



## **MEMORIA SUCINTA DE TRAMITACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO**

### **1.- DESCRIPCIÓN DE LOS ANTECEDENTES Y JUSTIFICACIÓN DE LA INICIATIVA NORMATIVA**

La presente Ley tiene como objeto la ordenación y regulación del sistema de empleo público en el sector público vasco como núcleo básico de estructuración de la función pública vasca así como del régimen jurídico del personal que la integra, de acuerdo con las competencias reconocidas en el artículo 10.4 del Estatuto de Autonomía del País Vasco.

Siguiendo la estela marcada en la Ley de 1989, las previsiones de esta Ley se aplican a todas las Administraciones Públicas vascas estableciendo un marco normativo común en materia de empleo público, si bien la ley es sumamente respetuosa con la autonomía foral y local, la autonomía universitaria, así como con las potestades normativas y de organización propias de cada gobierno territorial.

La presente Ley de Empleo Público Vasco entronca directamente con ese largo proceso de racionalización y modernización de la función pública. Algunos de los elementos del modelo vigente siguen teniendo un papel relevante en el nuevo marco normativo, como puede ser el papel del puesto de trabajo como elemento central en el empleo público, pero, a su vez, posibilita mantener elementos diferenciadores o desarrollados específicamente por alguna de las Administraciones Públicas en los últimos años, como puede ser el desarrollo y definición de áreas funcionales o el papel fundamental de los planes de empleo público en las políticas de ordenación de los recursos humanos; sin embargo, también se proponen una serie de cambios sustantivos en algunos elementos nucleares del sistema como consecuencia del contexto normativo que articula el empleo público en estos últimos años, en el que se establece una concepción abierta del empleo público que permite, por tanto, unos márgenes de configuración normativa bastante amplios en su desarrollo, sobre todo en los aspectos relativos a las cuestiones estructurales o que tienen una dimensión objetiva en las relaciones de empleo público, tales como las concernientes a la dirección pública profesional, la ordenación y estructura del empleo público, la carrera profesional, la evaluación del desempeño y el sistema retributivo.

Todos esos elementos estructurales exigen que sea el legislador autonómico el que defina su alcance y su función. De ahí, la trascendencia que tiene la aprobación de la presente Ley de Empleo Público Vasco, pues activa aquellos elementos que pueden resultar más innovadores como son: dirección pública profesional, carrera profesional, evaluación del desempeño, sistema retributivo y sistemas de provisión de puestos de trabajo.

La finalidad de esta ley es dirigir la mejora de la calidad institucional del empleo público vasco introduciendo aquellos elementos básicos de innovación que hagan del empleo público una institución con alto grado de profesionalización, imparcial y responsable por la gestión de sus resultados.

## 2. TRAMITACIÓN DEL PROYECTO DE LEY

Siguiendo las previsiones contenidas en la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General, por Orden de fecha de 14 de mayo de 2014 del Consejero de Administración Pública y Justicia se inició el procedimiento de tramitación del anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco, aprobándose con carácter previo mediante Orden del 1 de septiembre el texto del proyecto de Decreto mencionado.

Se incluye un informe de evaluación de impacto en función del género, en base a lo establecido en el artículo 19 de la ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y Hombres, y en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 21 de agosto de 2012, por el que se aprueban las directrices para la realización de la evaluación previa del impacto en función del género y la incorporación de medidas para eliminar desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres.

Se emite por la Dirección de servicios del Departamento de Administración Pública y Justicia un informe jurídico en el que se analiza su fundamento objetivo, la adecuación de su contenido a la ley y al derecho y la observancia de las directrices de técnica normativa, con base en lo dispuesto en el artículo 7.3 de la ley 8/2003.

Se incorporan al expediente, de acuerdo con la normativa vigente, los siguientes informes preceptivos:

1. Informe emitido por la Dirección de Función Pública en ejercicio de la atribución efectuada a esa Dirección por el artículo 6.1.a) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública Vasca, en relación con el artículo 16.a) del Decreto 188/2013, de 9 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Administración Pública y Justicia
2. Informe emitido por la Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 18.c) del Decreto 188/2013 de 9 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Administración Pública y Justicia
3. Informe de EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer, en aplicación de los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.
4. Informe de la Dirección de normalización lingüística de las Administraciones Públicas sobre la incidencia de las disposiciones de carácter general en la normalización del uso del euskera y su adecuación a la normativa vigente en materia lingüística, exigido por el artículo 2 del Decreto 233/2012, de 6 de noviembre, por el que se establece el régimen de inclusión de la perspectiva de normalización del uso del euskera en el procedimiento de elaboración de disposiciones de carácter general.
5. Informe de la Agencia Vasca de Protección de Datos, conforme a lo previsto en el artículo quinto, 3.b) de la Resolución de 28 de noviembre de 2005, del Director de la Agencia Vasca de protección de datos.

Se consulta a los Departamentos del Gobierno Vasco que, a su vez, transmiten la información a sus Entes públicos de derecho privado, y demás entidades del sector

público afectadas por esta ley, así como se consulta también a los Organismos autónomos, para que aleguen lo que estimen oportuno, en relación al proyecto de ley.

Dada la importancia del ámbito al que afecta se da trámite de participación y consulta a las Instituciones Forales y a EUDEL, quienes participan en su procedimiento de elaboración. Así también, los organismos y sindicatos con representación en el empleo público de la Comunidad Autónoma, conforme al título VI de la vigente ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, realizan las oportunas aportaciones en el periodo de instrucción del proyecto normativo.

La orden de 14 de mayo de 2014 del Consejero de Administración Pública y Justicia y la de 1 de septiembre de 2015 de aprobación previa, así como la propuesta de norma, han sido expuestas en el espacio colaborativo Legesarea. Además, dicho proyecto, por Resolución de 4 de septiembre de 2014 del Viceconsejero de Función Pública se somete a información pública, para lo que se sube al tablón de anuncios de la sede electrónica el 9 de septiembre dando un plazo de 20 días.

El proyecto de ley ha sido presentado a otras Administraciones, entes públicos y organizaciones sindicales: Diputación Foral de Alava (DFA), Diputación Foral de Gipuzkoa (DFG), Diputación Foral de Bizkaia (DFB), Eudel (EU), Juntas Generales de Alava (JGA), Juntas Generales de Gipuzkoa (JGG), Juntas Generales de Bizkaia (JGB), Osakidetza (O), Tribunal Vasco de Cuentas Públicas (TVCP), Universidad del País Vasco (UPV), Agencia Vasca de Protección de Datos (AVPD), Consejo de Relaciones Laborales (CRL), Consejo Económico y Social (CES), Autoridad Vasca de la Competencia (AVC), Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (CSCE), Sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT.

A las entidades y organizaciones sindicales mencionadas en el apartado anterior, se les notificó el proyecto de la citada norma y se les concedió un trámite de audiencia para que en el plazo de 20 días hábiles pudieran realizar las observaciones y alegaciones que estimaran oportunas, ampliándose dicho plazo hasta el 14 de octubre de 2014, si bien todas las alegaciones presentadas fuera de plazo han sido analizadas.

Además, desde el mes de octubre de 2013 a mayo de 2014, (29\_10; 10\_12; 04\_02; 14\_02; 10\_03; 14\_04; 28\_05) se realizaron reuniones de trabajo con las Administraciones públicas: las tres Diputaciones, EUDEL, participando en algunas ocasiones el Ayuntamiento de Bilbao o el de Irún. También se produjeron reuniones de negociación o presentación del Anteproyecto de ley con las organizaciones representativas y ámbitos que se mencionan a continuación:

.- Sindicato Mesa General (11/09/2014 y 5/11/2014) – Lakua

- ELA.
- LAB.
- CC.OO.
- UGT.

.- Sindicatos Ertzaintza (16/09/2014) - Erandio

- ERNE.
- SIPE.
- ESAN.

.- Sindicatos Sanidad (23/09/2014) - Lakua

- SME.
- SATSE.

- Sindicatos Justicia (25/09/2014) - Lakua
  - CSIF.
- Sindicatos Educación (03/10/2014) - Lakua
  - STEE – EILAS.
- PRESENTACIÓN DEL ANTEPROYECTO LEPV A EMPLEADOS PÚBLICOS.
  - Vitoria-Gasteiz (19/09/2014)
  - Bilbao (30/09/2014)
  - Donostia-San Sebastián (01/10/2014).

El proyecto de ley ha recibido observaciones departamentales por parte de Lehendakaritza el 25 de septiembre; Empleo y políticas Sociales el 2 de octubre; Salud el 20 de octubre; Seguridad el 4 de noviembre; Medio Ambiente y Política Territorial el 31 de octubre; Educación, Política Lingüística y Cultura el 27 de noviembre, la Autoridad Vasca de la Competencia el 10 de octubre de 2014 y el Instituto Vasco de Administración Pública, con fecha del 25 de septiembre y 16 de diciembre de 2014 y el 2 de marzo de 2015.

Durante los meses de marzo y abril se han seguido manteniendo conversaciones y reuniones con la representación sindical y con las diputaciones forales y con EUDEL, concretamente, se mantuvieron reuniones con UGT el 17 de marzo de 2015 y con CC.OO. el 18 de marzo de 2015, lo que ha conllevado a modificaciones en la redacción del texto. Como puede observarse, ha existido una continua negociación con los representantes sindicales.

De todas las alegaciones presentadas por las entidades, sindicatos o particulares presentadas, se han analizado todas ellas resultando un total de 1348 alegaciones distintas, aceptándose un total del 42% de las mismas. Todas las alegaciones sindicales han sido analizadas y negociadas, aunque no todas han sido recogidas en el texto.

Existen diferentes definiciones de negociación, pero todas ellas la definen como un procedimiento en el que las partes, con intereses opuestos, intercambian información con la intención de llegar a un acuerdo. Obsérvese que el concepto es el procedimiento y que llegar a un acuerdo es un desiderátum pero no una consecuencia irrenunciable.

En reiterada jurisprudencia, mencionamos a modo de ejemplo Sentencia 169/2015 del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, así como Sentencia del 2 de Julio de 2008 del Tribunal Supremo, se determina que el requisito de negociación no exige un resultado y que la negociación obligatoria no impide que, de no existir acuerdo, la Administración siga ejerciendo libremente su potestad que, en cualquier caso, ha de respetar el ordenamiento jurídico.

Si bien es entendible que a la representación sindical le hubiera gustado que todas sus propuestas se hubieran aceptado, no puede decirse, por ser incierto, que no ha existido negociación.

