

INFORME DEL CONSEJO DE RELACIONES LABORALES SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY DEL EMPLEO PÚBLICO VASCO

Antecedentes

Con fecha 8 de mayo de 2015 ha tenido entrada en la sede de este Consejo un anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco elaborado por el Departamento de Administración Pública y Justicia del Gobierno Vasco.

Dicho texto ha sido remitido en cumplimiento de lo que establece el artículo 3.a de la Ley 4/2012 de 23 de febrero del Consejo de Relaciones Laborales.

La competencia del CRL para emitir el informe solicitado

La competencia del Consejo de Relaciones Laborales para la emisión de este informe se enmarca en el ejercicio de la función consultiva que le atribuye el artículo 3 de su ley reguladora (ley 4/2012 de 23 de febrero) en relación con los proyectos de ley que se refieran a políticas laborales.

Aun reconociendo el carácter específico que tiene la regulación de las relaciones de empleo en el ámbito público, no cabe duda de que a través de ésta se ordena la actividad profesional, y laboral por tanto, de un número muy importante de personas. Adicionalmente a ello, en el sector público una parte de estas prestaciones de servicios se realizan, sin perjuicio de las especialidades establecidas en la normativa del empleo público, bajo la cobertura del régimen jurídico laboral.

Por otra parte, el Consejo de Relaciones Laborales está integrado por personas designadas por organizaciones que en su condición de más representativas asumen un papel de defensa institucional del conjunto de los intereses de empresarios y trabajadores. Y desde esa perspectiva les corresponde emitir una opinión en términos de oportunidad, o de contenido político, sobre cualquier iniciativa normativa o de otro orden que afecte en sentido amplio a unos y otros.

Una vez aclarado lo anterior, es igualmente cierto, por una parte, que los representantes empresariales presentes en el Consejo son ajenos al ámbito estricto de la prestación de servicios a la que se refiere el anteproyecto de ley objeto de informe; y por otra, que existen otras instancias consultivas de carácter general llamadas a pronunciarse con este mismo carácter consultivo, preceptivo y no vinculante, sobre esta

iniciativa, en especial el Consejo Económico y Social de Euskadi en el que participan organizaciones presentes en el CRL. Por todo ello, no parece adecuado que se aborde aquí un análisis de la totalidad de la norma, ni siquiera de sus aspectos generales con excesivo detalle, sino únicamente de aquellos apartados que afectan en mayor grado al papel reservado a los agentes sociales (organizaciones sindicales) en el sector público y al ejercicio en él de la negociación colectiva.

Análisis técnico del contenido del anteproyecto de Ley

Los grandes bloques en los que se estructura el anteproyecto de ley

El anteproyecto de ley que se ha remitido para informe del Consejo de Relaciones Laborales puede estructurarse en cinco grandes bloques.

1º Bloque: La estructura del Empleo Público Vasco

El anteproyecto define esta estructura en torno a dos polos: por una parte se regulan los órganos competentes en materia de empleo público, entre los que cabe diferenciar a su vez los comunes, los específicos de la Administración General e Institucional de la CAPV y los del resto del sector público al que se refiere el art. 3 del anteproyecto, y por otra, la ordenación del conjunto del personal público afectado por la ley.

- a) En lo que afecta más específicamente a la participación sindical, destaca el Consejo Vasco de la Función Pública. Este Consejo del que formarán parte seis representantes de las organizaciones sindicales en función de su representatividad está concebido básicamente como un órgano de coordinación integrado, junto con los referidos representantes sindicales, por personas de las Administraciones Públicas (un total de once más el presidente) incluidas en el ámbito de aplicación de la ley (Administración General e institucional CAPV, Administración Foral y Local y la Universidad). En este espacio de la coordinación, -y únicamente en él- el Consejo está llamado a actuar como una instancia de carácter consultivo en la fase previa a la elaboración de leyes y disposiciones generales, así como en la de evaluación de sus resultados, a efectos de proponer las medidas de coordinación que se consideren oportunas.

De una manera un tanto difusa, el anteproyecto atribuye también a este Consejo Vasco facultades de propuesta en cuanto a la coordinación de las políticas de personal y función pública de las distintas administraciones que lo integran, y competencia propositiva en materia de euskaldunización

- b) En el otro polo, y en cuanto a la estructura del personal público, la novedad más destacable es seguramente la creación en el ámbito de la función pública vasca de la figura del personal directivo, prevista ya en el artículo 13 del EBEP. El desarrollo efectivo de esta figura en las diferentes Administraciones Públicas queda sujeto (art. 33. 3

del anteproyecto) a la sola voluntad de sus órganos de gobierno, sin que el anteproyecto aporte criterios generales o establezca el marco genérico en el que podría caber la creación de estos puestos de trabajo. En el enfoque del anteproyecto prácticamente todo lo relativo al personal directivo está prefigurado como una materia de carácter básicamente discrecional, sin la presencia apenas de elementos reglados que permitan controlar o, en su caso, participar en las decisiones de implantación de la figura en cada Administración Pública.

En esta misma línea, el art. 36 del anteproyecto dispone que tales puestos se incluirán en un instrumento de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva, -lo que parece sugerir que no se trata del instrumento común (las RPT) aplicable en el conjunto de las Administraciones Públicas, sino de otro de carácter atípico o naturaleza específica- que, además, queda excluido expresamente de la negociación colectiva. El anteproyecto justifica esta exclusión apoyándose en la legislación estatal básica. Sin embargo, y aunque el presente informe no tiene un carácter técnico-jurídico, conviene advertir que las limitaciones del EBEP con respecto al personal directivo se refieren solo a la determinación de sus condiciones de empleo (art. 13.4), y no por tanto a la decisión de implantar esta categoría e incluir puestos directivos en las distintas Administraciones Públicas, lo que conceptualmente es anterior a la fijación de aquellas condiciones de trabajo.

2º Bloque: La ordenación del empleo público

Los instrumentos y herramientas para la ordenación del empleo público se establecen en tres niveles diferentes.

