



INFORME SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO

I. COMPETENCIA

Se emite este informe a solicitud del Departamento de Administración Pública y Justicia en el ejercicio de la atribución efectuada a la Dirección de Función Pública por el artículo 6.1.a) de la ley 6/89, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, en relación con el artículo 6.1 del Decreto 20/2012, de 15 de diciembre, 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 y el artículo 16.a) del Decreto 188/2013, de 9 de abril, por el que se establece la estructura y funciones del Departamento de Administración Pública y Justicia.

El presente informe se centra exclusivamente en aquellas cuestiones que de forma expresa o derivada afectan a la materia de función pública, quedando el resto de los asuntos no sometidos a la consideración de esta Dirección.

II. OBJETO Y FINALIDAD

La presente Ley tiene por objeto la ordenación, definición del régimen jurídico y desarrollo de los instrumentos de gestión del empleo 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.

En la exposición de motivos se refleja la finalidad de la norma que busca, entre otras, alcanzar un modelo vasco de función pública para la totalidad de las Administraciones públicas Vascas, que ya fue el objeto de la ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca.

Desde la década de los 90 esta Administración se embarca en un proceso de racionalización y modernización de la función pública, sustentado en la implantación de los análisis funcionales de los puestos de trabajo, lo que ha llevado a una modificación de algunos elementos sustantivos. Esta circunstancia debe incardinarse en el cambio de contexto producido como consecuencia de la publicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que, por un lado, redefine el ámbito al hacer referencia al empleo público y no a la función pública y por otro lado, esta nueva Ley se configura de una manera muy abierta permitiendo al legislador autonómico que defina su propio modelo. Los elementos más innovadoras de la legislación estatal se posicionan en las siguientes áreas: la dirección pública profesional, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, el sistema retributivo y los sistemas de provisión de puestos de trabajo.

El segundo elemento a valorar es el gran impacto sufrido en la sociedad como consecuencia de la creciente globalización e interdependencia recíproca de los diferentes estados y territorios, el impacto de las tecnologías de la información y de

la comunicación, así como de la sociedad del conocimiento, la apertura de las fronteras y la presencia del fenómeno de la inmigración y la competitividad institucional entre los diferentes niveles de gobierno territoriales, así como la situación económica actual.

En suma, se pretende la mejora de la calidad institucional del empleo público vasco consiguiendo una institución con un alto grado de profesionalización, imparcialidad y responsable por la gestión de sus resultados, que sirva de palanca del desarrollo económico-social del país, 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.

La ley se compone de una exposición de motivos, de un articulado de doscientos dos artículos dividido en título preliminar y catorce títulos, además de treinta disposiciones adicionales, veinte disposiciones transitorias, una derogatoria, cuatro finales y un Anexo.

III. LEGALIDAD

El marco legal de referencia a la hora de emitir el presente informe está constituido básicamente por el artículo 10.4 del Estatuto de Autonomía del País Vasco, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, 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, de Patrimonio de Euskadi, Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local y la ley 7/1981, de 30 de junio, sobre ley de gobierno.

IV. CONTENIDO

1.- Ámbito 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, en 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.

Con relación al personal eventual y al personal titular de los puestos de trabajo de naturaleza directiva, esta ley solo se les aplicará en los términos recogidos en la normativa que se propone.

Componen el sector público vasco:

- 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 de 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 70

- 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 42, 43, 44, 51 y 53
- Las previsiones que afectan al personal de colectivos desaventajados a que hace referencia la disposición adicional undécima
- El título XIII 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

3. Aplicación directa, respetando las peculiaridades

- Personal de la Administración Foral y Local, respetando su autonomía foral y local y las potestades de auto organización 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. Sin perjuicio de su carácter supletorio, 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

2.- Órganos comunes del empleo público vasco

Dentro del capítulo de los órganos comunes del empleo público vasco, que se definen como aquellos que, respetando en todo caso la autonomía foral y local, extiende su ámbito de competencia a todas las Administraciones Públicas Vascas, se denotan los siguientes:

- La Comisión de Coordinación del Empleo Público
- Aquellos órganos que sean creados por Ley con el mismo carácter
- El Gobierno Vasco cuando la presente ley expresamente prevea que se pueden dictar normas reglamentarias aplicables a todas las Administraciones públicas

La Ley 7/1995, de 2 de abril de Bases del Régimen Local, en sus artículos 10 y del 55 al 61 se reflejan las relaciones interadministrativas, basadas en la coordinación y cooperación económica, técnica y administrativa entre la Administración Local y la Administración del Estado y de las Comunidades Autónomas, pudiendo crear órganos de colaboración que tendrán únicamente la condición de consultivos.

Con la nueva ley desaparece el Consejo Vasco de la Función Pública y se crea la Comisión de Coordinación del Empleo Público, destacando en la composición del nuevo ente la entrada como miembro de un representante de la Universidad del País Vasco y la exclusión de los representantes de personal.

Dentro de las funciones que se le atribuyen, desaparece la obligación de informar los anteproyectos de ley en materia de función pública o las disposiciones generales que desarrollen dicha ley, que existía en la anterior Ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública vasca y se limita a aquellos supuestos en que la mayoría de sus miembros lo estimen pertinente en función de su importancia.

La cuestión que se plantea es cuál es el procedimiento que va a utilizar dicha comisión para decidir que disposiciones informan y cuáles no. En todo caso, será preciso que tengan conocimiento de las mismas, con lo que en principio debería remitírsele todas las disposiciones que pudieran entrar dentro de los criterios recogidos en el artículo 12.a) y deberían reunirse para, analizadas estas normas, acordar por mayoría de sus miembros si proceden a informar las mismas.

Se propone modificar la redacción del artículo 12.a) para que se explique el procedimiento para ejecutar de forma realmente operativa la atribución de analizar e informar los anteproyectos de ley y normas forales en materia de empleo público.

Además, se concretan las medidas que en el apartado d) del artículo 8 de la ley 6/1989, se mencionan; es decir, 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 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.

3.- Órganos de empleo público de la Administración General e Institucional de Euskadi.

Se clasifican en:

1. Órganos superiores.
 - a. El Gobierno Vasco
 - b. El departamento competente en materia de empleo público
2. Otros órganos competentes
 - a. Los Departamentos del Gobierno Vasco
 - b. La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco
 - c. El departamento competente en materia de Hacienda
 - d. El Instituto Vasco de Administración Pública

Dentro del Departamento competente en materia de empleo público hay que mencionar especialmente a la unidad de Inspección General de Personal y Servicios

a) Funciones del Gobierno Vasco

Con relación a este tema hay que destacar el doble papel que el Gobierno Vasco juega en su doble condición de órgano común de las Administraciones públicas Vascas - artículo 9 - y como órgano superior del empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi - artículo 13. Es con relación a este último ámbito al que nos vamos a referir.

Su ámbito de aplicación está conformado por:

- La administración general
- Organismos Autónomos
- Entes Públicos de Derecho Privado
- Entidades de derecho público con personalidad jurídica propia

Se menciona a continuación, en áreas concretas, el ámbito subjetivo de aplicación:

- Si bien la competencia para aprobar la RPT y establecer la estructura de puestos, sólo se aplica sobre la Administración General y los Organismos autónomos y no a los Entes Públicos de Derecho Privado, ni a otros entes de derecho público con personalidad jurídica propia, sí que se produce un control, con relación a todo el sector público, al corresponder al Gobierno Vasco determinar el dimensionamiento de los efectivos del sector público. Dicho término engloba a los Entes Públicos de Derecho Privado, las sociedades públicas, fundaciones públicas y consorcios.
- En la Oferta de Empleo Público se incluirán la oferta de los Organismos Autónomos y de los Entes Públicos de Derecho Privado, tanto para el acceso como personal funcionario como personal laboral.

- Las agrupaciones de puestos de trabajo en áreas funcionales, para ordenar el sistema de carrera profesional, la movilidad y la formación se aplica también a los organismos autónomos, a los entes públicos de derecho privado y demás entidades de derecho público.
- Las normas y directrices para la aplicación del régimen retributivo del personal funcionario y las condiciones salariales del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma, se aplica a la Administración Institucional y demás entidades de derecho público.
- Aprobar los planes de ordenación de recursos humanos y los planes de optimización de gestión de personal se aplica a la administración institucional.
- Establecer las instrucciones y directrices a que deben atenerse los representantes de la Administración en las negociaciones sobre las condiciones de trabajo, tanto para el personal laboral como funcionario, se extiende a la administración general, la administración institucional y a las demás entidades de derecho público.

En el apartado segundo del artículo 9, se menciona una serie de atribuciones que pueden ser conferidas al Departamento competente en materia de empleo público:

- Establecer, el sistema de análisis de puestos de trabajo a aplicar conforme a lo establecido en la presente Ley, y determinar cuáles son sus efectos sobre las relaciones de puestos de trabajo

- Aprobar los Convenios de movilidad interadministrativa entre la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y otras Administraciones Públicas o, en su caso, los criterios de coordinación con otras Administraciones Públicas Vascas en esta materia.

