que deberá autorizarse mediante Acuerdo de Consejo de Gobierno, como ya se han aprobado otros anteriormente que clarifique las cuantías y las condiciones del cobro.

Además de los miembros de estos órganos podrán asistir a sus sesiones, por acuerdo de sus miembros y atendiendo a las cuestiones objeto de deliberación, aquellas personas de nivel técnico que puedan considerarse, por su conocimiento, experiencia y acreditado prestigio, expertas en el ámbito que se trate. La asistencia no conlleva derecho al voto ni tendrán derecho a una compensación económica, compatible con las indemnizaciones correspondientes a los desplazamientos que pueda originar la participación en esas sesiones.

Con carácter general se ha establecido que los medios técnicos y personales que atenderán las necesidades de personal de estos órganos garantizando el apoyo personal y técnico a los distintos órganos consultivos que crea, serán los disponibles en el Departamento al que se adscriban.

8.- PREVISIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS UTILIZADOS Y MEDIOS MATERIALES AFECTADOS

La previsión es que se utilicen los medios materiales y los recursos humanos ya existentes en esta Administración, como hemos mencionado anteriormente. Si bien, si tras el inicio de la actividad se apreciara la necesidad de incrementar personal, esta administración, para cubrir las necesidades de personal de la administración general y sus organismos autónomos, optimizará los recursos propios, en la medida que ello sea posible, bien creando un puesto nuevo y amortizando otro, o por cobertura en comisión de servicios, o bien mediante la aplicación de las figuras de readscripciones de puestos de trabajo, reasignación de efectivos, redistribución de efectivos y movilidad por cambio de adscripción de puestos de trabajo, aplicando los artículos 48 y 105 y siguientes de la Ley de Empleo Público Vasco y los artículos 37, 39, 44 y 47 del Decreto 190/2004 de 13 de octubre, por el que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las administraciones públicas vascas.

En el supuesto de la readscripción se regula que los puestos de trabajo no singularizados adscritos a una unidad o centro directivo podrán ser readscritos a otras unidades o centros directivos del mismo o distinto departamento u organismo autónomo cumpliéndose unos requisitos: que sea para el desempeño de funciones de análoga naturaleza a las que hasta ahora tuviera encomendadas; que sean puestos normalizados; que existan razones de servicio o necesidades organizativas para proceder a dicha modificación y que se ubiquen en la misma localidad.

Con relación al personal que viniera ocupando puestos de trabajo que resulten readscritos continuarán en su desempeño con las mismas condiciones con que hasta entonces vinieran haciéndolo. Toda readscripción requerirá memoria

motivada en la que deberán acreditarse las razones que justifiquen la conveniencia de la medida e informe favorable del órgano competente en materia de función pública sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos en el párrafo anterior. Se incluye como novedad el derecho al trámite de audiencia a la persona interesada. Este supuesto se aplica tanto en aquellos casos en que se produce una readscripción de todo un centro orgánico como si se produce sólo el traspaso de algunas competencias de una Dirección a otra.

Las prestaciones de servicios de carácter temporal que fueran precisas en la administración general de la comunidad autónoma, bajo las modalidades de contrato laboral temporal o por la condición de funcionario interino, se atenderán por las personas ya seleccionadas conforme a los criterios establecidos por en el acuerdo del consejo de gobierno de 30 de mayo de 2006 expresamente para esta materia, y disposiciones de desarrollo.

En el supuesto que se produzca una modificación de localidad al personal afectado, le será de aplicación el decreto que regule las indemnizaciones por razón del servicio y sus sucesivas modificaciones.

Si se considerara pertinente la creación de nuevos puestos de trabajo. En el artículo 42 del presente anteproyecto se establece que las relaciones de puestos son el instrumento mediante el cual las administraciones públicas racionalizan y ordenan sus estructuras internas, determinan sus necesidades de personal, definen los requisitos exigidos para su desempeño y clasifican cada uno de ellos y, el artículo 43 el contenido de las relaciones de puestos de trabajo:

- a) La denominación del puesto y las dotaciones que existan de cada uno de ellos.
- b) El departamento o centro orgánico al que se halle adscrito
- c) En el caso de puestos reservados a personal funcionario: los grupos o subgrupos de clasificación profesional y los cuerpos, escalas u otros sistemas a los que estén, en su caso, adscritos. Los puestos de trabajo podrán describirse indistintamente a más de un grupo, cuerpo o escala.
- d) En el caso de puestos reservados a personal laboral, la categoría laboral que, en cada caso, corresponda
- e) El sistema de provisión (concurso o libre designación) y, en su caso, la determinación de las Administraciones Públicas a cuyo personal se encuentre abierta dicha provisión
- f) Las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo
- g) El perfil lingüístico del puesto de trabajo y, en su caso, la fecha de preceptividad
- h) El régimen de dedicación
- i) El carácter singularizado o normalizado del puesto de trabajo