- a) En el primer nivel (que la ley identifica propiamente con los instrumentos de ordenación) el elemento clave es el puesto de trabajo, cuya definición básica corresponde a las RTP. En este campo, el texto establece los criterios generales para la configuración de un puesto como laboral o funcional, y declara la reserva para el ámbito de la función pública de todos aquellos que, por su contenido funcional, impliquen el ejercicio de potestades públicas. Igualmente, el anteproyecto reconoce la posibilidad de establecer determinadas áreas funcionales como una herramienta intermedia que sin constituir una escala, subescala o especialidad, permite la agrupación de puestos con un contenido relativamente homogéneo. La pertenencia a unas u otras áreas funcionales aunque no tenga un efecto inmediato sobre la valoración del puesto, ni incida de modo directo sobre las condiciones materiales aplicables a su ocupante, puede constituir un elemento a considerar en los casos de movilidad del empleado público a otros puestos de trabajo.
- b) En el segundo nivel, el anteproyecto incluye a lo que denomina “instrumentos” de planificación.

De entre ellos, destacan por su novedad los denominados planes de optimización, a los que no se hace referencia expresa en el EBEP. Estos planes, que son instrumento de planificación junto con los planes de ordenación, sí contemplados en la normativa básica (art 69 del EBEP), incluyen una serie de medidas que van desde la

reasignación, readscripción o redistribución de efectivos hasta otras de reorientación profesional, y aunque el anteproyecto declara que serán objeto de negociación colectiva con la representación sindical, e incluirán una audiencia al afectado por las medidas, no especifica ni el modo, ni el marco (mesas generales o sectoriales), ni el procedimiento para ello.

- c) El tercer nivel se refiere a lo que genéricamente el anteproyecto designa como “otros instrumentos de ordenación”, en los que incluye el análisis de puestos y la evaluación del desempeño y que a pesar de su carácter instrumental están llamados a incidir de manera muy significativa en la implantación de otros aspectos novedosos de la ley, como el establecimiento de grados de carrera profesional, en especial horizontal, y de retribuciones complementarias asociadas a ellos, tal y como se explicará con más detalle en otros apartados de este informe.

3º Bloque: el nacimiento y evolución de la relación funcionarial

En este tercer bloque del anteproyecto de Ley se incluyen de una parte los aspectos relativos al inicio de la relación funcionarial (y en su caso laboral) con las Administraciones Públicas Vascas, así como los sistemas de selección para el acceso al empleo público, y de otra, los aspectos principales de la evolución de esta relación de prestación de servicios a lo largo del tiempo.

Probablemente, el punto más novedoso en este bloque sea el que se refiere a la carrera profesional, y dentro de ella a lo que se denomina “carrera horizontal”. Esta carrera horizontal, prevista ya en la normativa básica de empleo público y que permite la adquisición de diferentes grados o niveles sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, está directamente relacionada con la implantación de otros sistemas, igualmente novedosos, como la llamada evaluación del desempeño, y debe ser objeto de desarrollo legislativo, por un lado a través de un reglamento general elaborado y aprobado por el Gobierno vasco que contenga los criterios básicos de aplicación al conjunto de las Administraciones Vascas y por otro, en el marco de aquel reglamento general, a través de una regulación específica en el seno de cada una de estas Administraciones.

El anteproyecto de Ley declara como materia objeto de negociación colectiva el establecimiento de los criterios generales sobre carrera profesional, aunque sin especificar, como en el caso de los planes de optimización, ni el modo ni el marco en que debe desarrollarse dicho proceso.

En este mismo apartado, el anteproyecto de ley desarrolla el concepto de la promoción interna, que incluye también, como en el caso de la carrera, una perspectiva horizontal, o lo que es lo mismo, la posibilidad de acceso a cuerpos, escalas o especialidades diferentes dentro del mismo grupo profesional. El concepto de promoción, tanto vertical como horizontal es, por tanto, diferente del que se refiere a la carrera profesional.

El anteproyecto de Ley regula también dentro de este bloque los sistemas de provisión y movilidad, que están directamente relacionados con la carrera profesional vertical en la medida en que permiten el acceso a diferentes puestos de trabajo a lo largo del desempeño del empleo público. El anteproyecto diferencia entre los sistemas de provisión definitiva, que siguen siendo el concurso (como sistema ordinario o general) y la libre designación, reservada para puestos identificados como tales en la correspondiente RPT, por razón de su especial responsabilidad o del especial grado de confianza requerido para su ejercicio, y los sistemas de provisión temporal, que incluyen las comisiones de servicios, la adscripción provisional a un puesto de trabajo, la movilidad por diferentes razones y la reasignación y redistribución de efectivos, normalmente acordada como motivo de planes de ordenación y optimización, a los que se ha hecho referencia con anterioridad.

4º Bloque: el contenido de la relación de empleo público

Dentro de este 4º bloque se contienen los aspectos relativos a las situaciones administrativas de los funcionarios públicos, así como los derechos y deberes de estos. A él pertenecen también las disposiciones del anteproyecto relativas tanto al régimen disciplinario como a la normalización lingüística. Aunque el derecho a la negociación colectiva podría también analizarse desde una perspectiva amplia como parte del contenido de la relación de empleo público, tanto su especificidad como el hecho de que sea una de las facetas del anteproyecto más directamente vinculadas con la actuación de las organizaciones sindicales justifica que nos refiramos a ella en un apartado propio. De todos estos derechos merecen un tratamiento más detallado los que se refieren a la materia retributiva, y al ejercicio colectivo de ciertos derechos individuales.

- a) El sistema retributivo. La estructura retributiva del anteproyecto de Ley se ajusta obviamente a los criterios fijados en la normativa básica. De acuerdo con ellos, se diferencia entre las retribuciones básicas y las complementarias. Las primeras se establecen con carácter único (y similar cuantía, por tanto) para cada grupo de clasificación y responden a un criterio de cualificación objetiva normalmente vinculado con la titulación del empleado público. Pertenecen a este grupo los trienios por antigüedad y algunos de los componentes de las pagas extraordinarias, ya que en consonancia con la normativa básica de empleo público, el anteproyecto incluye ahora también en ellas una mensualidad completa de los complementos de puestos de trabajo (destino y específico). Las segundas retribuyen las características específicas del puesto de trabajo, tanto por su configuración y contenido -complementos de destino y específico, que son los estrictamente funcionales, o vinculados al puesto- como por su desempeño, lo que incluye el complemento de carrera profesional (de carácter horizontal y de naturaleza personal, por tanto) y el que se asocia con los resultados de gestión y compensa el rendimiento efectivo. Junto a ellos, el anteproyecto -y la normativa básica en materia de empleo público- han introducido también un complemento por la realización de

servicios extraordinarios que por definición no pertenecen al contenido funcional del puesto de trabajo y se encomiendan con carácter transitorio y por razones excepcionales. Se trata, por tanto, de complementos que solo se perciben mientras se realizan tales funciones.