- Cuando se propongan celebrar Ofertas de Empleo conjuntas, establecer los criterios y directrices generales en orden a su aprobación y publicación.

b) Funciones del Departamento competente en materia de empleo público

El Departamento competente en materia de empleo público extiende sus atribuciones sobre la Administración General e Institucional de Euskadi y tanto sobre el personal funcionario de carrera como personal laboral.

Sin embargo, con relación al control de la plantilla y de las Relaciones de puestos de trabajo, el ámbito se limita a la administración general y a los organismos autónomos. Para el resto del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi se circunscribe a proponer el dimensionamiento de los efectivos.

Para la puesta en marcha de los instrumentos complementarios de gestión de recursos humanos es preciso que, previamente a su implantación, el departamento competente en materia de empleo público determine los criterios para su implantación, establezca su contenido y los apruebe. En consecuencia, hasta que se apruebe esta normativa, no cabe la aprobación de instrumentos complementarios de gestión de recursos humanos.

Con relación a la **inspección general** en materia de personal o de inspección de servicios, encontramos dos criterios: establecer los sistemas de inspección y el ejercicio efectivo de la inspección. En el apartado 15 ñ), le compete establecer los sistemas de control y supervisión de los entes públicos de derecho privado, agencias, sociedades públicas y fundaciones. Tras este listado, hay que entender que **el ejercicio efectivo**, que se recoge en el apartado n), **hay que circunscribirlo a los Departamentos de la Administración General y a los Organismos Autónomos.**

c) Competencias de los Organismos Autónomos y demás entidades públicas

En el artículo 16 se plasman las competencias de los Departamentos y en el apartado 3, se concretan cuáles pueden ser ejercidas por los Organismos Autónomos y demás entidades públicas sometidas al ámbito de aplicación de la ley con respecto al personal a ellos adscritos.

Una redacción similar se expresa en el apartado 16.4, pero ubicándolos dentro de los calificados específicos. Los sectores específicos del empleo público se delimitan en función del área siendo éstos: docente, ertzaintza, justicia y sector sanitario.

4.- Supuestos de cese de personal funcionario interino

a) El artículo 25.1.e) ii establece que, en los casos de ejecución de programas temporales, la duración de un programa temporal no podrá exceder de dos años, prorrogable por un año más y, excepcionalmente, el consejo de gobierno podrá aprobar la ejecución de programas de duración indeterminada, siempre que resulte debidamente justificada la imposibilidad de llevar el mismo a la práctica en un plazo inferior a tres años.

Con relación a este punto la ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público u otras medidas de reforma administrativa, establece los plazos de ejecución de estos programas tasándolos en un plazo máximo de tres años, ampliable hasta doce meses más.

Como puede observarse no coinciden los plazos regulados. Al poseer el Estado título competencial amparado en el artículo 149.1.18º de la Constitución, que le atribuye competencia exclusiva en materia de bases del régimen jurídico de las Administraciones públicas y en materia de procedimiento administrativo común, debe modificarse la redacción en el sentido expresado por la legislación estatal.

Al mismo tiempo y con el mismo fundamento, debe analizarse si realmente existe competencia para aprobar la ejecución de programas de duración indeterminada, recogidos en el artículo 25.1.e) iii y 25.2.a).

5.- Personal laboral en puestos de nivel directivo intermedio

El apartado 6 del artículo 26 regula que:

"En las entidades instrumentales de las Administraciones públicas Vascas, de personificación privada, los niveles directivos intermedios o que no sean de máxima

responsabilidad en la respectiva entidad, podrán ser cubiertos por personal laboral de régimen común, sin perjuicio de que en su procedimiento de designación y, en su caso, de régimen jurídico, se les apliquen las previsiones recogidas en esta ley para el personal directivo.”

a) Régimen jurídico de niveles directivos intermedios

Los niveles directivos intermedios serán cubiertos por personal laboral de régimen común. En consecuencia, les será de aplicación el régimen laboral común, en todos sus aspectos. Por tanto, no parece que sea aplicable a este personal el régimen jurídico previsto en esta ley para el personal directivo. Debe modificarse el artículo 26.6 en el sentido indicado.

6.- Personal eventual

La definición del artículo 27 menciona funciones calificadas de modo expreso como de confianza o asesoramiento político.

Sentencias como la del TSJ de Canarias (Sala de lo Contencioso-administrativo), de 19 de octubre del 2001, rec. 22/2001, afirman que “... *Cuando los puestos de personal eventual no se incluyen en la oferta pública de empleo ni se cubren mediante ninguno de los sistemas de selección o provisión de puestos de trabajo no es materia que esté sujeta a negociación con las organizaciones sindicales. La razón es bien simple; **la Administración sólo puede clasificar como personal eventual excepcionalmente a aquel personal que ejerza funciones de confianza o asesoramiento especial***”.

La definición de personal eventual se recoge en el artículo 12 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en el que vuelve a calificar expresamente dichas funciones como de confianza o asesoramiento especial.

Las funciones del personal eventual remiten al asesoramiento especial a las estructuras políticas de los respectivos niveles de gobierno. El propio artículo 27 explicita las funciones que no puede desempeñar este personal, concreta el personal que puede designar personal eventual y recoge la obligación de publicar en el Boletín Oficial del País Vasco o del Territorio Histórico, las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos de ordenación similares.

Los datos que deben figurar en estas relaciones de puestos de trabajo reservados a personal eventual se concretan en el artículo 43.3, siendo éstos: la denominación del puesto y las dotaciones que existen de cada uno de ellos, el departamento o centro orgánico al que se halle adscrito y el perfil lingüístico del puesto de trabajo y, en su caso, la fecha preceptividad. A pesar de remarcar la diferente naturaleza de este personal eventual con relación al resto del personal empleado público, sí resulta pertinente aplicarle a este personal el régimen general del personal funcionario de carrera en todo aquello que sea adecuado a su naturaleza. En concordancia con dicho criterio, resulta coherente que en las **relaciones de puestos de trabajo** o instrumentos de ordenación similares de este tipo de personal, consten **las mismas características que se recogen como contenido de las relaciones de puestos de trabajo** o en los instrumentos complementarios de gestión que se creen para el personal funcionario de carrera, siempre que éstas sean adecuadas al régimen jurídico del personal eventual.

7.- La Dirección Pública Profesional en las Administraciones Públicas Vascas

La función directiva y el estatuto del directivo profesional en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi se recoge en el título III y en las disposiciones adicionales cuarta y novena. Concretamente la disposición adicional cuarta establece:

En la Administración general son puestos directivos:

- los que así se determinen en la ley de Administración Pública Vasca y se incorporen en el instrumento de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva

En la Administración general podrán tener la consideración de puestos directivos:

- El puesto de Director/a de Servicios, cuando así se disponga expresamente en el decreto de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos

En la Administración Institucional y demás entidades integrantes del sector público (OO.AA., EPDP, sociedades públicas, fundaciones públicas y consorcios) **tendrán** la consideración de puestos directivos:

- Puestos directivos de máxima responsabilidad

En la Administración Institucional y demás entidades integrantes del sector público (OO.AA., EPDP, Sociedades Públicas, Fundaciones Públicas y Consorcios) **podrán tener** la consideración de puestos directivos:

- Otros niveles directivos intermedios que, en atención a la naturaleza de sus funciones, así se determine en los instrumentos de Ordenación como reservados al personal directivo profesional.

Asimismo podrán tener carácter directivo los puestos de trabajo en los que de modo preferente se desempeñen todas o algunas de las siguientes funciones:

- a) establecimiento y evaluación de objetivos.
- b) Participación en la formulación y ejecución de programas y de políticas públicas adoptadas por los niveles de dirección política
- c) 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.
- e) Asunción de un alto nivel de autonomía y de responsabilidad en el cumplimiento de sus objetivos.

b) Procedimiento de designación de personal directivo

Se regulan los principios generales para la designación, obligando a respetar los principios de mérito, capacidad e idoneidad y la necesidad de aplicar el sistema de acreditación de competencias, recogido en el artículo 32.2:

- Conocimientos mínimos exigidos
- Experiencia profesional mínima en puestos de trabajo del mismo o similar ámbito funcional, así como, en su caso, los programas de formación que serán valorados en el proceso de provisión del puesto directivo
- Otras competencias vinculadas con el correcto desempeño del puesto de trabajo

Se exige cobertura mediante convocatoria pública publicada en Boletín Oficial correspondiente.

Se remite a desarrollar por el Gobierno, mediante decreto, la normativa por la que se regule el procedimiento de acreditación de competencias profesionales, la evaluación de las mismas, los criterios de designación y nombramiento de personal directivo profesional y las circunstancias de su cese (art. 34.5).

Dicha normativa concretará la composición de la comisión evaluadora. Los órganos colegiados de selección de las Administraciones públicas, al especificar el tipo de personal que puede formar parte de estos órganos y el que no, excluye específicamente al personal alto cargo y a los asesores externos. Estos últimos pueden cooperar limitando su actividad al ejercicio de sus especialidades técnicas, pero no forman parte, es decir, no son miembros del órgano técnico de selección.