En las relaciones de puestos de trabajo se concretarán, asimismo, los requisitos específicos que, en su caso, se exijan para el desempeño de un determinado puesto de trabajo. Entre ellos, se incluirá el grado o grados de desarrollo profesional o, en su caso, el grado personal consolidado, exigido para determinados puestos de trabajo.

Si bien cada Departamento propondrá sus relaciones de puestos de trabajo corresponde al Departamento competente en materia de función pública proponer al gobierno la estructura de puestos más adecuada para cada Departamento y Organismo Autónomo y elaborar las relaciones de puestos de trabajo y proponer al gobierno su aprobación (artículos 14 y 15 del anteproyecto de Ley).

El procedimiento de elaboración de relaciones de puestos de trabajo se encuentra reglado en el decreto 78/2005 de 12 de abril por el que se regulan las relaciones de puestos de trabajo de la administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismo Autónomos en el que se especifica en el artículo 6 las fases del proceso de elaboración y modificación de las relaciones de puestos. A su vez, la Orden de 21 de octubre de 2005 de la Consejera de Hacienda y Administración Pública sobre procedimientos de elaboración, modificación, acceso y archivo de las monografías de los puestos de trabajo del personal funcionario al servicio de la administración general de la Comunidad autónoma de Euskadi y sus Organismo Autónomos, concretamente con relación a la elaboración de una monografía como consecuencia de la creación de un puesto, determina a quien corresponde la iniciativa y explicita el papel de la Dirección de función pública.

No hay que olvidar que en los procedimientos de elaboración de puestos el artículo 53 del decreto 83/2010 de 9 de marzo por el que se aprueba el acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la administración de la comunidad autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos obliga a que la documentación que forma parte del expediente de relaciones de puestos debe ser presentado ante los representantes de personal.

Otro de los requisitos que debe incorporarse a una relación de puestos es el perfil lingüístico del puesto y su fecha de preceptividad. El título XIV regula lo referente a la normalización lingüística estableciendo que los puestos de trabajo existentes en las Administraciones Públicas Vascas tendrán asignado su correspondiente perfil lingüístico que determinará el conjunto de competencia lingüística en euskera necesario para la provisión y desempeño del puesto de trabajo. Se dispone igualmente que la asignación del perfil lingüístico a cada uno de los puestos de trabajo existentes en las Administraciones Públicas Vascas, así como su fecha de preceptividad, se efectuará por sus respectivos órganos de gobierno, teniendo en cuenta los objetivos fijados por cada Administración Pública en su correspondiente Plan de normalización del uso del euskera, debiendo procurarse un tratamiento equitativo y proporcional para los puestos de trabajo existentes, con independencia del cuerpo, escala, nivel o grupo de clasificación al que resultan adscritos dichos puestos.

Una condición sine qua non para que un puesto se incluya en la relación de puestos de trabajo es que esté dotado presupuestariamente, como se exige en el artículo 42 del anteproyecto de ley, así como respetarse lo dispuesto en el artículo 13 de la ley 4/2013 de 20 de diciembre por la que se aprueban los presupuestos generales de la comunidad autónoma de Euskadi para el ejercicio 2014, en donde se supedita la creación de nuevas dotaciones a la amortización previa de las dotaciones necesarias de manera que no suponga un incremento en el coste anual bruto, salvo las excepciones recogidas en el número 4, y sin olvidar que el ámbito de aplicación comprende el total de las plazas, tanto las de personal funcionario, como las de laboral fijo y personal eventual y para el conjunto de la Administración de la Comunidad Autónoma y de los organismos autónomos administrativos.

En este mismo artículo se exige que la creación de nuevas dotaciones de personal deben contar siempre con la adecuada financiación e ir inexorablemente acompañadas del previo informe favorable del órgano competente en materia de función pública en el que se haga constar la imposibilidad de atender las nuevas necesidades con la readscripción de puestos de trabajo, la reasignación de efectivos u otras medidas de racionalización y ordenación de recursos humanos.