La implantación efectiva de este sistema retributivo y su concreción en cada caso a través de todos o algunos de los complementos contemplados en el anteproyecto corresponde a cada Administración. Sin duda, el más novedoso de todos ellos es el que se refiere a la carrera profesional. En todo caso, y tal y como se ha señalado anteriormente, el establecimiento de un sistema de carrera profesional, vertical, horizontal o mixto, debe ser objeto de negociación colectiva, y constituye un “priors” respecto a la implantación de estos complementos retributivos, pues sin fijar el modo en que se puede reconocer y atribuir un determinado grado no es posible decidir la forma en que se retribuye, ni la cuantía que le corresponde. Por otro lado, el reconocimiento de estos grados de carrera profesional (sobre todo el que se refiere a la horizontal) está también muy vinculado a los sistemas de evaluación del desempeño, pendientes igualmente de desarrollo e implementación y objeto, a su vez, de negociación colectiva en cuanto a sus criterios generales. La inexistencia de reglas claras sobre el modo, el ámbito y el alcance de estos procesos de negociación dificultan la valoración desde una dimensión colectiva de todos estos aspectos del anteproyecto estrechamente conectados entre sí. Entre otras cosas porque se desconoce el grado e intensidad de la intervención efectiva en su desarrollo de los representantes (unitarios y sindicales) de los empleados públicos afectados.

El anteproyecto de ley recoge también una serie de reglas específicas relativas a las retribuciones de otros colectivos integrados en el empleo público, como el personal laboral, el directivo o los funcionarios interinos, eventuales o en prácticas, y alude a la posibilidad de establecer complementos transitorios de carácter personal cuando la retribución resultante como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema sea inferior a la disfrutada con anterioridad.

b) Los derechos individuales de ejercicio colectivo

En este punto, el anteproyecto reproduce, aparentemente, la normativa básica en materia de empleo público, listando los derechos individuales de ejercicio colectivo en los mismos o muy similares términos que ésta.

Existe, sin embargo, un pequeño matiz cuyo alcance no es sencillo de determinar, en una primera lectura al menos. La norma básica agrupa en un mismo apartado el derecho a la negociación colectiva y la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, en tanto que la norma autonómica separa ambos derechos, como si se tratara de dos realidades diferenciadas, y añade al de participación el adjetivo institucional, sin explicar en qué consiste, y cuáles son las consecuencias, en su caso, de este carácter institucional, y lo que es más relevante, si ello representa alguna

limitación o modalización, del ejercicio del derecho a negociar el contenido de las condiciones de trabajo.

5º Bloque: la negociación colectiva y los sistemas de representación de los funcionarios públicos

El anteproyecto de Ley se ajusta, tanto en lo que se refiere a los sistemas de representación de los funcionarios como al desarrollo de la negociación colectiva, a la normativa básica en materia de empleo público. De acuerdo con ella, la representación corresponde a los delegados/as y juntas de personal, con similar composición cuantitativa que los representantes unitarios en el ámbito del derecho laboral en función del nivel de empleo de la unidad electoral correspondiente, y la negociación a las organizaciones sindicales implantadas, con carácter exclusivo y excluyente. Se trata de un modelo diferente, por tanto, del establecido en la legislación laboral, en la que, como es sabido, se atribuye a los representantes unitarios legitimación para la negociación de condiciones de trabajo en su empresa o centro de trabajo.

- a) En lo que se refiere a la representación de los funcionarios públicos, el anteproyecto fija los criterios para la determinación de unidades electorales en el ámbito de la administración general e institucional de la CAPV; añade que existirá otra unidad electoral en el seno de cada una de las Administraciones forales, locales, y habilita con carácter general a los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas Vascas para su creación o modificación previo acuerdo con las organizaciones sindicales legitimadas según la LOLS (arts. 6 y 7, lo que incluye a las organizaciones representativas sectoriales con una audiencia superior al 10%). Conforme a este diseño, organismos con personalidad jurídica no integrados en la Administración General o Institucional, como el Consejo de Relaciones Laborales o el Consejo Económico y Social, a pesar de que están expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley quedan fuera del modelo, al no resultar incluidos en ninguna unidad electoral y no ser en sentido estricto administraciones públicas.
- b) Por su parte, la negociación colectiva se articula desde un punto de vista formal en torno a diferentes mesas, de alcance general y sectorial. Las mesas generales en el ámbito de las Administraciones Públicas Vascas se configuran en el propio anteproyecto de Ley (una para la Administración general e institucional de la CAPV, otra en cada Diputación, una para las Administraciones Locales, y, por último, otra para la Universidad del País Vasco), mientras que las sectoriales se podrán constituir, en su caso, por acuerdo de cada mesa general. Acuerdo de creación que, lógicamente, incluirá la atribución o delegación de determinadas competencias para delimitar el ámbito material de actuación de cada mesa sectorial.

El anteproyecto prevé también la creación, por acuerdo de las Administraciones Públicas Vascas y sin referencia a la eventual participación sindical en esta decisión, de una mesa denominada marco que integre a todas ellas.

- c) En lo que respecta al desarrollo material de la negociación colectiva, el anteproyecto de ley se remite a la normativa básica de empleo público, no de forma directa, sino a través de lo que llama “principios generales para la ordenación de la negociación” (recogidos en el art. 197 del anteproyecto). Esta remisión genérica significa que el ejercicio de la actividad negociadora deberá desarrollarse mediante pactos y acuerdos, (en función de las competencias del órgano administrativo que negocia) y abarcar al menos todas las materias a las que se refiere el artículo 37 del EBEP.

El anteproyecto recoge de modo expreso el carácter vinculante de los pactos y la eficacia directa de los acuerdos una vez ratificados por el órgano de gobierno, sin perjuicio de las modificaciones normativas que procedan para adaptar el contenido del acuerdo a la legislación vigente. Esta eficacia directa, que en el caso de la normativa básica solo se exceptúa cuando existe una reserva de ley, por razón de la materia, se amplía aquí a las que son propias de las normas forales.