La propuesta de formación de la comisión evaluadora debe guardar similitud en su composición con el resto de órganos de selección de esta Administración pública.

En aras de garantizar la objetividad y la apariencia de profesionalidad e imparcialidad, el **procedimiento** que vaya a ser utilizado para el proceso de acreditación deberá estar definido con anterioridad y regulado, por el Gobierno Vasco, por la persona titular del Departamento competente en materia de empleo público o por el órgano competente en las distintas administraciones públicas, especificando exactamente cuáles son los **instrumentos de evaluación** que van a utilizarse: si van a realizarse valoraciones curriculares, entrevistas conductuales estructuradas o cualquier otro procedimiento adecuado para comprobar la idoneidad de los aspirantes, recogiendo unos criterios generales que establezcan unos **criterios mínimos homogeneizadores** que garanticen el principio de igualdad y el de objetividad, evitando la apariencia de parcialidad.

La ley de empleo público, que define la figura del personal directivo público profesional, es el marco adecuado para determinar su régimen jurídico (art 36):

1.- Si es un personal funcionario de carrera

a) puesto directivo adscrito a **su propia** administración general de la Comunidad Autónoma, administración Foral o Administración Local u organismos autónomos y entes públicos de derecho privado de ellos dependientes.

El personal funcionario de carrera se mantendrá en situación de servicio activo, con reserva del puesto de trabajo del que es titular.

b) puesto directivo **adscrito a otra Administración Pública distinta a la suya propia** o a los organismos autónomos y entes públicos de derecho privado de ellos dependientes

El personal funcionario se mantendrá en situación de prestar servicios en otras administraciones públicas, manteniendo la reserva de su puesto de origen.

c) puesto directivo adscrito al resto del sector público
Se proveerá el puesto mediante la formalización de un contrato laboral de alta dirección.

El personal funcionario de carrera pasará a la situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente

2.- Si es un personal laboral

a) puesto directivo adscrito la administración general de la CA, administración Foral o Administración Local u organismos autónomos y entes públicos de derecho privado de ellos dependientes.

Se procederá a su nombramiento y se declarará en situación de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente

b) puesto directivo adscrito al resto del sector público

Se formalizará un contrato laboral de alta dirección y se declarará en situación de excedencia forzosa con reserva de puesto

3.- Personal que no reúna la condición de funcionario de carrera o laboral fijo de las Administraciones Públicas Vascas

Este personal formalizará un contrato laboral de alta dirección

Con relación al régimen de incompatibilidades y al código de conducta el artículo 36 remite, para todas las administraciones públicas, al código ético del gobierno Vasco, salvo las especificidades que para el personal directivo público profesional de la Administración Local se prevea en la legislación básica de régimen local.

Sin embargo, esta misma Administración, en la ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del código de conducta y de los conflictos de intereses de los cargos públicos, prevé expresamente en sus disposiciones adicionales 1ª y 2ª que los Ayuntamientos y Diputaciones aprueben sus propios códigos de conducta. Por lo que el apartado 5 de este artículo 36 debiera modificarse para respetar la potestad auto organizativa de los territorios históricos y entidades locales.

Para finalizar, el apartado sexto del artículo 36 deniega la posibilidad de que la condición de personal directivo público profesional constituya mérito para el acceso a la condición de funcionario de carrera, si bien, como el personal funcionario de carrera puede ser nombrado para el desempeño de funciones directivas, si cabe que dicha circunstancia pueda ser valorada en los procesos de promoción interna. Se considera razonable añadir que la condición de personal directivo público profesional puede ser valorada en los procesos de provisión.

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

El título IV regula la ordenación y estructura del empleo público, mencionando como:

- Instrumentos de Ordenación del empleo público
 - o El puesto de trabajo
 - o Las áreas funcionales
 - o Las Relaciones de puestos de Trabajo

- Los instrumentos complementarios de gestión de recursos humanos
- Instrumentos de planificación del empleo público
 - Planes de ordenación del empleo público
 - Planes de optimización de gestión de personal
 - La readscripción de puestos de trabajo
 - La supresión de puestos de trabajo
 - Plantillas presupuestarias
 - Oferta de empleo público
 - Registro de personal y gestión integrada de recursos humanos
- Otros instrumentos
 - La evaluación del desempeño
 - Los análisis de puestos de trabajo
- La estructura del empleo público
 - Grupos de clasificación del personal funcionario
 - Cuerpos del personal funcionario
 - Escalas
 - Opciones
 - Especialidades

a) Concepto de puesto de trabajo

El artículo 37 inicia el capítulo definiendo el concepto de puesto de trabajo como unidad básica de estructuración del empleo público y el artículo 39.1 recoge la potestad de las Administraciones Públicas Vascas para agruparlos en función de los conocimientos o destrezas exigidos para su desempeño.

El borrador, en el artículo 39.2, recoge como criterio de agrupación de los puestos de trabajo de la Administración General e Institucional de la CAE las áreas funcionales. Mediante dicho instrumento los puestos de trabajo se agrupan en razón de la polivalencia real o potencial de dichos puestos. Esta definición debe de analizarse ya que es un concepto indeterminado que provoca una situación de indefinición jurídica. Sería interesante modificar la redacción de la misma en aras de una mayor claridad jurídica.

b) Puestos de trabajo reservados a funcionarios de carrera

Los puestos de trabajo de las administraciones públicas se reservan, con carácter general, para su desempeño por el personal funcionario público. Se desglosa a continuación los puestos que, en todo caso, quedan reservadas a personal funcionario de carrera por desempeñar funciones cuyo ejercicio implique la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o la salvaguardia de los intereses generales de cada administración pública. Continúa el artículo relacionando los ámbitos en los que los puestos de trabajo pueden ser desempeñados por personal laboral.

El personal al servicio de los entes públicos sometidos a derecho privado, de las entidades públicas empresariales, de las sociedades públicas, sociedades mercantiles locales, consorcios y fundaciones públicas tendrá la condición de personal laboral. En los entes públicos de derecho privado, solo en el supuesto de que tengan atribuidas competencias que supongan el ejercicio de autoridad o de

potestades públicas, se reservarán dichos puestos de trabajo a personal funcionario.

El artículo 41.2 lista cuáles son los puestos de trabajo reservados a funcionarios de carrera. Esta enumeración sigue el modelo de otras comunidades autónomas. El artículo 19 de la ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública vasca recoge una reserva general de los puestos para los funcionarios de carrera, pero la entrada en vigor del Estatuto Básico del empleado público reserva el ejercicio de las funciones que impliquen la participación, directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones públicas al personal funcionario de carrera. Esta definición normativa es muy genérica y existe abundante experiencia de la problemática que está indefinición genera en los entes públicos de derecho privado, problemática que se circunscribe a la dificultad que dichos entes tienen en concretar e individualizar dichos puestos.

En consecuencia, se considera adecuado el criterio de concretar las funciones y ámbitos que se ajustan a dicha definición. Sobre este punto señalar que una vez analizadas se sugiere que puede incluirse dentro de las mismas, aquellas relacionadas con el ámbito de la Salud pública y ello porque es de interés general que en el ámbito sanitario y en el docente, la administración actúe como garante de la calidad en el servicio y no emplee criterios mercantiles de búsqueda del beneficio.

c) Relación de puestos de Trabajo e Instrumentos complementarios de ordenación del empleo público.

El anteproyecto de ley de empleo público vasco prevé que, además de la Relación de Puestos de Trabajo, puedan existir otros instrumentos complementarios de ordenación del empleo público. El instrumento de ordenación es la plasmación de la potestad auto organizativa de la administración y, la potestad organizativa, es el derecho de la administración a organizar por su propia voluntad unilateral los servicios a su cargo, de la forma que estime más conveniente al objeto de prestar un mejor y más eficiente servicio público, inspirándose en los principios de coordinación y especialización funcional. Comprende la configuración y ordenación de los órganos de mayor jerarquía, la distribución de los órganos menores, su ordenación y coordinación, así como la asignación de competencias a estos órganos – artículo 11 de la Ley 30/1992.

Como ha afirmado la Comisión Jurídica Asesora en su dictamen DCJA 32/2002: *“en la potestad organizativa, según constante doctrina jurisprudencial (por todas, STS de 17 de febrero de 1997 – Ar. 1504)-, está presente con fuerza la discrecionalidad técnica: se trata de adoptar la mejor opción organizativa para el desempeño de las funciones de acuerdo con los principios de eficacia, jerarquía, descentralización, desconcentración.”* Principios que para la Administración de la Comunidad Autónoma Vasca establece el artículo 53 de la Ley 7/1981 de Gobierno, pero en el que, en todo caso, debe respetar que la finalidad de dicha configuración organizativa es adoptar la forma que se estime más conveniente a los intereses públicos.