Con relación al proyecto de ley han presentado alegaciones las siguientes administraciones, entes públicos y organizaciones sindicales:

- Diputación Foral de Alava, (DFA), el 15 de octubre de 2014 y el 23 de febrero de 2015.
- Diputación Foral de Gipuzkoa, (DFG), el 6 de octubre de 2014.
- EUDEL, el 20 de octubre de 2014
- UPV/EHU, Universidad del País Vasco, el 14 de octubre de 2014.
- Juntas Generales de Bizkaia (JGB), el 20 de septiembre de 2014
- Osakidetza, el 20 de octubre de 2014.
- Agencia Vasca de Protección de Datos (AVPD), el 10 de octubre de 2014.
- Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, el 30 de octubre de 2014.
- Sindicato CCOO, el 17 de octubre de 2014.
- Sindicato ELA, el 17 de octubre de 2014.
- Sindicato ELA Laborales de Interior, 7 de octubre de 2014.
- Sindicato LAB, 10 de octubre de 2014.
- Sindicato LAB Bizkaia, el 7 de octubre de 2014.
- Sindicato UGT, el 13 de octubre y el 24 de noviembre de 2014.
- Sindicato SME, Sindicato médico de Euskadi, el 14 de octubre de 2014.
- Sindicato SATSE, Sindicato de enfermería de Euskadi, el 6 de octubre de 2014.
- Sindicato UTESE – FESITESS Euskadi, el 6 de octubre de 2014.
- Sindicato SAE, Sindicato de Técnicos de Enfermería, el 9 de octubre de 2014.
- Sindicato STEE – EILAS, el 24 de octubre de 2014.

Además han presentado alegaciones y observaciones por parte de particulares y por parte de colegios profesionales y asociaciones, en un total superior a 2.900:

- Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos de Telecomunicaciones, el 1 de octubre de 2014.
- Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos de Minas y Grado en energía y minas del País Vasco, Navarra, la Rioja y Soria, el 30 de septiembre de 2014.
- Colegio Oficial de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales de Gipuzkoa, 24 de septiembre de 2014.
- Colegio Oficial de Ingenieros Técnicos Industriales de Alava, el 24 de septiembre de 2014.
- Colegio de Peritos e Ingenieros Técnicos Industriales del País Vasco, el 25 de septiembre de 2014.
- Colegio de Ingenieros Técnicos de Obras Públicas, el 2 de octubre de 2014
- Colegio de Enfermería de Bizkaia, el 2 de octubre de 2014.
- Colegio Oficial de Enfermería de Gipuzkoa, el 24 de octubre de 2014.
- Coordinadora Estatal de Ciencias Ambientales, el 14 de septiembre de 2014
- Colegio Profesional de Terapeutas Ocupacionales del País Vasco, y 49 más, el 27 de octubre de 2014.
- Coordinadora de Personas con discapacidad física de la Comunidad Autónoma Vasca – ELKARTEAN – el 23 de diciembre de 2014.
- Asociación de Ambientólogos IZE – Euskadi, el 14 de diciembre de 2014.

El proyecto de Ley ha sido informado por:

- Servicio jurídico del Departamento de Justicia y Administración Pública, el día 23 de octubre de 2014.
- Dirección de Normalización Lingüística, el 3 de noviembre de 2014
- Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración, el 1 de octubre de 2014
- Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde, el 11 de octubre de 2014
- Dirección de Función Pública, el 31 de octubre de 2014
- Oficina de control Económico, el 26 de mayo de 2015
- Dictamen del CRL de aprobado en fecha 16 de junio de 2015

- Dictamen 9/2015 del CES aprobado en fecha 26 de junio de 2015
- Dictamen 138/2015 de la COJUAE aprobado en fecha 23 de octubre de 2015
- Informe favorable emitido por el Consejo Vasco de la Función Pública en fecha 7 de octubre de 2015

### **3.- RESUMEN DE LAS OBSERVACIONES RECIBIDAS Y MODIFICACIONES INTRODUCIDAS**

#### Contestación a las alegaciones:

Ha sido mayoritaria la alegación solicitando una mayor claridad en el ámbito subjetivo, así que, analizando las propuestas recibidas se ha modificado la redacción en el sentido indicado.

Se han aceptado aportaciones que aclaran conceptos y aportan una mayor seguridad jurídica. Como muestra de esta afirmación podemos mencionar que, en el procedimiento para la selección de personal, se han aclarado diferentes fases relacionadas con: las consecuencias de los resultados de la evaluación del desempeño en dicho proceso, se han suprimido los procesos de preselección y se ha recogido la obligación de publicar las ofertas de empleo o cualquier instrumento similar de las demás entidades en la sede electrónica de la respectiva administración.

Es preciso un desarrollo reglamentario para poder aplicar algunas de las figuras que se proponen como son la acreditación del directivo público profesional y la evaluación del desempeño y, como consecuencia, de su análisis durante su estudio se delimitarán las necesidades de personal y medios materiales, que serán aportados previamente a su aplicación efectiva.

Con relación a la referencia a los órganos- nuevos o no - regulados en el proyecto de ley, el anteproyecto de ley les dota de una configuración homogénea y flexible, con el fin de que puedan ser adaptadas por las distintas Administraciones Públicas vascas en los plazos de tiempo más breves posibles y será en el momento en el que se creen dichos órganos, cuando deba ser objeto de consideración la posible existencia de necesidades personales, inversiones o gastos adicionales para la puesta en marcha de los mismos. En el supuesto de que necesitara un incremento de plantilla o cualquier otra modificación de carácter presupuestario o económico, es obvio que deberá seguir los procedimientos vigentes en la Comunidad Autónoma.

Ha de señalarse, igualmente, que no resulta posible en este momento un pronunciamiento certero sobre la vertiente económica financiera del modelo organizativo que se propone, dada la necesidad de proceder al desarrollo reglamentario de muchas de las previsiones contenidas en el Anteproyecto de ley. En cualquier caso, hay que entender que tanto los posibles incrementos de plantilla como cualquier otra cuestión relacionada con la creación o decisión de puesta en marcha de los nuevos órganos de decisión, consulta o participación mencionados en el texto, se llevarán a efecto, en toda circunstancia, tomando en consideración el contenido de los informes preceptivos que emanen de la OCE.

Por su parte, dentro del procedimiento de trámite de información pública, se han recibido interesantes aportaciones relacionadas con el acceso al empleo público de personas con discapacidad, trasladándose en cierta medida tales sugerencias al contenido del Anteproyecto. Así, en los artículos 75 y 76 se recoge un sistema

general de acceso de personas con discapacidad, que consistirá en la reserva de un cupo de plazas dentro de las convocatorias derivadas de la oferta de empleo público y un sistema específico de acceso de personas con discapacidad que consistiría en la convocatoria de procesos de selección independientes.

Con relación a la estructura del empleo público el personal funcionario se agrupa por cuerpos añadiendo el nivel de titulación exigido para el acceso y el carácter homogéneo de las funciones realizadas y se reconoce que la agrupación del personal funcionario en las administraciones públicas forales y locales será potestativa. Se determina que corresponderá a los órganos de gobierno de cada administración pública reglamentar y concretar el régimen jurídico de las especialidades, en vez de regularlo mediante decreto del gobierno vasco.

Dentro del proyecto presentado es destacable el esfuerzo realizado para poner en primera línea el uso de las nuevas tecnologías en las relaciones de las administraciones, entre sí y con los ciudadanos/as, en aras a facilitar un acercamiento entre ambos ámbitos y una mayor calidad en la prestación de servicios unido a una simplificación y eliminación de cargas administrativas.

Han sido fundamentales las aportaciones en aras de conseguir una de las finalidades últimas del proceso; esto es, obtener una administración eficiente. Para ello, es necesario disponer de un conocimiento exacto de los medios personales utilizados, para lo cual resulta básico un registro de personal coordinado con el de las otras administraciones, sustentado en el respeto y protección a los derechos fundamentales.

Destacamos como modificaciones realizadas las siguientes:

Como ya hemos recogido con anterioridad, a lo largo de los meses de marzo y abril, se ha llevado a cabo una serie de reuniones bilaterales con las organizaciones sindicales ELA, CC.OO. y UGT. Asimismo, se han recibido en la Dirección de Función Pública sendos escritos de la Diputación Foral de Álava y de EUDEL, solicitando la incorporación al texto del Anteproyecto de la Ley del Empleo Público Vasco (LEPV), de una serie de aportaciones y modificaciones.

Como resultado de todo ello, se procede a la modificación del borrador LEPV (02-03-2015), elaborándose el nuevo borrador LEPV (08-05-2015) el cuál ha sufrido una enumeración al suprimirse algunos artículos e incluirse otros. Las principales novedades son las siguientes:

- 1.- En relación con las Administraciones Locales y Forales, se incluye una referencia a la normativa básica que resulte de aplicación, con el fin de evitar la colisión de la jerarquía de fuentes, así como se matizan competencias para no inmiscuir en la potestad autoorganizativa de las Administraciones Locales y Forales. (art. 4, 8 y 12)
- 2.- Desaparece la creación del observatorio del Empleo Público Vasco y se retoma el Consejo Vasco de la Función Pública Vasca, cuya naturaleza y atribuciones coincide básicamente con las recogidas en la ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca. La novedad más importante, en este punto, es la inclusión dentro de la composición de Consejo de una persona representante de la Universidad del País Vasco. (art. 13, 14 y 15)
- 3.- Se elimina del artículo 17, El Gobierno Vasco, el anterior apartado 2.k) sobre medidas que conlleven la necesidad de suspender o modificar el cumplimiento de Pactos o Acuerdos ya firmados.

4.- Con relación a la ejecución de programas de carácter temporal superado el plazo de 48 meses, no será posible aprobar un nuevo programa con los mismos objetivos e idénticas o similares característica. (art 28.1.e)II). Asimismo se incorporan algunos supuestos de causa de cese del personal funcionario interino.

5.- La concreción temporal de la provisionalidad de la asignación de funciones y tareas se llevará a efecto en el ámbito de la negociación colectiva. (Art 41.3- Derecho al desempeño del puesto de trabajo.)

6.- Únicamente a través de las Relaciones de Puesto de Trabajo se podrá llevar a efecto la supresión de puestos de trabajo o de dotaciones como consecuencia de los procesos de análisis de cargas de trabajo o de planes de optimización de gestión de personas (art. 46.3 Contenido de las relaciones de puestos de trabajo.) En consecuencia, al incorporar esta previsión, se suprime el artículo 50 de la versión de 2 de marzo – Supresión de puestos de trabajo o de dotaciones.

7.- La ejecución de la Oferta de Empleo Público debe finalizar en un plazo de 3 años a contar desde la fecha de aprobación de la propia Oferta de Empleo Público (art 53.3).