Por último, el anteproyecto de Ley establece también la obligación de renegociar el contenido de los acuerdos no ratificados, a instancias de cualquiera de las partes, y declara la prórroga automática de todos los pactos y acuerdos no denunciados, en los términos que ellos mismos hubiesen establecido.

- d) Una referencia explícita a la implantación de sistemas extrajudiciales de solución de conflictos.

Por último y en lo que se refiere a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos, el anteproyecto de ley alude a la posibilidad de crear un órgano de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la función pública, previo acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas.

Con respecto a ello, debería advertirse que, en el ámbito de la Comunidad Autónoma Vasca, las funciones de mediación y arbitraje corresponden al Consejo de Relaciones Laborales, tal y como declara el artículo 3 de su ley reguladora (Ley 4/2012) por lo que parecería razonable que estas funciones se atribuyan a dicho organismo para su ejercicio en el marco y conforme a los procedimientos que se establezcan mediante acuerdo.

Reunida la Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales en fechas 26 de mayo y 3 de junio de 2015, sus miembros a partir del análisis técnico ya reseñado realizaron cuantas alegaciones consideraron oportunas sobre el anteproyecto de Ley remitido por el Departamento de Administración Pública y Justicia y encomendaron a los servicios técnicos del Consejo la elaboración de un proyecto de dictamen que fue examinado en una nueva reunión celebrada el 16 de junio de 2015 y aprobado en los términos que se hacen constar a continuación con los votos favorables de los miembros designados por Confebask, CC.OO y UGT y el voto en contra del miembro designado por LAB. Esta organización solicita la incorporación de un voto particular que se recoge a continuación del dictamen.

DICTAMEN

Los miembros de la Comisión de Informes del CRL entienden que su dictamen debe centrarse de modo principal, y sin perjuicio de otras consideraciones de carácter particular que se consideran especialmente relevantes y que se harán constar en los apartados correspondientes del presente informe, en la valoración general del modelo de empleo público por el que se opta formalmente en el anteproyecto de Ley, con el objetivo de emitir, en primer lugar, una opinión sobre él, y analizar después, en su caso, la coherencia de ciertos aspectos del texto legal con dicho modelo teórico.

Aspectos generales

- a) La regulación homogénea del empleo público en el conjunto de las Administraciones Públicas Vascas.

El concepto de empleo público que maneja el anteproyecto de Ley es de carácter jurídico-formal, y con él se identifica a las personas que prestan servicios profesionales a través de una relación directa -funcionarial o laboral- con alguna de las administraciones vascas y los organismos y entes públicos incluidos en el artículo 3.

Por eso, y antes de entrar en la valoración del anteproyecto, los miembros designados por las representaciones sindicales presentes en la Comisión de Informes del CRL quieren dejar constancia de que, junto a este empleo directo, en el entorno del sector público vasco se ha ido generando un entramado de entidades privadas (muchas de ellas, aunque no todas, integrantes del llamado tercer sector) que asumen en régimen de subcontratación funciones y servicios de carácter público con un personal cuyas condiciones de empleo son claramente inferiores a las de los empleados públicos, lo que está propiciando una discriminación en términos materiales que debería ser corregida o mitigada por las Administraciones, titulares del servicio.

En todo caso, el primer objetivo de la Ley es la regulación homogénea del empleo público, entendido en sentido estricto, en el conjunto de las Administraciones Públicas Vascas.

El texto define en primer lugar lo que se denomina el sector público vasco e identifica a continuación la estructura orgánica que se corresponde con él. Dicha estructura incluye un órgano ejecutivo común, el Gobierno Vasco que es el titular de la potestad reglamentaria y al que corresponde, por tanto, establecer los criterios generales de desarrollo de la ley, y dos órganos de diferente naturaleza: uno de carácter consultivo, el Consejo Vasco de la Función Pública y otro de coordinación (inter)administrativa, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi. Junto a ellos, el proyecto de Ley admite la existencia de otros órganos que ejercen la potestad ejecutiva en las diferentes Administraciones Vascas (integrantes del sector público) y regula los que se refieren específicamente a la Administración General e institucional de la CAPV.

A partir de este diseño y del entramado orgánico y administrativo que deriva de él, las disposiciones normativas sobre el empleo público en el conjunto de la CAPV quedarían articuladas en tres niveles diferentes. En el primero se sitúa la ley, que establece una regulación uniforme para el conjunto de las Administraciones Públicas; en el segundo se ubican aquellas disposiciones que la Ley del empleo público no regula directamente y que deberán ser objeto, por tanto, de un desarrollo posterior mediante el ejercicio de la potestad reglamentaria por parte del Gobierno Vasco a través de los oportunos decretos, y en el tercero entrarían las decisiones que las diferentes Administraciones Públicas, en ejercicio de su autonomía, vayan adoptando para su propio ámbito; siempre evidentemente en el marco de la propia Ley de empleo público y su normativa de desarrollo (disposiciones reglamentarias aprobadas posteriormente por decreto del Gobierno Vasco).

En consecuencia, y conforme a este modelo, entre la normativa reguladora del empleo público en la CAPV coexistirán disposiciones generales para el conjunto del sector público con otras regulaciones diversas, en mayor o menor grado, de aplicación exclusiva en cada una de las Administraciones Públicas que lo integran.

Con carácter complementario el anteproyecto de Ley identifica también un espacio de cooperación (inter)administrativa para avanzar en la progresiva homogeneización de regímenes jurídicos y condiciones de trabajo, cuyo objeto será marcar directrices comunes que faciliten, entre otras cosas, la movilidad entre todas las Administraciones Públicas Vascas.

Con relación a este esquema o modelo general los miembros de la Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales quieren hacer constar:

1º.- Su conformidad con un modelo de empleo público vasco que asuma como objetivo el de avanzar en la homogeneización de condiciones del conjunto de

los empleados públicos con independencia de la Administración de la que formen parte.

2º.- Su convencimiento de que el presente anteproyecto de Ley no es suficiente para conseguir este objetivo.