Los artículos 43 y 44 recogen los contenidos de la relación de puestos de trabajo y la de los instrumentos complementarios de ordenación del empleo público. **Todos aquellos contenidos que sean exigidos para proveer un puesto de trabajo deben estar incorporados en la Relación de Puestos de Trabajo y por tanto, la RPT debe de incluir, siempre, el grado de desarrollo profesional exigido para determinados puestos de trabajo y los méritos**

específicos que deben valorarse en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo y no solo cuando se carezca de instrumento complementario de ordenación del empleo público.

El resto de las administraciones públicas y de las entidades del artículo 3 y del 7, deben realizar un análisis objetivo de sus puestos y de sus necesidades y de los requisitos exigibles, dentro de sus instrumentos de gestión de recursos humanos y con carácter previo a la convocatoria del proceso de selección.

Deben modificarse el artículo 43.1 y el 44.4, en el sentido indicado.

9.- Instrumentos de planificación del empleo público

a) Se observa que existe una errata en el artículo 46 apartado m), en el que la referencia a la suspensión del cumplimiento de pactos y acuerdos, lo es en los términos contemplados en el artículo 194.j) de la presente ley.

b) Supresión del puesto de trabajo o de dotaciones

El artículo 49.1 vincula la supresión de puestos de trabajo o de dotaciones a un previo proceso de análisis de cargas de trabajo o de planes de optimización de la gestión de procesos derivados de la redefinición de la cartera de servicios públicos ofertados.

El artículo 49.2 menciona las consecuencias de la supresión de puestos: la reasignación de efectivos. Los instrumentos que poseen las distintas Administraciones públicas como instrumentos de ordenación del empleo público son: las readscripciones de puestos de trabajo, las plantillas presupuestarias y la Oferta de empleo público y, como procedimientos de provisión de puestos, la adscripción provisional, la comisión de servicios, la reasignación de efectivos y la redistribución de efectivos. Una vez determinada la necesidad de supresión de puestos de trabajo o dotaciones, se procederá a un proceso de reasignación de efectivos, regulado en el artículo 112.

Resulta adecuado recordar el artículo 73 de la Ley 7/2007 de 12 de abril del Estatuto Básico del Empleado Público, por el que se podrán asignar funciones, tareas o responsabilidades distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen sin merma en las retribuciones.

b) Oferta de empleo público o instrumentos similares de gestión

A la hora de cubrir las necesidades de personal con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en cada Administración y que, en consecuencia, deban proveerse con personal de nuevo ingreso, **el artículo 51 menciona dos medios: serán objeto de oferta de empleo público o de cualquier otro instrumento similar de gestión** que adopten las Administraciones públicas y las entidades de ellas dependientes.

En el artículo 12 k) y m) se recogen las atribuciones de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, en el que se menciona formular

propuestas para celebración de OPES conjuntas de distintas administraciones y programas de racionalización en materia de ofertas de empleo públicas, pero no se mencionan otros instrumentos similares de gestión.

En el artículo 14.2.d) dentro de las competencias del Gobierno Vasco se menciona la de aprobar la oferta de empleo público y ordenar su publicación, salvo que tal competencia sea desconcentrada en el departamento competente en materia de empleo público, pero no se mencionan otros instrumentos similares de gestión.

En el artículo 15.2.l) dentro de las competencias del departamento competente en materia de empleo público cita elaborar y aprobar la oferta de empleo público, así como ordenar su publicación, cuando esta competencia sea desconcentrada por parte del Gobierno Vasco en el Departamento competente en la materia de empleo público, pero no se mencionan otros instrumentos similares de gestión.

En el artículo 46.3 l) dentro los planes de ordenación del empleo público utilizan la Oferta de empleo público como medio de incorporación de recursos humanos, pero no se mencionan otros instrumentos similares de gestión.

En el artículo 74 al mencionar a las personas con discapacidad se les reserva un cupo en las ofertas de empleo público, pero no se mencionan otros instrumentos similares de gestión.

En los artículos 91.6 y 91.7 y Disposición Transitoria decimotercera se regula la promoción interna y se mencionan las bases de las convocatorias de empleo público, pero no se mencionan otros instrumentos similares de gestión.

El artículo 51 es de los pocos artículos en el que se menciona los instrumentos similares de gestión como asimilados a las Ofertas de Empleo Público, pero sin definir ni regular dicha figura.

c) Registro de Personal

Se añade la obligatoriedad de hacer constar en el registro de personal el acto o resolución que legitime cualquier remuneración que se incluya en la nómina y que ya se reflejaba en el artículo 34.3 de la ley 6/1989.

Dicha previsión era uno de los procedimientos adoptados para garantizar el cumplimiento de que el personal funcionario público solo podrá ser remunerado por los conceptos retributivos que se establecen en esta ley.

La principal novedad del registro de personal es que se establecen sistemas complementarios para disponer de la información sobre todo el personal de cada sector público

Reglamentariamente se podrán crear registros auxiliares en los distintos sectores de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Se habilita a la Comisión de coordinación del Empleo Público de Euskadi proponer unos criterios mínimos comunes de los Registros de personal, que serán aprobados por el Gobierno mediante Decreto.

d) La evaluación del desempeño

El artículo 53 recoge la evaluación del desempeño como otro instrumento para la ordenación y planificación del empleo público y cuyo objetivo es posibilitar la evaluación y valoración de la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados.

Dicha evaluación podrá ser positiva o negativa y el resultado afectará de forma fundamental la carrera profesional, la promoción interna, la formación, la provisión de puestos de trabajo, la continuidad en el puesto, ya se esté ocupado como titular o de forma provisional y las retribuciones complementarias.

Los criterios de los sistemas de evaluación deben ser desarrollados normativamente. Dicho proceso es previo y necesario para la carrera profesional, como el propio artículo 53, apartado 7, prevé al exigir la obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño como condición necesaria para alcanzar los diferentes grados de desarrollo profesional en el sistema de carrera profesional.

10.- Selección de personal empleado público

a) Principio de publicidad de las convocatorias

El artículo 51 obliga a que las ofertas de empleo público se publiquen en el Boletín Oficial del País Vasco o del Territorio Histórico, las convocatorias, reflejo de dichas ofertas y que son las que materializan las condiciones para el acceso, deben de tener la misma exigencia para todas las entidades que se encuentran bajo el ámbito subjetivo de esta Ley. En este sentido, corresponde al Gobierno Vasco, artículo 14.2.k) aprobar la Oferta de Empleo Público y ordenar su publicación, en la que se incluyen las **ofertas de los organismos autónomos y de los entes públicos de derecho privado, tanto para el acceso como personal funcionario como personal laboral.**

Con relación a las convocatorias, sus bases y el resto del proceso selectivo, en el artículo 70 se recoge la obligación de su publicidad mediante su difusión en medios telemáticos.

Al limitar la exigencia a los medios telemáticos, obliga a las personas interesadas a tener un conocimiento exacto de todas las entidades, del gran número de entidades, a las que se refieren los artículos 3 y 7 de la presente ley y a un seguimiento constante de cada uno de ellos.

Sería interesante, para realmente garantizar el principio de publicidad, que las sociedades, fundaciones y consorcios deban de usar unos medios de difusión que sean realmente efectivos por lo que, considerando el elevado número de ellas, se sugiere que se publiquen sus procesos selectivos en la sede electrónica del gobierno vasco o de la administración a la que estén adscritos y, el resto de las entidades, las incluidas en el artículo 7, en algún periódico de máxima difusión, sin perjuicio de que puedan acudir a la página web de la administración de referencia.

Modificar el artículo 70 en el sentido indicado.

b) Medidas de actuación positiva para el acceso al empleo público

En los artículos 74, 75 y en la disposición adicional undécima se arbitran medidas de actuación positiva para el acceso al empleo público para el personal con discapacidad, en favor de las víctimas del terrorismo y para colectivos desaventajados.

Se sustenta dicha previsión en la práctica de las administraciones públicas, avaladas en doctrina jurisprudencial, así como en el artículo 59 de la ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto básico del Empleado Público y en los artículos 23 y 24 de la ley 4/2008, de 19 de junio, de reconocimiento y reparación de las víctimas del terrorismo.

El planteamiento es facilitar el acceso, a la condición de empleado público, a personal con especiales dificultades por su condición de personal con discapacidad. Dicho acceso se realiza a través de dos vías: mediante la reserva de un cupo de plazas dentro de las convocatorias derivadas de la Oferta de Empleo Público o, mediante convocatorias de procesos de selección independientes, en las que participarán las personas con un grado de limitaciones en la actividad intelectual de, al menos, un veinticinco por ciento, y las personas afectadas por discapacidades en grado igual o superior al treinta y tres por ciento que, en razón de su tipo o grado, les impidan demostrar sus competencia o habilidades mediante el sistema general de acceso para personas con discapacidad.

Con relación a las personas víctimas del terrorismo, se delega en las Administraciones públicas su regulación concreta.

c) Pruebas Selectivas

El artículo 76.3 obliga a incluir en los procesos selectivos las pruebas pertinentes para predecir el buen ejercicio de las funciones y el desempeño eficaz de las tareas.