Además, se establece en el artículo 42.3 de la Ley de Empleo Público Vasco y en reiterada jurisprudencia del Tribunal Supremo la necesidad de publicar en el Boletín Oficial, concretamente en el del País Vasco en nuestro caso, las relaciones de

puestos de trabajo aprobadas por las administraciones públicas precisamente porque su creación y modificación es la manifestación de la potestad organizativa de la administración y porque es lo que le otorga naturaleza normativa.

Con relación a los instrumentos complementarios de gestión, en el artículo 44.3 se obliga a la publicidad de los mismos a través de los procedimientos que se determinen en el correspondiente desarrollo normativo. Dicha redacción no supone dificultar el conocimiento de la existencia de dichos instrumentos, es más, con el apoyo de los medios tecnológicos actuales es más ágil y cómoda la difusión de los mismos.

Es plausible asimismo, la contratación de expertos según los principios informadores y organizadores de la contratación administrativa.

9.- ESTUDIO ECONÓMICO DEL COSTE DE SU FUNCIONAMIENTO Y DEL RENDIMIENTO O UTILIDAD DE SUS SERVICIOS

El coste económico deberá concretarse en el desarrollo de cada uno de las áreas. El rendimiento o utilidad de sus servicios es claramente impulsar la mejora de la calidad institucional del empleo público vasco es uno de los ejes a través de los que se articula la presente Ley, cuyo objetivo último no es otro que introducir aquellos elementos básicos de innovación que hagan del empleo público una institución con alto grado de profesionalización, imparcial y responsable por la gestión de sus resultados. Una institución, por tanto, que sirva de palanca del desarrollo económico-social del país y con una vocación indudable de servicio a la ciudadanía. Una institución dotada de unos valores y con un código ético que haga de la ejemplaridad en el desarrollo correcto de sus funciones la esencia de su funcionamiento.

10.- EVALUACIÓN DEL COSTE QUE PUEDA DERIVARSE DE SU APLICACIÓN PARA OTRAS ADMINISTRACIONES

El ámbito afectado por el proyecto es el personal funcionario de carrera o interino, personal eventual, personal titular de los puestos de trabajo de naturaleza directiva y personal laboral en los términos recogidos en la normativa que se propone, siempre que se encuentren al servicio de alguna de las siguientes Administraciones Públicas, Instituciones u órganos:

- a. La administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, su Administración Institucional y *los demás entes instrumentales* con personalidad jurídica propia, dependientes de aquella.
- b. Las Administraciones Forales de los Territorios Históricos, su respectiva Administración Institucional y *los demás entes instrumentales* con personalidad jurídica propia, dependientes de las administraciones públicas antes citadas.
- c. Las Administraciones Locales, su respectiva Administración Institucional y *los demás entes instrumentales* con personalidad jurídica propia, dependientes de cualquiera las administraciones públicas antes citadas.
- d. La Universidad del País Vasco, en relación exclusivamente con su personal de administración y servicios.
- e. La Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, el Consejo Económico y Social Vasco, el Consejo de Relaciones Laborales, el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, la Agencia Vasca de Protección de Datos y el Órgano Administrativo de Recursos

Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como cualquier otro órgano de naturaleza participativa, consultiva, de asesoramiento o de control dependiente de las anteriores administraciones y dotado de independencia en el desarrollo de sus funciones por su ley de creación.

Cada vez que esta Ley haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de Osakidetza – Servicio Vasco de Salud

Las referencias de esta Ley a las Administraciones públicas vascas se entenderán siempre hechas a las Administraciones, Instituciones y órganos comprendidos en el apartado anterior.

a) entidades incluidas

En el ámbito de aplicación se encuentran definidos todas las entidades de derecho público y los entes públicos de derecho privado. Hay que entender que incluye a los entes que conforman las administraciones públicas vascas de naturaleza territorial y a los que conforman la administración Institucional tal y como están éstos definidos en el artículo 7 de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, según redacción dada tras la modificación realizada en la Ley 5/2006, de 17 de noviembre, del Patrimonio de Euskadi; es decir, los organismos autónomos y los entes públicos de derecho privado.

Asimismo se incluyen expresamente las sociedades públicas, las fundaciones del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi y los consorcios dotados de personalidad jurídica propia a la que se refieren los artículos 6, apartado 5, de la ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común y 87 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local en los casos en que una o varias de las entidades integradas en el sector público de la Comunidad Autónoma hayan aportado mayoritariamente a los mismos dinero, bienes o industria, o se haya comprometido, en el momento de su constitución, a financiar mayoritariamente dicho ente y sus actos estén sujetos directa o indirectamente al poder de decisión de un órgano de la Comunidad Autónoma.