Este convencimiento proviene del hecho de que la Ley (el anteproyecto remitido) no regula de forma directa los aspectos esenciales de algunas figuras de capital importancia en la ordenación del empleo público (primer nivel), ni prevé siquiera un desarrollo reglamentario de parte de ellas por vía del correspondiente decreto del Gobierno Vasco (segundo nivel), lo que, y sin perjuicio de la autonomía política de las diferentes Administraciones Forales y Locales, que los miembros de la Comisión de Informes reconocen y admiten, posibilitará la existencia de regulaciones sustancialmente diversas dentro del sector público vasco menoscabando de forma muy intensa este objetivo teórico de definir un marco común en el que se desarrolle la actividad de prestación de servicios profesionales de todas las personas que, aún en el seno de diferentes estructuras administrativas, trabajan en el mismo y único sector público vasco.

Sin perjuicio de lo que se dirá después sobre algunas de estas figuras con mayor profundidad, cabría identificar entre estas materias sobre las que se deberían determinar los principios generales, al menos las siguientes: planes de optimización, movilidad interadministrativa, evaluación del desempeño, acceso de personas con discapacidad, carrera horizontal, procedimiento de provisión, función directiva, consolidación de empleo temporal.

- b) La definición de los niveles de participación sindical en el diseño y desarrollo del modelo implantado por la Ley del Empleo Público Vasco.

Cada uno de los niveles identificados en el apartado anterior se corresponde, o se debería corresponder para conformar un modelo coherente, con otras tantas estructuras de participación sindical y con cauces de negociación tanto para la determinación del marco general, como para el desarrollo de los diferentes procesos de fijación de condiciones de trabajo o de otro orden que se generen a partir de él en cada administración. Sin embargo, esta correspondencia no se da en el presente anteproyecto de Ley.

A partir de esta constatación, los miembros de la Comisión de Informes del CRL consideran que la Ley del Empleo Público Vasco debería crear directamente una mesa marco en la que residenciar las negociaciones que afecten a materias del primer y segundo nivel y no, como hace el anteproyecto, simplemente prever su constitución como una mera posibilidad que depende de la decisión posterior de las diferentes Administraciones Públicas Vascas.

La negociación de las disposiciones generales, entre ellas y de manera muy evidente, una ley del empleo público vasco por su carácter

(inter)institucional, pero también sus disposiciones generales de desarrollo, no pertenecería en sentido estricto al ámbito de una mesa general de la Administración General e Institucional de la CAPV, sino a un órgano que extienda su competencia a todo el conjunto del sector público.

De hecho, las organizaciones sindicales representadas en el Consejo denuncian que en el proceso de elaboración del anteproyecto que ahora se somete a informe se ha sustituido la negociación en sentido propio por un trámite atípico de alegaciones a los sucesivos borradores, cuando hubiera resultado muy útil la existencia de una mesa marco como foro para negociar su contenido. Esta mesa marco habría posibilitado por tanto una verdadera negociación para avanzar en el objetivo de una progresiva homogeneización de regímenes y condiciones de trabajo en todo el sector público vasco.

- c) Algunas disfunciones que puede producir este marco general, tal y como aparece definido en el anteproyecto de Ley.

Aunque luego se analizará con más detalle el tratamiento que el anteproyecto de Ley del Empleo Público dispensa a la negociación colectiva, los miembros de la Comisión de Informes creen de interés poner de manifiesto lo que consideran algunas importantes disfunciones derivadas, en su opinión, de esta falta de correspondencia entre el marco general del empleo público en la CAPV y las estructuras de participación de los empleados públicos previstas en el anteproyecto de Ley.

En principio, porque la articulación formal de las negociaciones a través de mesas, generales y, en su caso, sectoriales, constituidas en el marco de cada Administración Pública puede dejar fuera de la negociación colectiva los aspectos comunes que afectan al sector público vasco.

En efecto, y aunque las disposiciones legales así como las de desarrollo de la Ley, cuya aprobación corresponde al Gobierno Vasco en cuanto titular de la potestad reglamentaria, deban ser informadas previamente, con carácter preceptivo y no vinculante, por el Consejo Vasco de la Función Pública, éste no es un órgano de negociación, sino meramente consultivo, y de composición no paritaria (cuando este carácter paritario constituye una característica inherente a los procesos de negociación orientados a la consecución de acuerdos, sin perjuicio de los procedimientos que legalmente deban activarse, en su caso, para la posterior implementación jurídica de estos acuerdos).

Una situación similar, aunque de consecuencias aún más graves, se produce en relación con la “Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi”. Dicha comisión se ha creado y está concebida como un órgano interadministrativo y sin presencia sindical. Sus competencias son básicamente propositivas, pero su papel en el proceso de homogeneización de las condiciones de empleo en el sector público vasco son muy relevantes. En este sentido, basta reparar, por ejemplo, en que la movilidad entre las Administraciones Públicas vascas (art. 120 del anteproyecto) se producirá “de

acuerdo con las directrices que elabore la comisión de coordinación”, a través de convenios específicos de colaboración. Este esquema deja a las organizaciones sindicales y a las estructuras unitarias de representación fuera del proceso de convergencia de condiciones de todo el sector público vasco, por la inexistencia de un foro de “negociación” en sentido estricto que se corresponda con todo el sector público.

Unas y otras consideraciones abonan, en opinión de los miembros de Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales, la necesidad de contar con una mesa marco en la que residenciar los procesos de negociación previos a la adopción de las iniciativas normativas o de otro orden que sean de afectación general para el conjunto de los empleados del sector público vasco.

En todo caso, y sin perjuicio de las consideraciones anteriores, el mantenimiento de la actual estructura requeriría revisar la composición del “Consejo Vasco de la Función Pública” que debería ser paritaria y en paralelo, garantizar, además, la presencia en la “Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi” de representantes de las organizaciones sindicales más representativas, especialmente cuando se trate de temas directa o indirectamente relacionados con el empleo del conjunto de las personas que conforman el sector público vasco.

- d) El tratamiento de la negociación colectiva en el anteproyecto de Ley del Empleo Público Vasco.

El modelo por el que opta el anteproyecto de Ley en cuanto a la articulación y desarrollo de la negociación colectiva en el sector público vasco se remite a la normativa básica, tanto en relación con las estructuras, mesas generales de negociación (en el seno de cada administración) y mesas sectoriales creadas por acuerdo de aquellas, como con las materias objeto de negociación colectiva.