Dicha redacción se analiza a la luz del artículo 79.3 y se cuestiona si este artículo realmente convierte en efectiva la obligación recogida en el artículo 76.3, o bien la relega a un simple desideratum.

El artículo 79.3 establece que las pruebas selectivas podrán incluir uno o varios instrumentos de selección entre los regulados en el artículo 80.2. Según la redacción dada en el artículo 79.3, es suficiente con el uso de un único instrumento de selección y éste puede ser, entre otros:

- Prueba psicotécnicas
- Pruebas físicas
- Dominio de lenguas extranjeras
- Exámenes médicos

Se pregunta si realmente un único examen de pruebas físicas, o un único examen de pruebas psicotécnicas, o un único examen de lenguas extranjeras, o un único examen médico, es la mejor prueba para verificar la adecuación a las funciones que deben desarrollarse en los puestos de trabajo que se convocan.

Dicha redacción no resulta coherente con el principio de que:

"76.3 Los procesos de selección deberán incluir las pruebas pertinentes para predecir el buen ejercicio de las funciones y el desempeño eficaz de las tareas que se deben desarrollar."

11.- La carrera profesional

a) Un único sistema de carrera profesional horizontal en cada Administración Pública vasca.

El artículo 88.7 señala literalmente lo siguiente:

"Existirá un único sistema de carrera profesional horizontal en cada Administración Pública vasca, integrándose en el mismo cualquier aspecto del ejercicio profesional, incluida la productividad, que pueda ser objeto de valoración en la evaluación del desempeño".

Debería incluirse "...en cada Administración Pública o ámbito sectorial de la misma", dado que el propio artículo 88.6 indica que personal docente, Osakidetza y Ertzaintza desarrollarán su carrera profesional conforme a su propia normativa específica.

Quizás debiera incluirse en el artículo 88.6 una referencia a que se respetará la carrera del personal de justicia.

Por otra parte, al hablar de un único sistema de carrera profesional que integre cualquier aspecto del ejercicio profesional que pueda ser objeto de valoración en la evaluación del desempeño, incluida la productividad, se entiende que aquellas retribuciones que se puedan estar cobrando en la actualidad y que retribuyan un concepto similar al de la carrera profesional, deben desaparecer para evitar una doble percepción por un mismo concepto.

b) Grados de desarrollo profesional

Los artículos 85 y 86 definen el concepto de carrera profesional y sus modalidades y los artículos 89 y 90, el concepto de grados de desarrollo profesional y el régimen jurídico del reconocimiento de grados de desarrollo profesional.

El artículo 86.1.b) define la carrera profesional horizontal empleando términos indefinidos como son: *"mejora en el desempeño profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, el resultado de la evaluación del desempeño, el aprovechamiento acreditado y la valoración de otros méritos y actitudes específicos de la función desarrollada y de la experiencia adquirida"*.

El procedimiento gestado exige una determinación previa de los criterios de valoración, así como la formación en la evaluación de los superiores jerárquicos que deben evaluar el desempeño positivo o la valoración motivada, que serán regulados en el Reglamento de desarrollo de la carrera profesional.

La disposición adicional decimoquinta, excepcionalmente, habilita el acceso a la condición de funcionario de carrera con un grado de desarrollo profesional

superior al mínimo de la escala que se determine para cada grupo o subgrupo de clasificación, de manera debidamente justificada y en determinados supuestos.

El segundo párrafo **supedita el ejercicio de esta aplicabilidad** a que, previamente, el Gobierno Vasco, de acuerdo con el parecer de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, desarrolle reglamentariamente los principios de común aplicación a las Administraciones públicas vascas.

12.- Remoción de puesto

Dentro del título de provisión de puestos de trabajo y concretamente del capítulo relativo al concurso, el artículo 101 regula los supuestos de remoción del personal funcionario que haya obtenido un puesto de trabajo por concurso de traslados.

El apartado 4, concretamente, posibilita la remoción del personal funcionario que haya obtenido un puesto de trabajo por concurso de traslados que: Tras la primera evaluación del desempeño realizada desde el momento de la obtención del puesto, cuando se constate fehacientemente, de acuerdo con lo que se determine reglamentariamente, que el grado profesional reconocido al personal funcionario de carrera no garantiza un desempeño eficaz de las tareas vinculadas al puesto de trabajo.

En el supuesto planteado existe, por un lado, un puesto de trabajo al que se ha calificado con un grado de desarrollo profesional y el cuál **no necesariamente es exigido como requisito necesario para el desempeño del citado puesto**. Por otro lado, nos encontramos con un personal funcionario de carrera que posee el grado de desarrollo profesional exigido para desempeñar el citado puesto y que, además, ha obtenido la titularidad de dicho puesto tras superar un proceso de provisión en el cual ha tenido que demostrar, ante un órgano colegiado de carácter técnico, la adecuación de sus competencias al perfil funcional del puesto de trabajo, superando las pruebas pertinentes y compitiendo con otros funcionarios/as de carrera obteniendo mejor puntuación que el resto de las/os candidatas/os presentados.

De la redacción del artículo 101.4 podemos extraer algunas conclusiones:

- O bien el puesto está mal definido porque existe una errónea asignación, al puesto de trabajo, del grado de desarrollo profesional.
- O bien la asignación del grado de desarrollo personal al personal funcionario de carrera está mal reconocido
- O bien la evaluación del desempeño es incorrecta.

Tal y como está regulado en el anteproyecto, esta Administración va a dotarse de un procedimiento específico para la asignación del nivel de grado a puestos, sustentado en un proceso objetivo, imparcial, con una regulación exhaustiva y con baremos analizados por expertos.

Tal y como está regulado en el anteproyecto, esta Administración va a dotarse de un procedimiento específico para el reconocimiento del grado de carrera profesional al personal funcionario de carrera, sustentado en un proceso objetivo, imparcial, con una regulación exhaustiva y con baremos analizados por expertos.

Tal y como está regulado en el anteproyecto y, como ya es práctica en la misma, esta Administración está dotada de un procedimiento específico de provisión de puestos de trabajo, sustentado en un proceso objetivo, imparcial, con una regulación exhaustiva y con baremos analizados por expertos.

Con esta trayectoria, la propuesta del apartado 4 es genérica y un cajón de sastre que contradice la objetividad y profesionalidad de los procesos señalados.

Los supuestos de remoción desglosados en el artículo 101 se sustentan sobre criterios ecuanímenes, valorando circunstancias objetivas sobrevenidas, o nuevos requerimientos, que supongan alteración del contenido del puesto de trabajo, y que conlleven una inadaptación del personal funcionario. O también, porque se produzcan circunstancias económicas o técnicas que aconsejen la amortización del puesto de trabajo o porque provengan de Planes de ordenación del empleo público y de optimización de gestión de persona.

En todos los casos, se ha producido, con carácter previo, una alteración sustancial del puesto o de las circunstancias generales.

En la situación planteada, en el apartado 4 del artículo 101, no se ha producido modificación de ningún tipo. Se sugiere que se analice la causa real de la incoherencia y se valoren diferentes soluciones.

La inclusión de dicho supuesto no se encuentra justificada en la documentación aportada. Tras la valoración de la propuesta se sugiere la supresión de dicho apartado cuatro. En todo caso, la regulación del procedimiento debiera incluir las mismas garantías que se recogen para el resto de los supuestos y por tanto, incluirse dentro de los supuestos desglosados en el apartado 1.

13.- Promoción interna

a) Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario

Según la disposición transitoria undécima, el personal laboral fijo puede acceder a los cuerpos, escalas o especialidades del personal funcionario, participando en los procesos de promoción interna convocados por la propia administración en la que prestan sus servicios, cumpliendo una serie de condiciones y vinculadas a la entrada en vigor del presente anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco que se informa.

Par poder participar es preciso que esté desempeñando funciones de personal funcionario y sólo podrá presentarse a aquellos cuerpos y escalas a los que se adscriban las funciones o puestos que ya está desempeñando desde su condición de personal laboral fijo. No puede presentarse a ningún otro cuerpo o escala. Con esta medida se pretende adecuar la vinculación del titular del puesto al tipo de personal al que se reserva el ejercicio de las funciones o puesto que desempeña, no existe la pretensión de promocionar a dicho personal facilitándole el acceso a una categoría superior.

b) Promoción interna horizontal excepcional dentro del grupo A de clasificación

La disposición transitoria decimotercera, excepcionalmente y sólo en las dos primeras ofertas de empleo público tras la aprobación de la presente ley, permite acceder, mediante pruebas con valoración exclusiva de méritos, a cuerpos o escalas del grupo de clasificación "A" que desarrolle funciones propias de otros cuerpos o escalas. No queda claro a qué grupo de clasificación se refiere, si al grupo A del EBEP que se subdivide en dos subgrupos, A1 y A2, o si se trata del grupo A vigente en la actualidad en el ámbito de la administración de

la CAE, que se subdivide en el cuerpo A1 de la Administración General y en el Cuerpo A2 Facultativo. Si bien se codifican los grupos A, B, C y Grupo agrupaciones profesionales sin requisito de titulación y los subgrupos A1, A2; C1 y C2, no se codifican los cuerpos. Se sugiere una codificación de los mismos para evitar confusiones.

c) eximir de pruebas al personal candidato

En el artículo 92, de la promoción interna vertical, se prevé la posibilidad de eximir al personal candidato de algún tipo de prueba, si se acredita que en el cuerpo o escala de procedencia tales pruebas ya hubiesen sido realizadas o del contenido funcional de los puestos de trabajo, se deriven el conocimiento o destreza requerida en el proceso selectivo.