8.- Las características y criterios de aplicación de los instrumentos habilitados para llevar a efecto la evaluación del desempeño, deberán ser objeto de publicidad suficiente entre los empleados públicos.

Los efectos de la evaluación del desempeño sobre la carrera profesional, la promoción interna, la provisión de puestos de trabajo y las retribuciones complementarias del personal empleado, serán objeto de desarrollo normativo por las distintas Administraciones Públicas, de acuerdo con los criterios de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y previa negociación con la representación de personal. (Art 55.4)

9.- Se incluye como causa de denegación de la prórroga en servicio activo solicitada por el personal funcionario de carrera cuando no existan necesidades imperiosas de atención al servicio por un año. (art. 68.5 y 68.6)

10.- Se reconoce con carácter general, la obligación de convocar concursos de traslados con carácter previo a las convocatorias de procesos selectivos (art 98.4)

11.- Se introduce como novedad la consideración como puesto de libre designación de los puestos de trabajo que desarrollen actividades de protección de autoridades (art 103.2.d).

12.-Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del anteriormente desempeñado, el personal funcionario percibirá un complemento transitorio por la diferencia.

Dicho complemento se mantendrá hasta la resolución del primer concurso en el que obtenga destino definitivo, estando obligado a tal efecto a solicitar todos los destinos ofertados en el concurso de traslados susceptibles de resultar adjudicados al personal funcionario interesado. (art. 106.5).

13.- La Administración podrá determinar el tiempo mínimo y máximo de permanencia en una comisión de servicios ordinaria. (art 107)



14.- Con relación a la movilidad entre Administraciones Públicas Vascas se posibilita que las Administraciones públicas puedan regular otros sistemas de movilidad (art 120.7)

15.- El sistema retributivo de las Administraciones Públicas vascas atenderá a los siguientes principios:

La transparencia y publicidad de todas las retribuciones, incluidas las retribuciones variables y las establecidas por productividad y objetivos, de todo el personal empleado público vasco, al objeto de que las y los ciudadanos puedan conocer en todo momento la cuantía y el desglose de tales percepciones. (art 121.1.e)

16.- A los efectos de perfeccionamiento de trienios, son computables todos los servicios prestados en cualquier Administración pública de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la presente Ley, en órganos constitucionales del Estado, en órganos estatutarios de las Comunidades Autónomas o en la Administración de Justicia, sea cual sea el régimen jurídico o de jornada en los que se haya prestado, excepto en aquellos que tuvieran el carácter de prestaciones personales obligatorias. También serán computables los servicios prestados en las Administraciones públicas de los Estados miembros de la Unión Europea o de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. (art 123.2)

Con referencia a las retribuciones complementarias el complemento específico en ningún caso podrá tener la consideración de retribución consolidada, estando condicionada la percepción del mismo al efectivo desempeño del correspondiente puesto de trabajo en las condiciones en las que fue valorado (art. 124.2.a) ii).

En ningún caso la implantación del complemento de carrera profesional podrá suponer una merma del complemento específico del puesto, salvo que medie acuerdo expreso en sentido contrario formalizado con la representación de personal (art 124.2.b).

Las Gratificaciones por servicios extraordinarios, que retribuirán los servicios excepcionales prestados por el personal funcionario vasco fuera de la jornada de trabajo o debidos a circunstancias esporádicas, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubiera sido ponderada una especial dedicación, salvo que el número total de horas desarrolladas supere a las previstas en este régimen. Tales gratificaciones serán reguladas por acuerdo expreso del órgano de gobierno de la correspondiente Administración Pública. (art 124.2.d).

17.- Se adiciona un nuevo artículo, el 125, relativo a la reducción del complemento específico a los efectos de autorizar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.

18.- En el apartado de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, se exige la existencia de convenio entre administraciones públicas para reconocer a un personal funcionario propio, que reingrese al servicio activo en la administración de origen, el reconocimiento profesional alcanzado en otras administraciones públicas. (art, 143.4).

19.- Se adiciona un artículo en el que se reconocen los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 167)

20.- Se concretan las competencias del organismo Autónomo HABE, como organismo competente en materia de euskaldunización de adultos. (art 195.6)

21.- Con relación al personal laboral temporal por tiempo indefinido, no fijo, en cumplimiento de sentencia judicial, desaparece la referencia al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la mención a la aplicación del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se habilita a que este personal pueda participar en el proceso especial de consolidación de empleo en las Administraciones públicas Vascas y en el proceso de consolidación de empleo en grupos de clasificación con altos porcentajes de interinidad (Disposición Adicional Vigésimonovena, apartado 5.a), b) y d).

22.- Se modifica el artículo 29 de la ley 7/1981, de 30 de junio, sobre Ley de gobierno, por el que la persona titular de las dirección de servicios podrá no ser alto cargo cuando por medio de decreto se le otorgue la consideración de personal directivo público profesional.

23.- Se añaden tres disposiciones adicionales relativas a la jubilación parcial y anticipada del personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas, a instancia de parte o como medida incorporada en los planes de ordenación del empleo público, pero siempre supeditado a las condiciones y requisitos establecidos en el régimen de seguridad social que sea aplicable.

24. Se adiciona otra disposición por la que se supera el límite previsto en el artículo 7.1 de la ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.(Disposición Adicional Trigésimo Tercera).

25.- Asimismo, se reconoce a las Administraciones públicas Vascas autonomía para regular los aspectos contemplados en esta ley (Disposición adicional trigésimo cuarta).

26.- Reconociendo el elevado tiempo transcurrido desde la última OPE de los cuerpos generales así como el elevado porcentaje de interinidad existente se incluyeron las disposiciones transitorias vigésima y vigesimoprimera relativas a un proceso especial de consolidación de empleo en las Administraciones Públicas vascas, en la que se aplicará a la fase de concurso el límite del 45% y en el que se exige acreditar un mínimo de 8 años de antigüedad. En todo caso, serán de aplicación las previsiones contenidas en el Título XIII de la presente Ley, sobre normalización lingüística.

Se han analizado y estudiado las aportaciones realizadas en sus informes y dictámenes por la OCE, el CES y el CRL, que ha dado lugar al borrador LEPV (06-07-2015) que se presenta para su informe por esa Comisión Jurídica Asesora.

**Dentro del informe de la OCE**, se realiza un análisis de la incidencia organizativa, concluyendo que no se contiene estimación alguna sobre la posible existencia de nuevas necesidades de personal, inversiones o gastos adicionales para su correcto funcionamiento.

Al examinar el texto en relación con los aspectos de índole hacendístico y de régimen económico financiero, hace referencia a la previsión recogida en el punto 5 del artículo 52 por el que se establece que la plantilla presupuestaria de la Administración de la CAPV, será aprobada por Consejo de Gobierno, debiendo ser publicada en el Boletín Oficial del País Vasco. Dicha previsión resulta equívoca con relación al punto 1 del mismo artículo, ya que son los presupuestos de las Administraciones públicas, en sus Leyes de presupuestos, las que determinan sus plantillas presupuestarias, con lo que compete al Parlamento su aprobación definitiva. Asimismo, tampoco se justifica la exigencia de que tal plantilla se

publique en el BOPV, por lo que sugiere la eliminación de dicho apartado 5 del artículo 52. Por esta Dirección se procede a la supresión de dicho apartado.

A continuación, procede a desgranar la incidencia económico-presupuestaria, tanto en su vertiente de gasto como de ingreso. Recoge entre sus observaciones que no se realiza ninguna estimación cuantitativa que su implementación puede suponer para los presupuestos de la CAE y del resto de las administraciones públicas concernidas ni se cuantifican las medidas que pueden contribuir a las deducciones de gastos.

Echa en falta un análisis retributivo aunque fuere con carácter provisional y estimativo, fundamentalmente con relación a los costes estimados de la implantación de la Dirección Pública Profesional, evaluación del desempeño y los cambios en el sistema retributivo, con la creación de retribuciones complementarias ligadas a la carrera profesional y a la evaluación del desempeño. También recuerda que se modifica el ámbito competencial y funcional del IVAP como del Departamento de Administración Pública y Justicia al incorporar la Inspección General de Personal y Servicios a su estructura, pero no se especifican los recursos humanos y materiales que se prevén su entrada en vigor.

Sobre este punto alegar que, con carácter general, se utilizarán los medios materiales y recursos humanos ya existentes, si bien, cuando se produzca el desarrollo reglamentario de las diferentes cuestiones, se procederá al análisis retributivo correspondiente.

Con relación al **informe emitido por el Consejo de Relaciones Laborales** sobre este anteproyecto de ley, en el mismo se destaca, que únicamente se centra en 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 y en ese sentido, se señala:

- Si bien la legislación básica excluye de la negociación colectiva las condiciones de empleo del personal directivo, ello no significa que se excluya de la negociación la decisión de incluir puestos directivos en las distintas Administraciones públicas.
- Se solicita se aclare que significa y que consecuencias implica el que se diferencie el derecho a la negociación colectiva de la participación en la determinación de las condiciones de trabajo, como si se tratara de dos realidades diferenciadas, así como que se añada la condición de institucional al derecho a la participación y, si ello, representa la limitación o modalización del ejercicio del derecho a negociar el contenido de las condiciones de trabajo.
- En lo que se refiere a los sistemas de representación de los funcionarios públicos se señala que, tal y como queda redactado, los 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.
- Se prevé la creación de una mesa denominada marco que integre a todas las Administraciones públicas Vasca, pero en la que no se hace referencia a la eventual participación sindical en esta decisión.
- Con relación a la posibilidad de crear un órgano de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la función pública, reseñar que en el ámbito de la Comunidad Autónoma las funciones de mediación y arbitraje corresponden al Consejo de Relaciones Laborales, por lo que sería acorde atribuir dichas funciones al Consejo de Relaciones Laborales para su ejercicio en el marco

y conforme a los procedimientos que se establezcan mediante Acuerdo. Su ley reguladora le atribuye las funciones de mediación y arbitraje sin que se contemple en la propia Ley excepciones ni por el ámbito (privado o público) en el que se suscita el conflicto ni por la naturaleza (funcionaria/ estatutaria o laboral), del vínculo jurídico de los empleados públicos afectados por él.