En este último punto, sin embargo, el anteproyecto adopta una técnica legislativa que puede generar una cierta confusión. La referencia a lo que el texto llama principios de legalidad y de obligatoriedad (art. 197) no garantiza el ejercicio efectivo de la negociación colectiva en todas las materias relacionadas en la normativa básica (art. 37 EBEP).

En cualquier caso, con esta fórmula se está generando una inseguridad jurídica indeseable al tener que apelar a alguno de estos principios generales para justificar o basar en ellos la obligatoriedad de las Administraciones Vascas de negociar con las organizaciones sindicales materias tan relevantes para los empleados públicos como la provisión, la movilidad, la carrera profesional, la evaluación del desempeño...

El texto de una futura ley del empleo público vasco debería reconocer y regular de forma explícita, en consecuencia, la obligación de negociar todas las materias a que se refiere la normativa básica de empleo, sin limitarse a una fórmula elíptica o indirecta, tal y como hace el anteproyecto objeto de

informe. Con ello no se estaría incurriendo en reiteraciones innecesarias, ya que, como se viene manifestando una y otra vez a lo largo de presente informe, en el conjunto del sector público vasco coexistirán normas y disposiciones de diferente nivel (comunes de regulación directa, normas de desarrollo que fijen principios generales de aplicación general y específicas para cada administración pública) cuyo contenido deberá ser objeto de negociación en cada ámbito. Por tal razón, la Ley de Empleo debería establecer tanto la obligación de negociar, como la forma en que esta negociación deberá desarrollarse en cada caso, no solo en todas las materias previstas por la normativa básica, sino también en otras, como por ejemplo los llamados planes de optimización, a las que no se hace referencia en esta normativa básica, pero se contemplan, sin embargo, en el anteproyecto de Ley como materia objeto de negociación, aunque sin especificar ni el modo, ni el foro, ni el alcance de ésta.

Por ello, resulta pertinente retomar ahora y en relación con este apartado las reflexiones que se han hecho en el anterior sobre la inexistencia de un foro de negociación específico que se corresponda con el primer y segundo nivel (disposiciones comunes al conjunto de las Administraciones Públicas Vascas), así como la necesidad de diferenciar estas negociaciones de las que, incluso sobre las mismas materias, se desarrollen en cada una de estas administraciones con alcance únicamente para su propio personal. Si se atiende a la actual estructura del anteproyecto, para las primeras la única instancia de participación de las organizaciones sindicales es el Consejo Vasco de la Función Pública, siempre y cuando la norma de que se trate tenga, al menos, el rango formal de decreto del Gobierno Vasco (sobre el alcance de esta intervención pueden traerse a colación aquí, para evitar reiteraciones innecesarias, todas las consideraciones anteriores sobre el carácter meramente consultivo, y no comercial, de este órgano y su composición no paritaria). Solo para las segundas, existiría un foro natural de negociación a través de las mesas generales y sectoriales que se decida constituir en el seno de cada Administración.

Todo ello pone de manifiesto nuevamente la necesidad de cubrir este vacío y crear una mesa marco para el ámbito de las Administraciones Públicas Vascas que asuma las negociaciones de aspectos comunes al conjunto del sector público vasco.

Aspectos específicos del anteproyecto

Una vez realizadas las manifestaciones anteriores, todas ellas relacionadas con el modelo por el que se opta en el anteproyecto de Ley, sobre todo en los aspectos que se refieren al papel de las organizaciones sindicales y al ejercicio del derecho a la negociación colectiva en el sector público, los miembros de la Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales consideran de interés aludir también de modo expreso a dos materias concretas. Todo ello sin perjuicio de las alegaciones que cada una de las organizaciones a las que representan ha realizado ya sobre otros muchos

aspectos del anteproyecto con motivo de la tramitación del mismo, en las que los miembros de la Comisión de Informes designados por ellas lógicamente se ratifican ahora, y también de las que, en su caso, puedan incluirse en los informes de otras instancias consultivas, como el Consejo Económico y Social. Tal y como se afirma en el apartado introductorio de este informe, esta decisión responde al deseo de limitar el análisis del CRL a las cuestiones que de manera más específica se relacionan con materias laborales en sentido amplio, evitando duplicidades y solapamientos con otros informes de contenido más general.

Dichas materias son: La figura del directivo/a en el empleo público vasco, por una parte, y los procesos de consolidación del empleo temporal, por otra.

a) El personal directivo en el anteproyecto de Ley

Alguno de los miembros de la comisión de informes ha manifestado en relación con esta figura ciertas reservas, en el mismo sentido, por otra parte, de las realizadas por su organización en el trámite de alegaciones al anteproyecto. Estas reservas van desde el rechazo explícito a la figura del directivo público y su oposición frontal a que se implante la misma en el sector público vasco, hasta la petición de que no se proceda, por razones de oportunidad relacionadas con el actual clima político, a su implantación efectiva en el sector público vasco, al menos en estos momentos. Aunque sobre este punto no existe consenso en el seno de la Comisión de Informes, sus miembros se muestran conformes, sin embargo, en que la regulación y desarrollo de la función directiva pública es precisamente una de las materias en las que debería aprobarse una normativa general aplicable al conjunto de las Administraciones Públicas Vascas, que acote el amplísimo margen de maniobra del que, de acuerdo con el anteproyecto, dispone ahora cada una de ellas.

Estos principios generales que estarían recogidos en la normativa de desarrollo de la Ley (un decreto del Gobierno vasco), deberían ser a su vez objeto de negociación, sin perjuicio de la competencia del propio Gobierno para la aprobación y determinación del contenido final de la norma que dicte. Nuevamente en este punto, la existencia de un órgano consultivo de composición no paritaria, como el Consejo Vasco de la Función Pública, no garantiza una verdadera negociación, para lo que se requeriría de un foro específico o una mesa marco en el ámbito de todo el sector público. Por otra parte, la posibilidad de someter a negociación estos principios generales o marco común no contraviene la normativa básica de empleo público, tal y como parece desprenderse del texto del anteproyecto, que se remite a ella para excluir todo lo relativo al ejercicio de la función directiva, cuando lo único que queda fuera de negociación son únicamente las condiciones materiales de empleo (art. 13.4 EBEP) de este personal.