La Promoción interna de los funcionarios de carrera en el EBEP específicamente establece los criterios de obligado cumplimiento, la promoción interna se realizará mediante procesos selectivos, que garanticen el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad así como los contemplados en el artículo 55.2 del EBEP, recogidos en el artículo 70 del anteproyecto.

En el artículo 56.2 de la ley 6/1989, de 6 de julio de la función Pública vasca, ya reconoce la posibilidad de eximir de aquellas pruebas que estuvieran encaminadas a la acreditación de conocimientos ya exigidos para el ingreso en el Cuerpo o Escala de Procedencia.

La novedad es el añadido "del contenido funcional de los puestos de trabajo, se deriven el conocimiento o destreza requerida en el proceso selectivo." Esta opción supone que en un proceso selectivo se rompe el principio de unidad de tiempo, en el sentido de demostrar todo el personal candidato, al mismo tiempo, las destrezas y conocimientos exigidos. Dicha unidad de tiempo es importante, ya que garantiza el principio de igualdad, razón por lo cual las pruebas en las convocatorias se realizan siempre al mismo tiempo a todos y en un único llamamiento.

Mientras que las pruebas valoran las destrezas y conocimientos del personal candidato, en la redacción propuesta **no se valora al personal, sino que se presuponen dichas destrezas y conocimientos**, por ser destrezas y conocimientos que, según las monografías del puesto, las RPTs y otros elementos de gestión de recursos humanos, se consideran necesarias para el desempeño del puesto.

Además, como ya hemos mencionado, el EBEP vincula expresamente la promoción interna a procesos selectivos y la propuesta presentada desvincula parte

de los requisitos de un proceso selectivo. Se cuestiona que tal redacción garantice el cumplimiento de los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los principios rectores contemplados en el artículo 55.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.

16.- Provisión de puestos de trabajo

El artículo 94 y siguientes recoge las modalidades de provisión de puestos de trabajo y los define en el apartado 2:

- Provisión definitiva
 - o Concurso
 - o Libre designación
- Otros procedimientos de provisión
 - o Adscripción provisional
 - o Comisión de servicios en sus diferentes modalidades
 - o Reasignación de efectivos
 - o Redistribución de efectivos
 - o Movilidad por razones de salud y por supuestos de acoso laboral
 - o Movilidad por razones de violencia de género
 - o Movilidad por razón de violencia terrorista
 - o Movilidad por sanción disciplinaria de traslado forzoso
 - o Movilidad interadministrativa

a) Concursos de traslados

El artículo 100 recoge los elementos que se valorarán en un concurso de traslados: resultados de la evaluación del desempeño, experiencia en puestos de naturaleza similar o de la misma área funcional, titulaciones que guarden relación con el puesto de trabajo convocado, cursos de formación y perfeccionamiento, nivel de conocimiento acreditado del euskera, cuando no constituya requisito, el grado de desarrollo profesional adquiridos. También se podrá valorar el conocimiento de idiomas, la actividad docente e investigadora.

Como instrumentos de valoración se podrán utilizar:

- Pruebas de conocimiento
- Participación en proyectos de mejora y presentación de memorias
- Pruebas de aptitud y capacidades cognitivas
- Ejercicios y simulaciones demostrativos de la posesión de destrezas
- Entrevistas

b) Límites a la participación en los Concurso de traslados

El artículo 98.1 posibilita, eso sí, con carácter excepcional, la convocatoria de concursos de provisión dirigidos solamente a personal funcionario destinado en áreas, sectores o departamentos que se determinen. Dicha previsión ya se recoge en el apartado 2 del artículo 49 de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública vasca, si bien no se ha aplicado todavía.

El artículo 69.2.c) de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público vincula esta posibilidad a una de las medidas de movilidad que pueden adoptarse dentro de los Planes para la ordenación de sus recursos humanos. Esta figura, debe ser muy bien explicada, justificada y reglamentada **en planes previamente aprobados de ordenación del empleo público y de optimización de gestión de personal, sustentado en un proceso de contención presupuestaria y de redefinición de la cartera de servicios**, para evitar que dichas actuaciones conculquen los derechos del personal funcionario.

c) Movilidad funcional del personal laboral

Debe someterse a las prescripciones contenidas en este artículo siempre y cuando no contradiga, en perjuicio de la persona trabajadora, lo dispuesto en la legislación laboral y en las demás normas convencionalmente aplicables.

d) Movilidad de personal

Los artículos 112 al 119 regulan la movilidad del personal. Se añaden dos figuras nuevas, la reasignación temporal de efectivos y la redistribución de efectivos.

- Reasignación temporal de efectivos
 - o Causa: disminución objetivamente acreditado de la carga de trabajo de determinadas unidades o necesidades detectadas en otros ámbitos
 - o Que existan planes de ordenación de recursos humanos o de optimización de la gestión de personas
 - o Carácter temporal
 - o Plazo de reasignación temporal: sea superior a tres meses e inferior a un año
- Redistribución de efectivos
 - o Causa: Necesidades del servicio
 - o Que exista un plan o medidas puntuales concretas de ordenación de recursos humanos
 - o Debe ser objeto de motivación suficiente
 - o Adscripción a otro puesto vacante de similares características
 - Funciones equivalentes en las respectivas monografías
 - Conjunto de retribuciones no es inferior ni superior en un diez por ciento a las del puesto de trabajo que inicialmente ocupaba
 - o No concreta si se suprime el puesto que anteriormente ocupaba
 - o Sin fases
 - o Ocupa el nuevo puesto con el tipo de adscripción que tuviera en el anterior

e) libre designación como sistema de provisión de puestos de trabajo

Los artículos 102.4 y 103.2, señalan que el personal funcionario nombrado en libre designación mantendrá la reserva de puesto de trabajo cuya titularidad haya obtenido mediante concurso salvo en los supuestos de movilidad entre

administraciones, en que quedará con relación a su administración de origen en situación administrativa de servicio en otras administraciones públicas.

En consecuencia, la precisión recogida en el artículo 103 de una adscripción provisional con efectos desde el día siguiente al de la fecha de cese, se entiende que solo se aplica si careciere de puesto de titularidad obtenido mediante concurso de traslados.

También sería interesante aclarar que en la libre designación a los efectos de consolidación de grado y de desarrollo profesional el puesto de referencia es el de la libre designación y no el que tiene reservado.

Se sugiere añadir un apartado 5 al artículo 102 en el sentido indicado.

17.- Sistema retributivo

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 General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi*".

Hay que entender comprendido los entes recogidos en el artículo 3.1.d): ámbito de aplicación: organismos autónomos, entes públicos de derecho privado y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia.

El artículo 120 inicia el título relativo al sistema retributivo en el empleo público vasco exponiendo los principios sobre los que se sustenta, entre ellos

- La suficiencia de las retribuciones del personal empleado público
- la vinculación a los recursos públicos disponibles,
- la vinculación de las retribuciones variables a la actividad desempeñada
- la transparencia y publicidad de las retribuciones del personal empleado público
- la inclusión como materia de negociación colectiva.

a) Creación de nuevos complementos

"123.2. Las Administraciones Públicas Vascas, de acuerdo con el modelo concreto de empleo público que adopten, podrán establecer la estructura de sus retribuciones complementarias incorporando todos o algunos de los siguientes complementos"

De la redacción dada en este artículo resulta claro que las Administraciones Públicas Vascas pueden seleccionar entre las retribuciones complementarias mencionadas las que desean aplicar pero que, en todo caso, serán al menos dos.

Se crean los siguientes complementos:

- complemento de puesto de trabajo
- complemento de carrera profesional
- complemento por resultados en la gestión
- gratificaciones por servicios extraordinarios

Los complementos de destino y específico forman parte del denominado complemento de puesto de trabajo y dentro del complemento específico, se especifica que uno de los conceptos que retribuye es la incompatibilidad que, además, podrá ser concretada en una cuantía específica.

Se incluyen dos complementos nuevos, el de carrera profesional y el de complementos por resultados en la gestión. En este último caso su percepción exigirá la previa determinación de objetivos en la unidad de gestión correspondiente, así como la posterior evaluación objetiva, previa definición de los indicadores de medición de los resultados obtenidos.

Las pagas extraordinarias dejan de formar parte de las retribuciones básicas, excepto los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias. Serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad del complemento de puesto de trabajo y de complemento de carrera profesional.