El Dictamen aprobado en reunión de 16 de junio de 2015 con el voto favorable de los miembros del Consejo, salvo el miembro designado por LAB cuyo voto particular se expone al final, se centra en la valoración general del modelo de empleo público, en el cuál, como aspectos generales señalan:

- La necesidad de una regulación homogénea del empleo público incluyendo el personal que trabaja en las entidades privadas que asumen funciones y servicios de carácter público mediante subcontrataciones.
- Se considera que no está garantizada la participación sindical:
  - o La insuficiencia del anteproyecto de Ley para conformar un modelo de empleo público vasco, aplicable a todas las Administraciones Públicas Vascas. No existe paridad en el Consejo Vasco de la Función Pública entre representantes de la Administración y representantes de las organizaciones sindicales y ni siquiera se mencionan en la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi
  - o No se especifica el modo, el marco, mesas generales o sectoriales ni el procedimiento para negociar: el establecimiento de las áreas funcionales, los planes de ordenación del empleo público y optimización de gestión de personas, los análisis de puestos, la evaluación del desempeño, la carrera profesional y la promoción interna, fundamentalmente la horizontal. Aspectos conectados entre sí y que influyen en el aspecto retributivo.
- El texto de la Ley debería reconocer y regular de forma explícita la obligación de negociar todas las materias a que se refiere la normativa básica de empleo sin limitarse a una fórmula elíptica o indirecta como se recoge en la redacción actual.
- Se solicita se cree una mesa marco para el ámbito de las Administraciones Públicas que asuma las negociaciones comunes al conjunto del sector público vasco.

Concretamente hacen referencia al personal directivo y a la consolidación del empleo temporal.

Con referencia al primer punto reiteran que consideran 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, negociada en una mesa marco en el ámbito de todo el sector público y que, si bien queda fuera de la negociación las condiciones materiales de empleo de este personal, si deben negociarse las siguientes materias:

- 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.

El otro punto específico que tratan es la consolidación de empleo temporal, fundamentalmente el número de convocatorias ampliable de una a tres y en la modificación del porcentaje de interinidad del grupo de clasificación. Además, proponen elaborar un Plan, previamente negociado con los representantes sindicales, para identificar los puestos de naturaleza estructural ocupados en la actualidad por personal no permanente sobre los que procedería la regularización del empleo actualmente asignado a ellos.

Concluyen su dictamen con una consideración final en la que remarcan su disconformidad con la misma al no considerar que el diseño propuesto ayude a la progresiva homogeneización de condiciones del conjunto de los empleados públicos de la CAPV, no se articulan estructuras de participación que garanticen una negociación colectiva, ni el proceso de elaboración de la actual propuesta ha incluido una verdadera fase de negociación, que no puede sustituirse por un trámite de alegaciones a los sucesivos borradores.

Se recoge al pie del dictamen el voto particular del miembro de la Comisión de Informes designado por LAB. En el mismo reitera la necesidad de una regulación homogénea del empleo público, incluyendo el personal que trabaja en las entidades privadas que asumen funciones y servicios de carácter público mediante subcontrataciones, debido al importante peso específico que tienen en sectores como los servicios socio comunitarios o la enseñanza.

El Sindicato LAB presenta una frontal oposición a la figura del directivo público profesional que entiende la gestión de los servicios públicos como la gestión de una empresa privada; es decir, en base a criterios de eficiencia económica. Además, potenciaría la falta de participación efectiva de los trabajadores en los ámbitos de la decisión del sector público.

Con relación a la consolidación del empleo, alega que la alta interinidad ha precarizado las condiciones de trabajo y ha destruido miles de puestos de trabajo y ha condicionado la oferta de los servicios públicos. Solicitan un estudio profundo de la situación y un proceso progresivo de consolidación de puestos necesarios.

Finaliza reiterando la inexistencia de negociación de su contenido con los representantes sindicales y, en consecuencia, solicitando la devolución del anteproyecto al Gobierno Vasco y el inicio de un proceso de debate real con los representantes sindicales.

Muchos de los planteamientos que presentan, conllevan la necesidad de un posterior desarrollo normativo en cuyo proceso se producirá la participación de la representación sindical. Con relación a la referencia expresa a la composición de la Comisión de Coordinación del Empleo Público, recordar que éste es un órgano de carácter técnico y consultivo que debe aprobar sus propias normas de organización y funcionamiento, entre cuyas funciones no se incluye la negociación de condiciones de trabajo. Sin embargo, si se incluye una nueva función de las atribuciones de la Comisión de Coordinación del empleo Público de Euskadi de Informar a las organizaciones sindicales más representativas en el Sector Público Vasco de los asuntos de mayor relevancia en el ámbito del empleo público.

Debe añadirse a lo ya señalado, que el informe del CRL contiene de manera extensa una reiteración de alegaciones, argumentos y justificaciones ya expuestos por la parte sindical en el proceso de negociación. Merece en todo caso realizar una serie de consideraciones al respecto:

- La Dirección Pública Profesional no es una creación *ex novo*, sino que, por el contrario, ya venía siendo reconocida en base a la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi y al Decreto 130/1999, de 23 de febrero, por el que se regula el estatuto personal de los directivos de los Entes Públicos de Derecho Privado y de las Sociedades Públicas.

Asimismo, el Anteproyecto de Ley de Empleo Público prevé los criterios generales que permiten definir de manera homogénea para el conjunto de Administraciones públicas vascas las características que definen dichos puestos, además de los requisitos del desempeño de los mismos y su régimen jurídico; en este sentido, llega a prever la elaboración de un decreto por parte del Gobierno, al objeto de regular el procedimiento de acreditación de competencias del personal directivo, la evaluación de las mismas y los criterios de designación y cese.

- Tanto los planes de ordenación del empleo público como los planes de optimización de plantillas o los criterios generales en materia de carrera son objeto de negociación.
- En contra de lo que se vierte en el contenido del Informe del CRL, se estima que el Anteproyecto de Ley del Empleo Vasco supone un notorio avance en la consolidación de modelo homogéneo y compartido de empleo público de las Administraciones Públicas vascas, en el que, desde el respeto a la debida autonomía institucional, se establece o se prevé una regulación común de múltiples aspectos.
- Se ha llevado a cabo el correspondiente proceso de negociación en la elaboración del Anteproyecto, tal y como se justifica en el punto 2. Tramitación del proyecto de ley, del presente Informe.
- La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, se concibe como un órgano de carácter eminentemente técnico, no de negociación. Por su parte, se mantiene el Consejo Vasco de la Función Pública, en el que se otorga cauce de participación a la representación sindical.
- Se acepta la propuesta de incluir en el texto del Anteproyecto de Ley la mención expresa de las materias que han de ser objeto de negociación conforme al artículo 37 del EBEP.
- En relación con los procesos de consolidación del empleo público, tales procesos si bien tienen carácter excepcional, están sometidos a los requisitos de negociación propios de los procesos selectivos, planes de ordenación del empleo público o planes de optimización de plantillas.
- Se incluye en el texto la posibilidad de que el CRL intervenga en actuaciones de mediación y arbitraje respecto del personal laboral de las Administraciones Públicas.

Se ha recibido, asimismo, dictamen 9/15, de 26 de junio del **Consejo Económico y Social Vasco** en la valoración y justificación general de la norma reseñan su opinión de que la misma no cumple el objetivo de crear un modelo integral de función pública ya que:

- Realiza una interpretación excesivamente complaciente del principio de autonomía de las Administraciones Locales, apostando por un modelo homogéneo con relación a la estructura retributiva y una mesa marco para negociar las áreas de ingreso, promoción, movilidad, de carrera, de

- ordenación y estructura del empleo público, de planificación, planes de igualdad, Euskaldunización, Formación, etc.
- Se solicita que se aclare el concepto de sector público vasco y que no varíe en función de la Ley de referencia. (Decreto Legislativo 1/1997, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, el artículo 2 de la ley 30/1992, el artículo 1 de la Ley 29/1998, de 13 de julio, reguladora de la Jurisdicción Contenciosa Administrativa.). Con relación a esta propuesta reseñar que una ley de empleo público no es el ámbito para definir el concepto de sector público, que correspondería a una ley de organización y funcionamiento del sector público, actualmente en tramitación.
  - Se especifiquen en la propia ley las materias objeto de negociación y no se limite a remitirlo al EBEP ya que es la forma de garantizar la participación sindical en las cuestiones que afectan al empleo público. Este mismo punto ha sido argumentado por el CRL y se ha aceptado adicionando un texto en el punto c) del artículo 197.1 de los principios generales para la ordenación de la negociación.
  - Con relación a la función directiva y el estatuto del directivo profesional consideran que debe orientarse a la profesionalización del personal público. Los puestos de trabajo de naturaleza directiva se deberían reservar, con carácter general, a personal funcionario o laboral fijo de las Administraciones públicas vascas y establecer solo como excepción y motivadamente, en atención a las características específicas de las funciones a realizar y si no se dispone de personal funcionario o laboral fijo con la competencia necesaria, la posibilidad de contratar a personal ajeno. También se menciona que consideran pertinente que el nombramiento sea por un periodo limitado de tiempo y no coincidente con las legislaturas.
  - Con relación a la consolidación del empleo temporal, se pide en el marco de un Plan de Empleo, convocatorias de consolidación del empleo temporal, que ocupe plazas estructurales, incluidos aquellos programas que, superado un determinado periodo de tiempo, se revelen como una necesidad estructural.

Con referencia las consideraciones específicas expresamente sugieren:

- Incluir la representación sindical en la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi
- Garantizar la representación paritaria de la representación de personal en la composición del Consejo Vasco de la Función Pública
- Crear órganos colegiados de evaluación para analizar los resultados de las evaluaciones del desempeño efectuadas, en las que participen las organizaciones sindicales
- Proponen variaciones con relación al texto del artículo 86, relativo a la carrera profesional con dos propuestas; la primera, incluir un añadido al apartado 5 en el que se recoja que las normas que fijen los criterios generales en materia de carrera profesional serán objeto de negociación colectiva y, la segunda, modificar el apartado 7 recogiendo la referencia a la legislación laboral en vez de que la referencia se concrete, únicamente, en el Estatuto de los Trabajadores. Se aceptan las propuestas presentadas y se incorporan al texto.
- Adicionar una disposición adicional que comprometa a las Administraciones públicas a actuar homogéneamente en la negociación con la representación del personal empleado público para evitar el menoscabo que ha habido de los principios de la negociación colectiva.
- Revisar la redacción del artículo 165 excluyendo el término ejercidos colectivamente por "de ejercicio individual o colectivo"
- Consideran que la edad de la persona titular del puesto debería mencionarse expresamente como uno de los elementos a tener en cuenta a los efectos de incluirlo como excepción en el artículo 193.7.

- Solicitan que también en los procesos de provisión y promoción de puestos por concurso se exima con carácter excepcional y por razones objetivamente apreciables de la acreditación del perfil lingüístico del puesto de trabajo.
- Se propone modificar la disposición adicional decimonovena, Servicios auxiliares de la Administración de Seguridad, adicionando la frase "siempre que no participen en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales".