No solo estas entidades sino que, además en el artículo 7, expresamente, se ha querido incluir a aquellas otras entidades del sector público autonómico, foral o local, no incluido en el ámbito de aplicación del artículo 3 del anteproyecto de ley, en las que las administraciones públicas vascas en su conjunto, directa o indirectamente aporten más del cincuenta por ciento de su capital. A éstas se les aplicará, de la presente ley:

- los principios de acceso recogidos en el artículo 71
- Los deberes y código de conducta,
- El régimen jurídico relativo al personal laboral de alta dirección
- Los instrumentos de planificación de recursos humanos previstos en los artículos 43, 44, 45, 52 y 54
- Las previsiones que afectan al personal de colectivos desaventajados a que hace referencia la disposición adicional XXXX
- El título XIV sobre normalización lingüística

c) Tipos de aplicaciones

El artículo 3, que refleja el ámbito subjetivo de aplicación se modula con los artículos siguientes:

1. Aplicación Directa

Existe una aplicación directa de esta Ley según se refleja en el artículo 3.1

2. Aplicación supletoria

Se aplica esta Ley en lo que la normativa propia no regule. Aquí se encuentra:

- el personal estatutario del ente público de derecho privado Osakidetza, excepto los artículos relativos a las retribuciones, movilidad voluntaria y carrera profesional ya que en estas áreas nunca se aplicará esta Ley
- el personal docente no universitario de la Administración Educativa
- Para todo el personal de las Administraciones Públicas Vascas, instituciones públicas u organismos públicos no incluido en su ámbito de aplicación
- Personal funcionario con habilitación estatal

3. Aplicación directa, respetando las peculiaridades

- Personal de la Administración Foral y Local, respetando su autonomía foral y local y las potestades de autoorganización inherentes a la misma
- Personal de los servicios de prevención y extinción de incendios y de salvamento y de atención de emergencias
- Personal de las policías locales, cuando así lo disponga la legislación en materia de policía de la Comunidad Autónoma

4. Aplicación supeditada a que así lo disponga su normativa propia para el personal con legislación específica

- Personal funcionario al servicio del Parlamento Vasco y de la Institución del Ararteko
- Personal funcionario al servicio de las Juntas Generales de los Territorios Históricos
- Personal funcionario de la Policía Autónoma Vasca
- Personal docente universitario con la condición de funcionario de la Universidad del País Vasco
- Personal docente universitario en régimen de laboral de la Universidad del País Vasco
- Personal investigador
- Personal funcionario perteneciente a cuerpos al servicio de la Administración de Justicia cuya gestión corresponde a la Comunidad Autónoma

El párrafo 5 destaca el carácter supletorio de esta Ley para el personal de las administraciones públicas vascas, instituciones públicas u organismos públicos no incluidos en su ámbito de aplicación.

d) Qué personal se incluye en el ámbito de aplicación de esta Ley

Se ha desgranado hasta el momento, a que Administración o ente público es de aplicación esta ley. A continuación, haremos una referencia al tipo de personal al que le es de aplicación.

El artículo 3 al mencionar el ámbito de aplicación se refiere al personal funcionario, obviamente solo de carrera. Esta Ley se aplica al personal funcionario de carrera en su totalidad y al personal funcionario interino, aquellos artículos que sean compatibles con su naturaleza.

Con relación al personal laboral se le aplica la legislación laboral, los artículos de esta Ley que expresamente lo determinen y no sean contrarios a su naturaleza laboral y las demás normas convencionalmente aplicables y, con relación al personal eventual, solo se le aplicarán aquellos artículos que así se determinen expresamente.