Téngase en cuenta en este punto que en Osakidetza el complemento de carrera profesional se abona en doce pagas.

b) Retribuciones del personal eventual

La redacción del artículo 131.1 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 permite 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. En la enumeración recogida, el personal eventual en servicio activo puede percibir las mismas retribuciones que percibía con anterioridad, excepto el complemento por resultados en la gestión.

La redacción añade *"así como las demás retribuciones que le correspondan"*. No se concreta qué significa con lo que se incorpora un criterio indefinido, ocasionando de este modo que el sistema retributivo del personal eventual se convierta en un sistema indeterminado y dando a entender una doble remuneración.

¿Esto significa que un personal funcionario de carrera cuando desempeña el puesto eventual en situación de servicio activo o equivalente percibirá unas retribuciones superiores a las correspondientes que se determinen en las respectivas relaciones de puestos de trabajo de personal eventual?

Se sugiere se modifique la redacción en un término acorde con el artículo 131.1

18.- Situaciones administrativas

El artículo 137 procede a listar las distintas situaciones administrativas en las que puede encontrarse el personal funcionario de carrera.

No constaban en la ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública vasca, o bien se han modificado, las siguientes:

- Servicios en otra Administración Pública
- Servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público
- Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino
- Excedencia voluntaria por cuidado de familiares
- Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género
- Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista
- Excedencia obligatoria temporal

Si bien los servicios en otra administración pública es una situación administrativa que ya se recogía en la ley 6/1989, se amplía a varios supuestos, entre ellos, cuando sea designado 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 tendrá derecho a la reserva del puesto y destino obtenidos por concurso con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma

Cuando los puestos directivos se desempeñen en entes instrumentales del resto del sector público, es decir, no pertenecen a la Administración Institucional de las administraciones públicas vascas, tendrá derecho a la reserva del puesto y destino obtenidos por concurso con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma.

En este artículo habría que hacer una salvedad con referencia al personal de las entidades locales para los cuáles expresamente se les declara en situación de servicios especiales.

Modificar el artículo 141, recogiendo la salvedad mencionada.

El personal funcionario público vasco, en situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, conservará la condición de personal 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 Ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público u otras medidas de reforma administrativa en su artículo 28, modifica el artículo 84.3 del EBEP, que se relaciona con el artículo 140.10 del anteproyecto que se informa.

En los supuestos de finalización de la situación de servicio en otras administraciones públicas, por cese o supresión del puesto de trabajo, la administración de destino tiene un plazo de un mes para adscribirle a otro puesto o comunicarle la imposibilidad. Transcurrido el plazo sin ser adscrito, o recibida la comunicación, es cuando el personal deberá solicitar a la administración de origen

el reingreso en el plazo de un mes. De no solicitarse el reingreso al servicio activo en el plazo indicado será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular desde la fecha con efectos desde el día siguiente a que hubiesen cesado en el servicio activo en la administración de destino.

Con esta nueva redacción se exige, que sea la administración de destino, en primera instancia la que asigne otro puesto al personal afectado. En consecuencia se prorroga el plazo en dicha situación un mes más. El personal afectado puede permanecer en dicha situación hasta un plazo de dos meses, el primero en espera de la asignación de la administración de destino y el segundo en espera de la adscripción en la administración de origen.

Se modifica también el momento en el que se le declara en situación de excedencia voluntaria, mientras la modificación del artículo 84.3 lo establece desde el mismo momento del cese, en el anteproyecto de ley la fecha es el día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

Debe modificarse la redacción del apartado 10 del artículo 140 modificando el plazo de reingreso.

La excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino tendrá una duración de entre seis meses y un año. Durante dicho tiempo no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en esa situación a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de seguridad social que les sea de aplicación.

El disfrute de la excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino impedirá 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 personal directivo público profesional.

La excedencia obligatoria temporal es una nueva situación en la que el personal funcionario será declarado, por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en la situación de expectativa de destino o por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la misma.

De la redacción del anteproyecto se observa que cuando se producen estas mismas circunstancias, el personal funcionario también puede ser declarado en situación de excedencia forzosa – art. 152.1.c)

De la redacción del anteproyecto se observa que la Administración tiene potestad para nombrar en dos situaciones administrativas distintas, con consecuencias económicas diferentes. Además, en la excedencia forzosa, al personal funcionario se le puede asignar una plaza estando éste obligado a aceptar la misma, a pesar de que ello suponga modificación de su lugar de residencia, con independencia de que tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establecen en la normativa sobre la materia.

Si bien las Administraciones Públicas están habilitadas para regular situaciones administrativas distintas a las reguladas en el artículo 85 del EBEP, obviamente es para crear una situación administrativa por cada circunstancia, no por una misma situación regular varias situaciones administrativas distintas con diferentes efectos.

Modificar el artículo 152.c) en el sentido indicado.

19. - Disposiciones Adicionales y Transitorias

La disposición adicional quinta excepciona el requisito de nacionalidad en determinados procesos selectivos.

La disposición adicional sexta regula la situación del personal que adquiere la condición de personal laboral indefinido en ejecución de sentencia judicial, por la que se declara la relación jurídica de carácter temporal.

En la disposición adicional séptima se recogen los efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en esta Ley.

En la disposición adicional décima se regula la situación del personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Euskadi con destino en Osakidetza – Servicio Vasco de Salud que haya ejercitado, o teniendo derecho, no haya ejercitado la opción de integración voluntaria en el régimen estatutario previsto en la Ley 871997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.

En la disposición adicional undécima se recogen medidas de acción positiva en el acceso al empleo público a favor de las víctimas del terrorismo y de colectivos desaventajados.

La disposición adicional decimotercera recoge al personal funcionario de la Administración Local con Habilitación de carácter nacional. Teniendo en cuenta que la ley 27/2013 de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, ha derogado la disposición adicional segunda del Estatuto Básico del Empleado Público y ha introducido un nuevo artículo, el 92 bis en la Ley Reguladora de Bases de Régimen Local, se ha optado porque este personal sea recogido en el Anteproyecto de Ley Municipal de Euskadi, en donde se ha previsto una disposición relativa a este Cuerpo de funcionarios.

Se sugiere que se limite la futura Ley de Empleo Público Vasco a contemplar una referencia de dicha circunstancia.

En la disposición transitoria tercera se delega en el Gobierno Vasco, a propuesta de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, el establecimiento mediante Decreto de un sistema de equivalencia entre los grados personales consolidados y los grados de desarrollo profesional.

La disposición transitoria quinta establece un régimen transitorio de consolidación del grado personal durante el periodo comprendido entre la entrada en vigor de esta ley y la implantación de la carrera profesional a través de los grados de desarrollo profesional y se lleven a cabo las equivalencias previstas en este anteproyecto.

En la ley 6/1989, de 6 de julio de la función pública vasca se incluía una disposición tercera, que hacía referencia al régimen de seguridad social de los funcionarios de nuevo ingreso y se postulaba la opción de procurar la prestación de la asistencia sanitaria de los funcionarios públicos a través del sistema sanitario público, con el siguiente tenor:

"Disposición adicional tercera:

A los funcionarios de nuevo ingreso en las Administraciones incluidas dentro del ámbito de aplicación de esta Ley les será de aplicación el régimen general de la Seguridad Social

Las Administraciones Públicas procurarán la prestación de la asistencia sanitaria de sus funcionarios a través del sistema sanitario público, siempre que ello fuera posible en atención a su régimen de previsión social.”

Esta disposición se refleja en el anteproyecto de la disposición adicional decimoctava.

20.- Apuntes para la igualdad de mujeres y hombres

A continuación se incorpora parte de la aportación del personal del Departamento competente en presentar propuestas para la igualdad de mujeres y hombres en el que incluye articulado, medidas y acciones, tanto de ley vasca de igualdad como de diversos Planes de Igualdad, a tener en cuenta para la introducción de cláusulas de igualdad o redefinición de conceptos en el anteproyecto de ley de empleo público.

“La propuesta de medidas correctoras se hacen, por una parte, de forma genérica y sin olvidar el obligado cumplimiento por parte de los poderes públicos de los mandatos en materia de igualdad para el ámbito del empleo público recogidos en el punto 2 de este informe, y por otra parte, de forma específica, refiriéndose a títulos, capítulos o artículos concretos, y teniendo en cuenta el Informe realizado por Emakunde en 2011 sobre el anterior anteproyecto de ley de empleo público.

Entre el objeto y los objetivos de la ley de empleo público recoger explícitamente el compromiso para garantizar la igualdad de mujeres y hombres y la integración transversal del principio de igualdad en la elaboración de la norma, ya que especificarlo sentará el punto de partida y favorecerá el compromiso de todos los agentes implicados.

En la regulación de la composición de los diferentes órganos colegiados que recoge el anteproyecto, así como en el acceso a los ámbitos de toma de decisiones, deberá incluir el principio de representación equilibrada según artículo 3.7 y 23 de la ley 4/2005.

En los criterios de acceso, provisión, y promoción del empleo pública que regula la futura ley se debe garantizar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres así como la reserva de plaza para el sexo menos representado.