Muchas de las modificaciones que proponen guardan relación, como ya hemos comentado, de la necesidad de un desarrollo normativo posterior, en cuya elaboración participará la representación de personal y sin olvidar la potestad auto organizativa de cada Administración Pública.

Con referencia a la continua queja de falta de negociación nos remitimos a lo recogido en el punto **2. Tramitación del proyecto de Ley**.

Dicho lo anterior, resulta igualmente preciso realizar una serie de oportuna precisiones sobre el contenido del Dictamen CES sobre el Anteproyecto de Ley de Empleo Público, y así, en concreto:

- En primer lugar, en el apartado de conclusiones, el CES manifiesta su posición crítica con el actual Anteproyecto de Ley del Empleo Público Vasco. Tal pronunciamiento contrasta con el posicionamiento que dicho órgano consultivo adoptó en relación con el Anteproyecto de Ley del Empleo Público Vasco elaborado en la pasada legislatura, respecto del cual decidió no emitir dictamen alguno.
- Con carácter general, en el contenido del Dictamen se reiteran alegaciones y argumentaciones ya aportadas por distintas organizaciones sindicales y oportunamente debatidas en el proceso de negociación. En gran medida, dicho Dictamen es fundamentalmente una reiteración de tales demandas, sin que llegue a vislumbrarse en el texto una opinión diferenciada y autónoma por parte de los distintos integrantes del CES.
- En relación con determinadas consideraciones específicas recogida en el Dictamen del CES, debe señalarse lo siguiente:
  - a) La redacción del art. 7 presenta una redacción indubitada, en el sentido de incluir dichas entidades participadas en el ámbito del sector público de la respectiva Administración territorial.
  - b) Se acepta la propuesta de incluir en el texto del Anteproyecto de Ley la mención expresa de las materias que han de ser objeto de negociación conforme al artículo 37 del EBEP.
  - c) La Dirección Pública Profesional no es un creación *ex novo*, sino que, por el contrario, ya venía siendo reconocida en base a la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi y al Decreto 130/1999, de 23 de febrero, por el que se regula el estatuto personal de los directivos de los Entes Públicos de Derecho Privado y de las Sociedades Públicas.
  - d) En relación con los procesos de consolidación del empleo público, tales procesos si bien tienen carácter excepcional, están sometidos a los requisitos de negociación propios de los procesos selectivos, planes de ordenación del empleo público o planes de optimización de plantillas. En todo caso, la consolidación del



empleo público siempre lo es en relación con las plazas incorporadas a la plantilla estructural de las respectivas administraciones públicas, conforme al procedimiento reglamentariamente establecido.

- e) En relación con la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, si bien se concibe como un órgano de carácter eminentemente técnico, se ha incluido entre sus funciones, la de informar a las organizaciones sindicales más representativas en el Sector Público vasco de los asuntos de mayor relevancia en el ámbito del empleo público.
- f) Se mantiene el Consejo vasco de la Función Pública, en el que se mantiene la representación sindical en los mismos términos en los que la contempla la vigente Ley de la Función Pública Vasca.
- g) Sobre la evaluación del desempeño, la valoración correspondiente deberá fundamentarse en criterios técnicos y objetivos.
- h) En el artículo 86, referente a la carrera profesional, y atendiendo a la solicitud planeada por el CES, se ha sustituido la referencia expresa al Estatuto de los Trabajadores por la más genérica "legislación laboral".
- i) Las consideraciones del dictamen del CES tanto sobre sistema retributivo como sobre evaluación del desempeño, coinciden con planteamientos ya previamente expuestos por distinta organizaciones sindicales.
- j) En relación con la exención por edad de la necesidad de acreditar el correspondiente perfil lingüístico, el Anteproyecto de Ley relega al correspondiente desarrollo reglamentario la regulación, adoptando en este sentido una fórmula de actuación análoga a la empleada por la vigente Ley de la Función Pública Vasca. En todo caso, la solicitud recogida en el Dictamen del CES, en el sentido de extender la excepcionalidad de la necesidad de acreditar el perfil lingüístico a procesos de provisión y promoción de puestos, no resulta acorde con la normativa que en la actualidad regula tales procesos.

En la sesión del Consejo Vasco de la Función Pública de fecha 7 de octubre, la organización sindical ELA ha emitido voto particular en contra en base a los siguientes argumentos:

- Dicha propuesta de anteproyecto no protege el marco de decisión de Euskadi ni lo regula para todos los empleados públicos que trabajan en la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- Niega el derecho a la negociación colectiva. La Administración unilateralmente decide las condiciones laborales de los empleados públicos y ni garantiza, ni respeta, ni cumple los acuerdos alcanzados.
- Trabajadores, Sindicatos y Ciudadanos deberían poder tomar parte en la gestión ordinaria de la Administración a través de los instrumentos básicos y dejar de poner en manos de los cargos políticos todas las potestades de gobierno (dirección profesional, evaluación del rendimiento y la promoción horizontal).
- Los instrumentos para la aplicación de las medidas que interiorizan y profundizan en las reformas laborales.

- Se mantienen las fórmulas de destrucción de empleo, no se regulan las contrataciones de servicios, posibilitando las subcontrataciones, No se regulan las condiciones de los trabajadores subcontratados ni el derecho a la subrogación.
- No se ponen límites a la provisionalidad, no se convocan los puestos vacantes, no se prevén sanciones a los gestores que permiten la acumulación de trabajo temporal, no se prevén las indemnizaciones a los trabajadores temporales que no consoliden su puesto y no es suficiente la propuesta de consolidación de puestos presentada.

Con relación a estos puntos nos remitimos a lo expuesto anteriormente en respuesta al informe del CES.

Se introducen algunas modificaciones en el texto, a propuesta del equipo redactor, a los efectos de evitar confusiones en la interpretación, de corregir incoherencias y de incluir aclaraciones. En este sentido, en el apartado 4 del artículo 98, relativo a la provisión de puestos de trabajo mediante concurso, se exige, con carácter previo a la convocatoria de procesos selectivos, la convocatoria de concursos de traslados, en las condiciones previstas en el artículo 99 de esta Ley; en el artículo 106 se modifica la redacción a efectos aclaratorios, manteniendo el contenido y únicamente, se elimina el requisito de incluir en el concurso de traslados el puesto que ocupa el adscrito provisional como consecuencia del cese por supresión, o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado, a los efectos de poder exigirle a la persona afectada tanto su participación en el primer concurso que se celebre como la obligación de, además, solicitar todos los destinos ofertados susceptibles de resultarle adjudicado; y, para finalizar este punto, se modifica el apartado 11 del artículo 141 relativo a los servicios especiales, para determinar que corresponde a la ley de presupuestos aclarar el tratamiento de la progresión en la carrera profesional de aquel personal funcionario de carrera, nombrado en situación administrativa de servicios especiales por las causas que se concretan en dicho texto.

**Con fecha 23 de octubre de 2015 se ha recibido Dictamen 138/2015 de la comisión Jurídica Asesora** relativo a la Consulta nº 120/2015 del Anteproyecto de ley de empleo público vasco.

En las consideraciones generales, relativas al ámbito objetivo y subjetivo de aplicación de la ley, recuerda que el EBEP crea la figura del empleado público como el personal al servicio de la administración pública bien con la naturaleza jurídica de personal funcionario de carrera o personal eventual o bien con un vínculo de personal laboral, proponiendo la configuración de un núcleo común en diferentes aspectos importantes. La regulación del personal laboral se atribuye a la Comunidad Autónoma en el artículo 12 y 20 del EAPV mediante el ejercicio de la potestad reglamentaria, tanto en lo que se refiere a las que ostenta como administración laboral como las facultades y potestades que como Administración empleadora también ejerce la Administración del Estado con respecto a sus empleados públicos. En consecuencia el dictamen concluye que, al ejercerse dichas competencias en aspectos en los que el EBEP ha introducido asimilaciones con el personal funcionario, al compartir la condición de empleados públicos, el título competencial es el del régimen jurídico de las administraciones públicas, del que emana el esquema de bases/Legislación de desarrollo en cuya materia el margen del legislador autonómico es superior al que ostenta en materia de legislación laboral.

La segunda referencia del dictamen es la extensión al conjunto del sector público, más amplia que la hasta ahora recogida en la ley de Función Pública Vasca o en el EBEP. Se entiende como administración institucional los organismos autónomos y los entes públicos de derecho privado; se entienden como los demás entes

instrumentales con personalidad propia dependientes: las sociedades públicas, las fundaciones del sector público y los consorcios. En el apartado 6 del artículo 44 se agregan las entidades públicas empresariales, Entes públicos de derecho privado – art 85 LBRL – y sociedades mercantiles locales.

El Dictamen propone una mayor concreción de los planes de optimización de gestión de personas, ya que, aunque no extinguen la relación funcional su consecuencias pueden ser igualmente gravosas pudiendo contemplar programas obligatorios de formación o medidas de reorientación profesional.

1.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positivo de la COJUAE- párrafo 104 en el sentido de que se han respetado las exigencias establecidas en la ley 8/2003, de 22 de diciembre, del procedimiento de elaboración de las disposiciones de carácter general.

2.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positivo de la COJUAE- párrafo 180 – relativo a que se respetan las competencias de autoorganización de las administraciones afectadas.

3.- En su dictamen – párrafo 217- justifica la modificación del párrafo 5 del artículo 44, dejando como única referencia a los organismos autónomos, ya que en el párrafo 6, se contemplan todos los restantes entes institucionales o instrumentales que se pueden dar.

4.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positivo de la COJUAE – párrafo 221- relativo al reconocimiento de la singular naturaleza de las entidades participadas o financiadas mayoritariamente por las Administraciones públicas vascas, extendiendo la aplicabilidad de determinados contenidos del anteproyecto de ley a las mismas.

5.- En el párrafo 224 del Dictamen, propone modificar la redacción del artículo 3.4 a los efectos de que no quede ninguna duda que para el personal docente no universitario y el personal estatutario de Osakidetza, el orden de prioridad a los efectos de aplicación de la legislación es, primero, la aplicación directa del Anteproyecto de Empleo Público Vasco, relegando a un segundo término la aplicabilidad de su legislación específica, salvo en los temas relativos a su carrera profesional, promoción interna, cuantía y estructura de sus retribuciones y la movilidad. Se acepta la propuesta.

6.- En el párrafo 225 del dictamen, con relación al apartado 4 del artículo 4, considera incongruente la mención específica al personal de los servicios de atención de emergencias al no ser un cuerpo específico de la Administración General. Se acepta la propuesta.