Con relación al coste que pueda derivarse de su aplicación para otras administraciones públicas se desglosan las funciones que les corresponden

1.- Gestión de los procesos selectivos por el IVAP

El IVAP tiene la obligación de participar en los procesos de selección de empleadas y empleados públicos, tanto de personal funcionario como de personal laboral. El IVAP podrá suscribir convenios o encomiendas de gestión con el resto de administraciones públicas vascas o de entidades del sector público vasco. En este caso, los costes del proceso selectivo deberán ser asumidos por la Administración Pública o entidad que demanda el citado servicio. (artículo 19.3)

2.- Fase de formación como parte del proceso selectivo de su personal empleado público

Podrán suscribir un Convenio con el IVAP (art. 83.3)

3.- Asumir la formación, la homologación de la formación externa y la acreditación de competencias del personal empleado

Mediante convenios o encomiendas de gestión suscritas con las administraciones Forales y Locales o con el resto de entidades del sector público vasco, el Instituto Vasco de Administración Pública podrá asumir la formación, la homologación de la formación externa y la acreditación de las competencias de su personal empleado. El Instituto Vasco de Administración Pública promoverá, asimismo, convenios específicos con la Asociación de Municipios Vascos-EUDEL con el fin de garantizar la formación del personal de las entidades locales. (artículo 19.4)

4. Las administraciones Forales y Locales crear una Inspección General de Personal y Servicios (art. 20.4)

Además expresamente a las Administraciones Forales les corresponde cooperar para que las administraciones Locales puedan desarrollar adecuadamente las funciones de la Inspección General de Personal y de Servicios, cuando las entidades locales no dispongan de capacidad técnica o financiera adecuada (artículo 20.4).

5 La evaluación del desempeño

La finalidad de la propuesta es convertir esta figura en el instrumento para la ordenación y planificación del empleo público y posibilitar la evaluación y valoración de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados, compitiendo a cada Administración Pública Vasca determinar los efectos de la evaluación del desempeño en su ámbito.

La aplicación de sistemas de evaluación del desempeño requerirá la previa descripción de los puestos de trabajo y de la regulación y aprobación previa de sistemas objetivos que permitan valorar el desempeño (art. 53)

6. Órgano permanente de Selección

El órgano permanente de selección de la administración general e Institucional de la CAE, se adscribirá al IVAP y, mediante Convenios, podrá actuar como órgano de selección de las administraciones forales y locales de Euskadi (art. 82.4)

7. Carrera profesional supeditada a un desarrollo reglamentario del Gobierno Vasco

Dentro de este apartado hay que añadir la posibilidad de establecer cursos formativos u otras pruebas de carácter objetivo para que el personal funcionario, que esté desempeñando con adscripción definitiva un puesto de trabajo y no tuviera consolidado el grado personal correspondiente al nivel del puesto supla, con este procedimiento, el tiempo que le faltaba para la consolidación del grado personal.

8. La formación del personal directivo público profesional

Previo Convenio, podrá ser organizada y certificada por el IVAP. (artículo 83.3)

9. Registro de personal

Las Diputaciones Forales y las Administraciones Locales, la Universidad del País Vasco y las Juntas Generales dispondrán de un registro de personal en el que se inscribirán los datos de la totalidad del personal al servicio de aquéllas.

Cuando las Administraciones Locales no dispongan de capacidad técnica o económica para el desarrollo o mantenimiento de un registro de personal, las Administraciones Forales asistirán técnicamente a tales entidades locales, suscrito el correspondiente Convenio.

10. Asistencia técnica a las entidades locales vascas para la puesta en marcha de los instrumentos de gestión previstos en esta ley (Disposición adicional octava)

Las entidades locales vascas serán asistidas por las Diputaciones forales y por el Gobierno Vasco para la correcta implantación de todos los instrumentos de gestión establecidos en esta ley

Para este asunto, las Diputaciones Forales y el Gobierno Vasco podrán suscribir acuerdos o convenios de colaboración con la asociación o asociaciones de municipios más representativos, con el fin de que sean éstas las que presten la asistencia técnica requerida. Tales acuerdos o convenios preverán, asimismo, los recursos financieros necesarios para ese fin.

11.- EVALUACIÓN DEL COSTE QUE PUEDA DERIVARSE DE SU APLICACIÓN PARA LOS PARTICULARES

Las previsiones contenidas en el presente anteproyecto de Ley no repercuten de manera directa en los particulares, por lo que la evaluación del coste que pueda derivarse de su aplicación es inoperante

12.- EVALUACIÓN DEL COSTE QUE PUEDA DERIVARSE DE SU APLICACIÓN PARA LA ECONOMÍA GENERAL

Si bien el desarrollo de la ley pueda repercutir, inicialmente, elevando el coste en la aplicación para la economía general, toda inversión se dirige a la obtención de una administración pública más eficaz y eficiente y por tanto, con menor coste porcentual, a corto y medio plazo, en la aplicación para la economía general.

En Vitoria-Gasteiz, a 7 de agosto de 2014

Juna M^a Barasorda Goicoechea
Director de Función Pública