Entre los aspectos que los miembros de la Comisión de Informes consideran que deberían introducirse en esta norma de alcance general, estarían en todo caso:

- La limitación del número de puestos reservados a personal directivo en cada administración pública, y la identificación de tales puestos en todo caso en las respectivas relaciones de puestos de trabajo (instrumento común de ordenación en el ámbito del empleo público).
- La reserva con carácter general de los puestos directivos a personal funcionario o laboral fijo de las Administraciones Públicas Vascas; y solo de forma excepcional y justificada en cada caso a personal ajeno a ellas.
- La limitación temporal del nombramiento, y la desvinculación de la duración de estos nombramientos del periodo correspondiente a las legislaturas en cada Administración Pública.
- El establecimiento de sistemas comunes de evaluación del rendimiento y del desempeño.

b) La consolidación del empleo temporal

Los miembros de la Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales consideran que los altos niveles de temporalidad existentes en la actualidad para atender, en buena medida, necesidades estructurales de las diferentes administraciones constituyen una anomalía prolongada y casi endémica dentro del sector público vasco, y comparten, por tanto, la necesidad de abordar de modo decidido la estabilización de las plantillas en el conjunto del mismo.

Las medidas que se prevén en las disposiciones transitorias del anteproyecto de ley incluyen dos mecanismos diferenciados y de carácter no ordinario para facilitar el acceso de personal temporal a una relación de prestación de servicios estable como personal funcionario o laboral fijo: el primero se articula a través de las convocatorias ordinarias y mediante la valoración hasta un tope en la fase de concurso de la experiencia acumulada (el 45% como máximo de la que corresponde a la de oposición); el segundo mediante un turno específico, reservado por tanto únicamente a personal temporal, que solo se convocará respecto de los grupos de clasificación que tengan altos porcentajes de interinidad (y que el anteproyecto de Ley fija en un 40%).

Este consenso sobre la pertinencia de abrir el proceso de consolidación y estabilización del empleo en el sector público vasco es compatible, por otra parte, con la existencia de algunas diferencias entre los miembros de la comisión de informes sobre algunos aspectos concretos del anteproyecto de Ley, y que se refieren, por ejemplo, a la posible ampliación del número de convocatorias con un apartado específico de valoración de la experiencia (que el anteproyecto de ley limita a una sola convocatoria y que los miembros designados por las organizaciones sindicales entienden que deberían ampliarse al menos a tres), o al valor exigido para considerar que en un determinado grupo de clasificación existe o no un alto porcentaje de interinidad y abrir, en consecuencia, el turno específico para el personal temporal.

En opinión de los miembros de la Comisión de Informes, designados por las organizaciones sindicales, los niveles de interinidad son en sí mismos inaceptables y deberían ser objeto de regularización, en la forma que se

indica en el párrafo siguiente, cualquiera que sea el porcentaje concreto existente en cada unidad administrativa.

En efecto, el proceso de provisión de los puestos de trabajo estructurales de cada administración por personal fijo, funcionario de carrera o laboral, debe constituir un objetivo general dentro de todo el sector público vasco, para lo cual resultaría necesario no solo activar los mecanismos previstos en el anteproyecto de Ley con carácter excepcional, sino la elaboración de un plan, previamente negociado con los representantes sindicales, para identificar aquellos puestos de naturaleza estructural ocupados en la actualidad por personal no permanente y proceder a la regularización del empleo actualmente asignado a ellos.

En relación con el carácter del Consejo de Relaciones Laborales como órgano común de la CAPV para la gestión de sistemas extrajudiciales de resolución de conflictos.

El anteproyecto de Ley que se ha remitido para informe contempla (art. 205) la posibilidad de que el Gobierno Vasco, por acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas, pueda crear un órgano de mediación y arbitraje en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y determinar reglamentariamente los procedimientos para la utilización de estos sistemas.

En el párrafo tercero de este mismo precepto el anteproyecto establece también la posibilidad de que las Administraciones Públicas vascas acudan a dicho órgano -una vez creado- siempre que cada administración haya acordado previamente con las organizaciones sindicales más representativas la utilización de estos sistemas para la resolución de los conflictos colectivos suscitados en su ámbito.

En relación con ello, los miembros de la Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales quieren hacer constar lo siguiente:

1º.- En primer lugar que el órgano para asumir funciones de mediación y arbitraje en el ámbito de la CAPV es el propio Consejo de Relaciones Laborales, tal y como dispone el artículo 3 de su ley reguladora (Ley del PV 4/2012). En consecuencia, no parece adecuado proceder a la creación de un órgano diferente.

Como es sabido, el Consejo de Relaciones Laborales gestiona actualmente procedimientos de carácter voluntario en el marco de un Acuerdo Interprofesional (Preco) que, efectivamente, no es extensible de forma directa al personal funcionario, pero esto supone, por una parte, que los conflictos del personal laboral de las Administraciones Públicas se resolucionan también, bajo el amparo de dicho acuerdo, en el CRL, y por otra, no agota ni restringe las competencias del Consejo con respecto al colectivo de funcionarios y/o personal estatutario asimilado a él, ya que, como se ha

señalado, la mediación y el arbitraje son funciones que le están legalmente atribuidas con carácter general, sin que se contemple en la Ley excepción ninguna, ni por el ámbito (privado o público) en el que se suscita el conflicto, ni por la naturaleza (funcionarial/estatutaria o laboral) del vínculo jurídico de los empleados públicos afectados por él.

2º.- En segundo lugar, y aunque efectivamente la puesta en marcha de los procedimientos concretos debe hacerse en el marco de un acuerdo general con las organizaciones más representativas, previa determinación por vía reglamentaria de su contenido, el anteproyecto de Ley no debería obviar que, en todo caso, la mediación constituye de acuerdo con la normativa básica un trámite obligado, cuando lo solicite al menos una de las partes en conflicto.