7.- En el párrafo 229, se sugiere analizar la oportunidad del apartado 5 del artículo 3 relativa a la aplicación supletoria a entidades que dependan de administraciones públicas ajenas, ya que estas administraciones públicas ajenas, a su vez, pueden pretender una aplicación supletoria de su propia normativa. Dichas entidades se pueden entender las recogidas en el artículo 7. Se considera pertinente mantener la redacción para una mayor claridad.

8.- En los párrafos 246 y 247 la COJUA propone Modificar el artículo 50 sobre planes de optimización de gestión de plantillas, en varios puntos:

- concretar las causas que permiten la aprobación de los planes de optimización que son muy indeterminadas
- Prefigurar en la ley las medidas, por lo menos los rasgos generales concretando los límites y garantías

- Analizar que se respeta la reserva legal del artículo 103.1 de la constitución y si las herramientas de las que se dota, para la elaboración de los planes públicos respetan la misma.

Se opta por mantener la redacción inicial ya que se considera que es más adecuado, mediante desarrollo reglamentario, concretar las causas que permiten la aprobación de los planes de optimización, más aún cuando dichas medidas que pueden adoptarse en el marco de un plan de optimización han de ser objeto de negociación.

9.- Con referencia a la reasignación de efectivos- párrafos 249 al 271 - artículos 113 y 114 del anteproyecto. En el anteproyecto se diferencia de lo expuesto en la LFPV, en que la asignación ya no se sustentará sobre puestos de similares características, sino con arreglo a criterios objetivos relacionados con la evaluación del desempeño, las aptitudes, formación, experiencia, categoría profesional, que se concretarán en el correspondiente Plan.

En el anteproyecto se posibilita la movilidad a cualquier tipo de puestos vacantes en otros ámbitos funcionales; puestos de otros sectores – En su escrito la COJUA se pregunta por el significado de otro sector, ya que tradicionalmente se reservaba para designar el sector docente, sanitario, investigador, etc.

Del texto se permite concluir que:

- No parece imprescindible superar un programa formativo para ser reasignado a otro departamento
- el acceso a puestos de sectores distintos conllevará la superación de un programa formativo conjugándolo con normas básicas que regulan el acceso

Hay que vincular la reasignación de efectivos con el artículo 152 que fija los derechos y deberes de la persona funcionaria y su duración. No se deberían producir discordancias con lo dispuesto en el artículo 113.4 letra c). Sobre este punto no se han apreciado discordancias.

10.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario de la COJUA – párrafo 276 - relativo a que el título III ordena con detalle la dirección pública profesional y, ello es así, ya que se considera pertinente definir un conjunto de reglas a las que debe someterse toda administración pública para ordenar la dirección pública profesional.

11.- Se incluye en apartado 4 del artículo 38, el reconocimiento expreso de la competencia exclusiva de las administraciones locales en lo referente a la realización de las convocatorias y designación de su personal directivo, quedando muy claro que la asistencia del IVAP en estos procesos quedará supeditada, en todo caso, a la voluntariedad y capacidad decisoria última de las citadas administraciones – párrafo 282 de la COJUA.

12.- En el párrafo 299 del dictamen de la COJUA duda que la declaración en la situación de excedencia forzosa para el personal laboral del sector público de las administraciones públicas vascas que sea designado para un puesto de personal directivo esté amparada por el Estatuto de los Trabajadores. Sobre este punto se mantiene la redacción, del artículo 39.3.b) ya que se considera amparada por el artículo 46 del ET.

13.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario recogido en el - párrafo 305 -, en el que recuerda que ya existía la figura del directivo público profesional como se deduce de la lectura de la ley 4/1988, de 28 de octubre, de retribuciones

de altos cargos, completada por el Decreto 130/1999, de 23 de febrero, por el que se regula el estatuto personal de los directivos de los entes públicos de derecho privado y de las sociedades públicas.

14.- Se modifica la disposición adicional décima, la disposición adicional trigesimoprimera y disposición final tercera, a sugerencia de la COJUAE – párrafo 311 y 312– regulando no en el decreto de áreas, sino en el Decreto de estructura orgánica de cada Departamento, la decisión de atribuir la condición directiva al puesto de director de servicios.

15.- Se incluye en la exposición de motivos el párrafo 326 y 327 de la COJUAE, relativo a la idoneidad de unificar criterios sobre los efectos de la evaluación del desempeño en la carrera profesional en las Administraciones públicas vascas, por medio de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

16.- Con relación al comentario reflejado en los apartados 333 y 335 del Dictamen de la COJUAE. No debe olvidarse que la carrera profesional existe, aunque no se desarrolle la carrera profesional horizontal, ya que si está desarrollada la carrera profesional vertical. Se opta, por tanto, por mantener la redacción del artículo 87.1 en el sentido de mantener la fórmula “podrá”, dado que tanto la implantación de la carrera profesional como los ritmos y circunstancias de la implantación dependerán de la disponibilidad presupuestaria de cada Administración. En el mismo sentido, se mantiene la redacción del artículo 89.1, 90.3 y de la disposición adicional trigésimo tercera.

17.- Se incluye en la exposición de motivos el párrafo 340 de la COJUAE, relativo a la idoneidad de prever un sistema de reconocimiento recíproco de los diferentes niveles de desarrollo profesional acreditados por cada una de las administraciones públicas vascas.

18.- Se recoge la sugerencia reflejada en el párrafo 341 del dictamen de la COJUAE recordando que, las administraciones forales y locales, carecen de potestad legislativa para establecer la estructura de sus retribuciones complementarias. Por lo tanto, se añade en el texto, artículo 124,2, *“conforme a las previsiones de la presente ley”*.

19.- Se explica en los párrafos 343 al 349 del dictamen de la COJUAE la inoperatividad y las dudas sobre la configuración jurídica, como decreto legislativo, de la delegación al Gobierno Vasco para aprobar un decreto sobre Cuerpos y Escalas del personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas, que se recoge en la disposición final primera. Se adapta la redacción.

20.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positiva de la COJUAE – párrafos 353 y 354 - relativo a la pertinencia de reconocer el carácter de órgano superior al Gobierno Vasco, para responsabilizarse de realizar tareas de desarrollo reglamentario y el carácter de órgano común de aplicación a la generalidad de las Administraciones públicas vascas.

21.- Se arguye en el párrafo 355 del dictamen de la COJUAE con relación al artículo 9.2, que no se comparte la posibilidad de delegación de facultades de un órgano común, a otro órgano que no comparte esa misma condición. En consecuencia, se modifica la redacción del artículo 9.2.

22.- En el párrafo 359 se considera que la representación de la EHU/UPV en la composición de la Comisión de coordinación de Empleo resulta desproporcionada al afectar únicamente al personal de administración y servicios. Se mantiene la redacción original del artículo 11.1 ya que, efectuadas las consideraciones pertinentes, en su momento se estimó oportuna la presencia de la EHU/UPV.

23.- Con relación a los párrafos 363, 364 y 365, relativos a las atribuciones de la Comisión de coordinación del Empleo Público de Euskadi, artículo 12, la COJUAE considera que tal y como está redactado, hacer depender la actividad informante a una decisión puntual, a instancia realizada por cualquier de sus miembros, no parece que sea acorde con los criterios atributivos de competencia. Expresamente se optó por reuniones a instancia de los miembros de la Comisión. Se realizan modificaciones de redacción a instancia de la COJUAE.

24.- En su párrafo 366, sugiere que la regulación de la Comisión de Coordinación y del Consejo Vasco de la función Pública, mantengan una sistemática común. Se acepta la propuesta realizada por COJUAE y, en consecuencia, el artículo 14 pasa a ser el artículo 15 y el artículo 15 pasa a ser el artículo 14.

25.- A sugerencia de la COJUAE – párrafo 368, se incluye en el artículo 16.3 a la Inspección General de Personal y Servicios.

26.- El artículo 17 hace referencia al Gobierno Vasco como órgano superior del empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, por lo que no resulta pertinente hacer mención a las administraciones forales, locales y UPV. Se modifica la redacción en el sentido indicado por la COJUAE en su párrafo 369.

27.- Con relación al personal adscrito a sectores específicos del Empleo público, la COJUAE, en su párrafo 370 al 372, recuerda que existen reglas establecidas en las normas legales específicas que regulan dicha clase de personal público, por lo que es innecesaria la mención a que el Gobierno “distribuirá”. Se modifica el artículo 19.4 en el sentido indicado. Además se reflejan las modificaciones de orden de apartados del artículo 19.4 propuestas por la COJUAE.

28.- Se considera adecuado crear la Comisión Intersectorial del Empleo Público, art. 20, a través de la LEPV y no derivar su creación al desarrollo reglamentario como propone la COJUAE en su párrafo 373.

29.- La COJUAE, en sus párrafos 376 y 377, considera correcta la redacción del artículo 20 del anteproyecto, en el que se distinguen las competencias del IVAP dirigidas a la Administración de la CAPV y las competencias que el IVAP puede ofertar al conjunto de las Administraciones públicas vascas y, también, valora positivamente la ubicación del artículo 85 relativo a las funciones del IVAP en materia de formación del personal empleado público, dentro del capítulo referido a la formación en el empleo público vasco.

30.- La COJUAE en su párrafo 378, observa que el artículo 24 se ocupa de los órganos competentes en materia de empleo público de las administraciones forales, locales y Universidad, pero que su párrafo 1 se olvida de la Universidad. Además, el apartado 2 de este artículo califica sus competencias de “ejecutivas”, cuando se les debe reconocer también, competencias normativas. Se modifica la redacción en el sentido indicado.

31.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positiva de la COJUAE – párrafo 383 - relativo a la pertinencia de limitar la duración máxima de los programas de carácter temporal para evitar la alta temporalidad de su personal.

32.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positiva de la COJUAE – párrafo 392 - relativo a la inclusión de una disposición adicional referente al personal laboral temporal por tiempo indefinido no fijo.

33.- Se modifica el apartado 6 del artículo 29 a efectos de igualar la denominación de los artículos 26.2 c), 29.2, 29.6 y disposición adicional vigesimooctava, a la denominación correcta de "personal laboral por tiempo indefinido", según comentario de la COJUAE párrafo 399.

34.- Se modifica la denominación en la disposición adicional vigesimooctava, según comentario de la COJUAE párrafo 399.