En los registros públicos que regula se incluirá la variable sexo siempre que recoja datos de personas, con el fin de que la explotación de los datos contribuya a mejorar el conocimiento sobre la situación diferencial de mujeres y hombres en las distintas administraciones.

El texto de la norma, en especial en el caso de las profesiones y puestos que regula, deberá hacer un uso no sexista del lenguaje en todo su articulado. Se anexa a este informe el texto de la norma con algunas sugerencias de uso no sexista del lenguaje para términos como funcionarios, usuarios, ciudadanos, etc...

Por otra parte, **de manera más específica, se sugiere tener en cuenta las siguientes medidas correctoras:**

En el Título I sobre órganos del empleo público y sus competencias, se debería incluir de manera transversal *la integración de la perspectiva de género en todas sus políticas y acciones, de modo que establezcan en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres (art. 3.4 Ley 4/2005)*, así como fomentar la eliminación de roles sociales y estereotipos en función del sexo, el respeto a la diversidad y a la diferencia, tanto entre mujeres y hombres como dentro de los propios colectivos de mujeres y de hombres.

Además, se recuerda la necesidad a la hora de aplicar la norma de “Hacer un seguimiento específico y exhaustivo del reconocimiento a hombres y mujeres de los distintos grados de desarrollo profesional con el fin de asegurar que los requisitos y criterios de valoración establecidos no sean generadores de desigualdades o, en su defecto, para que tales requisitos y criterios sean revisados y corregidos”.

En la Disposición Adicional Decimocuarta sobre Planes de Igualdad, con el fin de hacer visible el compromiso del Departamento con la elaboración del plan, se sugiere:

- incluir una referencia expresa a su aprobación por el Gobierno Vasco en el artículo 14.2
- incluir una referencia expresa a su elaboración por el departamento competente en materia de empleo público en colaboración con el organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres en el artículo 15.2

Conclusiones

1. Se propone modificar la redacción del artículo 12.a), relativo a las atribuciones a la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, para que se explique el procedimiento para ejecutar de forma realmente operativa la atribución de analizar e informar los anteproyectos de ley y normas forales en materia de empleo público.

2. Debe analizarse si realmente existe competencia para aprobar la ejecución de programas de duración indeterminada, recogidos en el artículo 25.1.e) iii y 25.2.a), como consecuencia de la aprobación de la ley 15/2014, de 16 de septiembre, de racionalización del Sector Público u otras medidas de reforma administrativa, que limita los plazos de ejecución de estos programas a un plazo máximo de tres años, ampliable hasta doce meses más.

3. Debiera modificarse el artículo 26 apartado 6, eliminando la referencia de la aplicación, al personal de niveles directivos intermedios, del régimen jurídico del personal directivo público profesional, ya que su régimen de aplicación es el derecho laboral, en todos sus ámbitos.

4. Sería interesante modificar el artículo 27.4 e incluir que, en las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos de ordenación similares del personal eventual, consten las mismas características que se recogen como contenido de las relaciones de puestos de trabajo o en los instrumentos complementarios de gestión que se creen para el personal funcionario de carrera, siempre que éstas sean adecuados al régimen jurídico del personal eventual.

5. Debiera modificarse el apartado 5 del artículo 36 para respetar la potestad auto organizativa de los territorios históricos y entidades locales con

relación al régimen de incompatibilidades y al código de conducta de los cargos públicos, en aplicación de la ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del código de conducta y de los conflictos de intereses de los cargos públicos.

6. El apartado sexto del artículo 36 deniega la posibilidad de que la condición de personal directivo público profesional constituya mérito para el acceso a la condición de funcionario de carrera, si bien, como el personal funcionario de carrera puede ser nombrado para el desempeño de funciones directivas, si cabe que dicha circunstancia pueda ser valorada en los procesos de promoción interna. Se considera razonable añadir que la condición de personal directivo público profesional puede ser valorada en los procesos de provisión.

7. El artículo 39.2, recoge como criterio de agrupación de los puestos de trabajo de la Administración General e Institucional de la CAE las áreas funcionales en razón de la polivalencia real o potencial de dichos puestos. Esta definición debe de analizarse ya que es un concepto indeterminado que provoca una situación de indefinición jurídica. Sería interesante modificar la redacción de la misma en aras de una mayor claridad jurídica.

8. Incluir en art 43.1, como dos apartados más, el apartado b) y el d) del art. 44.2 que hacen referencia al grado de desarrollo profesional o grado personal consolidado exigido para determinados puestos de trabajo, y el relativo a los méritos específicos que deben valorarse en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

9. Suprimir del artículo 44.2 los apartados b) y d) por incluirse en el artículo 43.

10. Como consecuencia de las inclusiones y supresiones de los artículos 43 y 44, el apartado 4 del artículo 44 es inoperante. Por tanto es suprimible.

11. Se observa que existe una errata en el artículo 46 apartado m), en el que la referencia a la suspensión del cumplimiento de pactos y acuerdos lo es en los términos contemplados en el artículo 194.j), en vez de en el apartado g) de la presente ley.

12. El artículo 51 es de los pocos artículos en el que se menciona los instrumentos similares de gestión como asimilados a las Ofertas de Empleo Público, pero sin definir ni regular dicha figura.

13. Modificar el artículo 52 para añadir que en los registros públicos se incluirá la variable de sexo siempre que recoja datos de personas.

14. Sería interesante, para realmente garantizar el principio de publicidad exigido en el artículo 70, que las sociedades, fundaciones y consorcios deban de usar unos medios de difusión que sean realmente efectivos, por lo que, considerando el elevado número de ellas, se sugiere que se publiquen sus procesos selectivos en la sede electrónica del gobierno vasco o de la administración a la que estén adscritos y, el resto de las entidades, las incluidas en el artículo 7, en algún periódico de máxima difusión, sin perjuicio de que puedan acudir a la página web de la administración de referencia.

15. Sería interesante modificar el artículo 79.3 en el sentido de que las pruebas selectivas incluirán más de un instrumento de selección de los regulados en el artículo 80.2.

16. En el artículo 88.7 debería incluirse "*...en cada Administración Pública o ámbito sectorial de la misma*".

17. Sería interesante, en el artículo 88.6, incluir una referencia a que se respetará la carrera del personal de justicia.

18. Se debe suprimir del artículo 92.3 la frase: "o del contenido funcional de los puestos de trabajo se deriven el conocimiento o aptitud requerida en el proceso selectivo."

19. Incluir en el artículo 90 que la regulación del procedimiento deberá asegurar que los requisitos y criterios de valoración establecidos no sean generadores de desigualdades entre mujeres y hombres.

20. Suprimir el apartado cuatro del artículo 101. Como segunda opción, suprimir el apartado cuatro del artículo 101 y, además, incluir el supuesto recogido en el apartado cuatro como un supuesto más de los desglosados en el artículo 101 para que se le apliquen las mismas garantías que al resto de los supuestos.

21. Se sugiere añadir un apartado 5 al artículo 102 que aclare que en la libre designación, a los efectos de consolidación de grado y de desarrollo profesional, el puesto de referencia es el de la libre designación.

22. Aclararse en el artículo 103 que la adscripción provisional con efectos desde el día siguiente al de la fecha de cese, se entiende que solo se aplica si careciere de puesto de titularidad obtenido mediante concurso de traslados.

23. La redacción del artículo 131.2 *¿Significa que un personal funcionario de carrera cuando desempeña el puesto eventual en situación de servicio activo o equivalente percibirá unas retribuciones superiores a las correspondientes que se determinen en las respectivas relaciones de puestos de trabajo de personal eventual?*

Se sugiere se modifique la redacción del artículo 131.2 en un término acorde con el artículo 131.1

24. Debe modificarse la redacción del apartado 10 del artículo 140 modificando el plazo de reingreso.

25. Modificar el artículo 141 recogiendo una salvedad con referencia al personal de las entidades locales para los cuáles expresamente se les declara en situación de servicios especiales.

26. Coordinar los artículos 151.1 y 152.1.c) ya que con una misma circunstancia se puede declarar en dos situaciones administrativas distintas.

27. Remitir a la Ley Municipal de Euskadi la referencia a los funcionarios con habilitación de carácter nacional.

28. Si bien se codifican los grupos: A, B, C y Grupo agrupaciones profesionales sin requisito de titulación y se codifican los subgrupos: A1, A2; C1 y C2, no se codifican los cuerpos. Se sugiere una codificación de los mismos, para evitar confusiones.

29. Con relación a Planes de Igualdad, se sugiere:

- incluir una referencia expresa a su aprobación por el Gobierno Vasco en el artículo 14.2

- incluir una referencia expresa a su elaboración por el departamento competente en materia de empleo público en colaboración con el organismo competente en materia de igualdad de mujeres y hombres en el artículo 15.2

Con las observaciones realizadas, se emite informe favorable al anteproyecto de Ley de empleo público vasco.

En Vitoria-Gasteiz, a de octubre de 2014

Fdo. Carmen Miralles Jordá
Asesora Jurídica