Consideración final

Los miembros de la Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales, sin perjuicio de las alegaciones que las organizaciones a las que representan han realizado en el proceso de elaboración del texto, y de cuantas puedan incluirse en otras instancias de carácter consultivo, manifiestan su disconformidad con el anteproyecto, en los términos y por las razones expuestas en el cuerpo del presente dictamen. En particular consideran que ni el diseño que se propone es adecuado para conseguir el objetivo enunciado de avanzar en la progresiva homogeneización de condiciones del conjunto de los empleados públicos de la CAPV, ni se articulan estructuras de participación que puedan garantizar una negociación colectiva coherente con las especificidades del sector público vasco en función de los diferentes niveles que conforman la normativa de empleo público. De acuerdo con ello, se plantea la necesidad de realizar las adaptaciones que se indican en el cuerpo del presente dictamen

En segundo lugar, y desde una perspectiva formal, los miembros de la Comisión de Informes del Consejo de Relaciones Laborales que suscriben el presente dictamen quieren hacer constar que el proceso de elaboración de cualquier anteproyecto de ley en esta materia debería incluir una fase de negociación de su contenido con los representantes sindicales, que no puede ser sustituida por un trámite de alegaciones a los sucesivos borradores redactados por la Administración. En este caso, los miembros designados por las organizaciones sindicales consideran que dicha negociación no se ha producido, por lo que esta insuficiencia únicamente podría solventarse mediante la revisión en profundidad del texto sometido a informe, antes de su aprobación como proyecto de ley, y la previa negociación efectiva de su contenido.

Voto particular que emite el miembro de la Comisión de Informes designado por LAB

En cuanto al contenido del dictamen, el sindicato LAB discrepa en 3 puntos:

1.- Ámbito del sector público: Sin entrar en los pormenores del anteproyecto, la definición que plantea el mismo y con la que se alinea el presente informe,

básicamente se refiere a un concepto de sector público unido a la titularidad del mismo. Así se entiende por sector público lo que es de titularidad pública. A la hora de desarrollar una ley de la envergadura de la LVEP no podemos obviar que en el ámbito de la administración y los servicios públicos se encuentra todo un entramado paralelo que vía contratos está desarrollando la gestión de estos servicios. En esta "administración paralela", como es conocido por parte de todos/as, además de que los trabajadores/as realizan sus funciones en unas condiciones bastantes más precarias que sus compañeros/as de la administración pública, nos encontramos con intereses lucrativos que poco o nada tienen que ver con un desarrollo justo e integrador del empleo y los servicios públicos. Como todos sabemos esta "administración paralela" ha ido engordando a lo largo de los años por las decisiones políticas que desde las diferentes administraciones se han tomado. Además tenemos el llamado "tercer sector" o ámbito impulsado desde la iniciativa social, que en sectores como los servicios sociocomunitarios o la enseñanza tienen un peso específico muy importante. Es ahí donde la desregularización o incluso la "ley de la selva" impera tanto en las condiciones de trabajo como en el sistema de financiación. Nada se dice ni de un ámbito ni de otro, ni en el anteproyecto ni en este informe. A nuestro entender una ley que pretende regular el empleo público no puede mirar hacia otro lado, cuando la gestión de estos servicios públicos se está realizando en gran medida a través de estos trabajadores que no se verían afectados por esta ley.

2.-Dirección pública profesional: Si bien en el informe se reconoce que hay diferentes puntos de vista entorno a este tema queremos poner de manifiesto nuestra total oposición con esta figura. Bajo criterios de optimización de los recursos y criterios de efectividad organizativa se quiere introducir en la administración pública la figura del gerente proveniente del ámbito privado/empresarial. Visto el desarrollo que estos últimos años ha hecho el partido en el Gobierno entorno a la administración pública, a nuestro entender esta intención se basa en una lógica que entiende la gestión de los servicios públicos como la gestión de una empresa privada; es decir, en base a criterios de eficiencia económica. No queremos extendernos en la explicación de este punto, ya que las razones para oponernos a esta figura están recogidas en las alegaciones que hicimos, pero sí subrayar que tras la introducción de esta figura en el ámbito público vemos la intencionalidad ahora citada. Es por ello que si bien en el informe del CRL se comparte una lectura crítica de la misma y se intenta restringir los ámbitos y la casuística de su introducción, es la propia existencia de la figura en la administración pública la que rechazamos. Además no queremos dejar de mencionar la falta de mecanismo de participación efectiva de los trabajadores en los ámbitos de decisión del sector público, con lo que la figura del "gerente de la administración pública" ahondaría todavía más en la lógica del "orden y mando" imperante en la administración.

3.-Consolidación del empleo: En el informe del CRL se recoge la intención de ampliar los casos en los que se puedan llamar procesos de consolidación de empleo. Si bien no queremos poner en duda la buena voluntad que pueda haber detrás de estos intentos nos parece que no concuerdan con la situación real que se da en el sector público, tanto por los niveles de temporalidad que se da en el conjunto del ámbito, como por la utilización partidista y parcial que se da posteriormente de este tipo de convocatorias como estamos viendo recientemente en el caso de Osakidetza. Cuando reclamamos un plan integral

de consolidación del empleo público no lo planteamos como una proclama vacía. Estamos hablando de que debido, entre otras cosas a las prohibiciones llegadas desde Madrid los últimos años y la asunción de éstas por parte de la gran mayoría de las administraciones, nos encontramos con uno de los mayores niveles de interinidad que hemos conocido los últimos tiempos. Esta situación, aparte de precarizar las condiciones de trabajo y de destruir miles de puestos de trabajo, ha condicionado seriamente la oferta de los servicios públicos. Es por esto que creemos sinceramente en la necesidad de un estudio profundo de la situación de los mismos y, en función de eso, un proceso progresivo de consolidación de los puestos de trabajo necesarios. Rebajar de un 40% a un 30% la definición "grupos de clasificación que tienen un alto nivel de interinidad" no nos parece que resuelva en absoluto la situación actual. ¿Querría esto decir que si uno de cada cuatro o de cada cinco trabajadores (es decir, el 25% o el 20%) fuesen interinos en un ámbito el nivel de temporalidad ya no sería alto? Además, como hemos dicho, estamos viendo la utilización partidista interesada que se está haciendo de estos procesos de consolidación parciales por parte del partido gobernante.

Pero sobre todo somos muy críticos con el proceso de elaboración del anteproyecto que ha seguido el Gobierno Vasco. No ha habido ninguna negociación de su contenido con los representantes sindicales; sólo la posibilidad de realizar alegaciones a los sucesivos borradores.

Por eso exigimos la devolución del anteproyecto al Gobierno Vasco y el inicio de un proceso de debate real con los representantes sindicales.

Bilbao, 19 de junio de 2015