35.- Con relación a la causa extintiva del contrato laboral indefinido no fijo por amortización de la dotación conforme al procedimiento que venga determinado reglamentariamente en cada Administración, sugiere en este punto la COJUAE, párrafos 400-402, que la doctrina jurisprudencial, a raíz de la vigencia de la disposición adicional vigésima del Estatuto de los Trabajadores, exige una serie de condiciones sustantivas y procedimentales para dar validez a una extinción contractual de esta naturaleza, por vía de amortización de plazas. El tratamiento que haya de darse a la DA 20ª del ET parece más propio de un desarrollo reglamentario, sin perjuicio que en el mismo se tenga en cuenta la doctrina jurisprudencial. Se mantiene la redacción.

36.- A sugerencia de la COJUAE, párrafo 405, se añade en el artículo 30.1, la palabra especial para calificar el tipo de asesoramiento que realiza el personal eventual, a efectos de diferenciar al personal eventual y evitar ser confundido con otra clase de personal capaz de prestar asimismo funciones de asesoramiento general.

37.- A sugerencia de la COJUAE párrafo 408, se suprime a las Juntas Generales del art 30.3, ya que la referencia es órgano de gobierno y las Juntas Generales no es un órgano de gobierno.

38.- Se incluye, en el apartado d) del artículo 36.2 la redacción propuesta por la COJUAE en su párrafo 411.

39.- Se aclara en el artículo 38.4 que el régimen de incentivos como el sistema de evaluación que permita el abono de los mismos aprobado por el Gobierno Vasco, es de aplicación al personal directivo de la Administración de la Comunidad Autónoma, como sugiere la COJUAE en el párrafo 415.

40.- Ante la sugerencia de la COJUAE en su párrafo 417, se considera que la ubicación de la asignación provisional de funciones y tareas en el artículo 41.2, es la adecuada por ser un caso diferenciado de la Comisión de Servicios, por lo que se mantiene la redacción.

41.- Se acepta la sugerencia de redacción de la COJUAE en su párrafo 419, con relación al inicio del artículo 44.2

42.- Se incorpora un apartado 5 al artículo 44, al incluir la propuesta de la COJUAE de su párrafo 421, de exigir la naturaleza funcional de puestos desempeñados por personal laboral, si se justifica de manera fehaciente que en dichos puestos se ejercen potestades públicas.

43.- No se considera necesario en el artículo 44.4.h) hacer una referencia a la modificación del artículo 6.2 de la LCD, donde se precisan los puestos docentes que podrán ser desempeñados por personal laboral, como sugiere la COJUAE en su párrafo 422.

44.- Según observaciones de la COJUAE en su párrafo 425, se fusionan con una cláusula genérica los apartados 8 al 11 del artículo 45.

45.- La COJUAE, en su párrafo 426, considera acertados la definición funcional de las finalidades que las relaciones de puestos de trabajo pueden ayudar a cumplir en las administraciones públicas vascas, así como dejar ciertos contenidos de los puestos de trabajo a los instrumentos complementarios de ordenación del empleo público ya que, garantizando la transparencia organizativa, es un instrumento menos rígido que las relaciones de puestos de trabajo, artículo 47.

46.- Se acepta la sugerencia de la COJUA de su párrafo 427, de recoger con precisión el término "readscripción de dotaciones de puestos de trabajo", en el artículo 49.3.e)

47.- Se acepta la sugerencia de la COJUAE en su párrafo 430, de contemplar la posibilidad de una readscripción preferente en la misma localidad en la que estaba ubicado el puesto de trabajo readscrito, artículo 51.3.

48.- La COJUA en sus párrafos 433-435, recuerda que en las ofertas de empleo público unificadas, tanto el acto de convocatoria de las plazas como los nombramientos del personal seleccionado corresponde a los respectivos órganos de gobierno de las administraciones públicas vascas convocantes del proceso selectivo.

49.- Se acepta la sugerencia de la COJUAE de sus párrafos 436-440 y 442, por el que se señala que los registros solo podrán disponer de los datos que se estimen precisos o necesarios en atención a la finalidad para la que se crea el registro, de conformidad con el principio de calidad y finalidad proclamados en el artículo 4 de la ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal (LOPD). Se disgrega el apartado 5 del artículo 54 y se añade un apartado 13.

50.- Se mantiene la redacción del apartado 7 artículo 54, ya que se especifica que son datos agregados y que por tanto no puede entenderse que pueda producirse una cesión incondicionada o en bloque de datos de otros registros de otras administraciones públicas, párrafo 441 de la COJUAE.

51.- Se acepta la corrección de la COJUAE en su párrafo 444, de citar las agrupaciones profesionales sin requisito de titulación en el artículo 62.

52.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positivo de la COJUAE – párrafo 459 – relativo al régimen de prórroga en servicio activo al valorar aspectos objetivos y subjetivos.

53.- La COJUAE en su párrafo 463, propone añadir en el artículo 68.8, la expresión "y facilitar su acceso sin reducción de su cuantía por no haber completado el periodo de cotización necesario." Se mantiene la redacción ya que el añadido propuesto ya se encuentra recogido en el apartado 9 de ese mismo artículo.

54.- Se completa el apartado 9 del artículo 68, para aclarar que en este punto se recoge la solicitud de prórroga en el servicio activo de personas que ya pueden solicitar una pensión contributiva y que la pretensión es intentar conseguir la pensión máxima. En el momento en que la persona interesada cumpla los requisitos para percibir la pensión pública máxima, debe cesar en la prórroga en el servicio activo. De esta forma se ha recogido en el proyecto de ley de presupuestos para el año 2016.

55.- Se suprime la disposición transitoria vigesimosegunda que permitía una revisión de todas resoluciones estimatorias vigentes de prórroga en servicio activo, a sugerencia de la COJUAE párrafo 465, ya que, en el anteproyecto, en general, se



respetan las situaciones creadas con anterioridad, (disposición transitoria decimocuarta) o se toman medidas para preservarlas (disposición transitoria decimocuarta).

56.- Con relación a los comentarios de la COJUAE en sus párrafos 471-478, con relación a una edad máxima para participar en los procesos selectivos, se opta por mantener la redacción del artículo 72.1.c) "requisitos para el acceso al empleo público. C) tener cumplidos los dieciséis años y no exceder de la edad de jubilación ordinaria establecida legalmente", ya que el EBEP establece en su artículo 56.1.c) la edad de jubilación forzosa como límite para el acceso al empleo público.

57.- Comenta la COJUA en sus párrafos 479-482, que te impida el acceso al empleo público, el despido disciplinario de personal laboral que remite a un ámbito de dirección empresarial enteramente privado o ajeno a cualquier asomo de responsabilidad pública, sin estar amparado por el EBEP. Se ha optado por mantener la redacción ya que al señalar que la inhabilitación se produce para el ejercicio de funciones similares, debe entenderse que se trata de una sanción disciplinaria derivada de un procedimiento garantista desarrollado en el ámbito de una Administración o ente instrumental del sector público. La sanción de inhabilitación a personal laboral derivada de una resolución judicial ya se contempla en el anterior apartado d).

58.- Se mantiene la redacción del artículo 72.1 sin fijar el momento en que se deberán reunir los requisitos previstos en la convocatoria, ya que no se considera necesario exigirlos todos en el mismo momento.- párrafo 483 de la COJUAE.

59.- La COJUAE en sus párrafos 484-486, considera que el apartado 72.4 con relación a que "en ningún caso el cumplimiento de los requisitos exigidos para el acceso a determinados destinos podrá suponer una merma en el derecho de las personas aspirantes a elegir otros puestos en los que no se requiera un requisito acreditado por el/la aspirante", puede provocar litigios con el artículo 79.6, que prevé que los órganos de selección "no podrán proponer el acceso a la condición de personal de funcionario de un número superior de aspirantes seleccionados al de plazas convocadas." La COJUAE valorando que una ley no es el lugar adecuado para solucionar cierto tipo de problemáticas que sería más conveniente recogerlas en las propias convocatorias. Se opta por mantener la redacción por el derecho que se garantiza.

60.- La COJUAE en su párrafo 487, propone modificar la ubicación del artículo 72.5 segundo apartado por una mejor sistemática; si bien, se opta por mantenerlo en esta ubicación por su carácter aclaratorio.

61.- La COJUAE en su párrafo 492 - 502 hace referencia a las previsiones de la disposición adicional decimoquinta que recoge medidas de acción positiva a favor de víctimas del terrorismo y para colectivos desaventajados. Recuerda la COJUAE que el amparo del turno de reserva debe sustentarse, según STC 269/1994, de 3 de octubre, en que procuran la igualdad sustancial de sujetos que se encuentran en situaciones desfavorables de partida. Se vincula con el artículo 47.2.e) que reserva a personal laboral los empleos temporales reservados a la inserción de determinados colectivos desaventajados y con la ley 44/2007, por la que la inserción se articula a través de una prestación laboral en una empresa de inserción.

Se modifica la redacción de la disposición adicional decimoquinta apartado 2 por la que se podrán elaborar programas temporales de acceso al empleo público, añadiendo la mención a la ley 44/2007, de 13 de diciembre para la regulación del régimen de las empresas de inserción.

62.- La COJUAE en su párrafo 503- 507 recuerda que el acceso a la función pública se articula con carácter general mediante el acceso a un cuerpo, escala u otro sistema de clasificación y que, solo de manera excepcional la Administración podrían realizarse procesos selectivos "a puestos de trabajo y a áreas funcionales". De esta manera se recoge en el artículo 77.2. Se añade que las consecuencias de una selección a puesto o a área funcional se concretarán en el desarrollo reglamentario.

63.- Se acepta la propuesta de la COJUAE- párrafo 508, y se sustituye la expresión predecir por garantizar, en el artículo 77.3. Se considera adecuada la ubicación actual, ya que se recoge en el artículo relativo a criterios generales de los sistemas de selección del personal. El artículo 81.2 lista los distintos instrumentos de selección.

64.- Se corrige el artículo 77.5, a sugerencia de la COJUAE párrafo 509, para tomando como referencia la regulación de la legislación laboral, concretar la duración máxima de los periodos de prueba, de los procedimientos selectivos de acceso a empleos públicos.

65.- Se corrige el artículo 78.4, en el sentido indicado por la COJUAE, en sus párrafos 514-516, utilizando la expresión a disposición de dichas administraciones, previa solicitud y condicionándola a los términos en que se regule la provisión de puestos de trabajo mediante personal funcionario interino o laboral temporal.

66.- Observa la COJUAE en los párrafos 518-519, que mientras la oposición y el concurso-oposición son los sistemas ordinarios de selección de personal funcionario de carrera, el anteproyecto también abarca al personal laboral para el cual, el artículo 61.7 del EBEP, contempla el concurso como un sistema ordinario de selección. Se mantiene la redacción ya que no se considera que las restricciones para acceder vía concurso, por parte del personal laboral sean menores que las que resultan de aplicación al personal funcionario.

67.- Se está de acuerdo con la COJUAE párrafo 521, que sugiere se den las debidas garantías de imparcialidad a la selección el momento en que se van a aumentar en la convocatoria, el número de plazas anunciadas en la OPE. Sin embargo, se considera que es más acorde que sea en el reglamento de selección y provisión, aprobado por Consejo de Gobierno y de aplicación a la generalidad de los procesos en donde se regule el momento concreto del proceso selectivo en el que se indique el incremento de plazas.

68.- Se modifica la redacción del artículo 79.9 en el sentido indicado por la COJUAE, párrafo 523, a efectos de guardar coherencia con el artículo 77.5.

69.- Por claridad de redacción y para no elaborar artículos demasiado largos y complejos, se opta por mantener los artículos 79 y 80 y no fusionarlos.

70.- Observación de la COJUAE párrafo 529, por el que se cuestiona si la prohibición de participación en órganos de selección, de personas en representación de sindicatos, asociaciones del personal funcionario o colegios profesionales debe ser absoluta, o bien pueden participar, pero actuando a título individual. Menciona como ejemplo los representantes de la Administración o del IVAP que participan en los procesos selectivos. En este artículo 83.7.f) se opta por mantener una redacción literalmente idéntica al artículo 60.3 del EBEP. El parecer manifestado por la COJUAE se deriva del ámbito del desarrollo reglamentario o de la negociación colectiva.

71.- Se suprime el apartado 5 del artículo 83, por sugerencia de la COJUAE en su párrafo 531, por resultar vacío de contenido.

72.- En las negociaciones de la redacción de la Ley, tanto IVAP como las otras administraciones consensuaron la redacción del capítulo III Formación del Empleo público Vasco. Por tanto se mantiene la redacción del artículo 84.4 en el que se obliga a suscribir un convenio con el IVAP destinado a la realización de cursos selectivos si se prevé una fase de formación como parte del proceso selectivo, observación 534 de la COJUAЕ.

73.- Manifiesta la COJUAЕ en su párrafo 538, que echa en falta en el artículo 89 una definición del concepto de desarrollo profesional. En este punto, se estima suficiente la mención de la definición del concepto en el artículo 91.

74.- Se aceptan las modificaciones de redacción propuestas por la COJUAЕ en sus párrafos 541 y 542 para el artículo 90.4 y 90.5

75.- La COJUAЕ en su párrafo 552 cuestiona el mantenimiento del límite de promoción interna al limitar el ascenso al cuerpo o escala de un subgrupo, o grupo en su caso, inmediatamente superior, a pesar de que el EBEP no la impone. Se mantiene la redacción del artículo 93.1 ya que entendemos que es acorde con el artículo 18 del EBEP y con el artículo 55 de la LFPV.

76.- Con relación a las Observaciones de la COJUAЕ en los párrafo 566-568. Si bien en el artículo 57 se recogen las titulaciones exigidas para el acceso al Grupo B y al cuerpo C1, parece clarificador reflejar la titulación exigida en el párrafo 2 y 7 de la disposición adicional cuarta, de integración de procedimientos específicos de integración en los nuevos subgrupos de clasificación B y C1, y esto, además, porque ambos recogen supuestos distintos.

En la disposición adicional 1ª, se recoge una integración automática del personal funcionario en los nuevos grupos y subgrupos:

En el nuevo subgrupo A1, el anterior grupo A  
En el nuevo subgrupo A2, el anterior grupo B  
En el nuevo subgrupo B – ningún grupo anterior  
En el nuevo subgrupo C1 el anterior grupo C  
En el nuevo subgrupo C2 el anterior grupo D

En la disposición adicional cuarta apartado 1 se faculta a la Administración para habilitar un procedimiento para integrar a su personal del nuevo grupo C1, en el nuevo grupo B si poseen la titulación de técnico superior de formación profesional o título equivalente de formación profesional.

En la disposición adicional cuarta apartado 7 faculta a la administración para habilitar un procedimiento para integrar a su personal del nuevo subgrupo C2, en el nuevo subgrupo C1 si poseen la titulación de técnico de formación profesional o título equivalente de formación profesional.

77.- Se aceptan las correcciones de redacción de la COJUAЕ, observaciones en el párrafo 570, para el artículo 93.

78.- Se acepta incorporar en el artículo 96 como causa de pérdida definitiva de adscripción el cese en puesto de libre designación. En el artículo 98.5, se especifica que la obligatoriedad de convocar concursos cada tres años, la fecha de referencia es desde la convocatoria anterior, observaciones COJUAЕ en los párrafos 573, 576 y 577.

79.- Se mantiene la redacción del artículo 99.4 sin fijar el momento en que se deberán reunir los méritos previstos en la convocatoria, ya que no se considera conveniente exigirlos todos en el mismo momento.- párrafo 579 de la COJUAЕ.

80.- La COJUAЕ en su párrafo 583-586, advierte que en el artículo 102.3 existen dos supuestos de remoción en los que no se prevé la adscripción provisional del personal afectado y se pregunta si dicha diferencia es debida a que se entienda que amortización de puesto y supresión de puesto son supuestos diferentes, entendiendo, que la amortización únicamente se aplica incorporada a un plan de empleo. Por esta Dirección no se considera que amortización y supresión sean conceptos jurídicos diferenciados y por tanto, se opta por incluir todos los supuestos de remoción en el apartado 3 del artículo 102.

81.- Si bien la COJUAЕ, en su párrafo 589, señala que no observa ninguna diferencia en el régimen relativo a la reserva de puesto de los funcionarios de libre designación para distinguir un supuesto general en el párrafo cuarto y un supuesto singular para los subdirectores y delegados en el párrafo cinco del artículo 103, por esta Dirección se considera oportuna esta mención expresa por la especificidad de tales puestos.

82.- Se aclara la redacción del artículo 106.1.g) en el sentido indicado por la COJUAЕ en el párrafo 593.

83.- A pesar de las dudas manifestadas por la COJUAЕ en sus párrafos 600 y 603, se considera que la redacción del artículo 106.3, es adecuada y se aclara que, expresamente, se ha optado en el apartado 5 del artículo 106, por otorgar al supuesto de adscripción provisional como consecuencia de una supresión del puesto por alteración sobrevenida de su contenido, de unas garantías adicionales con relación al resto de los causas de adscripción provisional, debido a que es el supuesto en el que menos incide la voluntad de la persona afectada.

84.- Continúa la CCOJUAЕ en el párrafo 609 sugiriendo valorar que, visto el papel que se otorga al grado de desarrollo profesional, dicho concepto se aplique como garantía en el supuesto previsto en el apartado 5 del artículo 106. Sobre este punto se han analizado y valorado los diferentes caracteres de ambos complementos retributivos y, se ha optado por mantener la redacción. Dicha decisión se sustenta las características de los distintos complementos ya que, mientras el complemento de destino va ligado al puesto, el nivel de desarrollo profesional es un reconocimiento del trabajador a título individual y personal. Consecuentemente, para un supuesto de causa de adscripción provisional en el que no participa la voluntad de la persona afectada, resulta coherente que las garantías de adscripción se sustenten en complementos de carácter general y no personal.

85.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positivo de la COJUAЕ – párrafo 611 – relativo a la relevancia de las que se dota a las Comisiones de Servicio, ya que de hecho son una posibilidad constada de promoción profesional de los empleados públicos.

86.- Se modifica el artículo 108.1 en el sentido indicado por la COJUAЕ en su párrafo 613, a efectos de exigir al supuesto de finalización de la comisión de servicios en otra administración pública que su causa esté motivada, al igual que se exige para el resto de los supuestos de finalización de las comisiones de servicio.

87.- La COJUAЕ en su párrafo 615-617, sugiere que se analice el encaje de comisión de servicios para la puesta en marcha de proyectos y desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo, artículo 111, ya que no encaja adecuadamente con las premisa de urgencia e inaplazable

de necesidad de las comisiones de servicio. La COJUAE hace una mención expresa al amplio periodo de tiempo para el que puede concederse.

La regulación concreta de esta figura se deriva al desarrollo reglamentario. Se encuentra ya desarrollada en el actual decreto reglamentario y, en la práctica, ha sido utilizado para la implantación y desarrollo de planes y proyectos que han ayudado a la modernización e innovación de esta Administración. Con referencia a la larga duración de este tipo de comisiones, señalar que la diferencia temporal que se observa con la comisión de servicios sobre puesto es únicamente de un año. Tras la experiencia adquirida se considera pertinente mantener la redacción del artículo 111, tal y como se ha reflejado.

88.- Con relación a las sugerencias de la COJUAE en sus párrafos 621-623 y 627, relativas a la movilidad del personal entre Administraciones públicas vascas reseñadas en el artículo 120, se comenta que, por sistemática, se considera adecuada la regulación de la movilidad del personal directivo y del personal laboral fijo en este título VIII, posponiendo la regulación de los aspectos concretos que, sobre el particular atañen a ambos colectivos, al desarrollo reglamentario. Además, en el apartado 7 del artículo 120, expresamente se respetan las garantías del personal del empleado público, establecida en su regulación respectiva, al recoger expresamente en su inciso último que se respetarán *"los derechos adquiridos"*.

89.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positivo de la COJUAE – párrafo 630 – en la que se reconoce, en el régimen retributivo, garantías para la igualdad de géneros o de transparencia o publicidad.

90.- Siguiendo las observaciones realizadas por la COJUAE en sus párrafos 633-635, se procede a trasladar la regulación de la reducción del complemento específico a los efectos de autorizar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas del artículo 125, a una disposición adicional trigésimo tercera. Al mismo tiempo, se suprime la mención del alto cargo, por no estar incluido en el ámbito de la ley 53/1984 y la del personal retribuido por arancel, al ser personal no incluido en el ámbito subjetivo del anteproyecto que se informa. Además, en el apartado 5 del artículo 125 se añade en el inciso: *"en los términos de la normativa específica que le resulte de aplicación,"* ya que al personal estatutario de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud se le aplicará con carácter preferente su normativa específica en relación con la carrera profesional, la promoción interna, la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias y la movilidad voluntaria entre Administraciones Públicas.

91.- Siguiendo las observaciones recogidas por la COJUAE en su párrafo 639, con relación al concepto retributivo de incentivos por resultados en la gestión para los directivos públicos profesionales, se incluye en el artículo 128.3 las cuantías correspondientes a los conceptos de antigüedad y complemento de carrera profesional en coherencia con el artículo 38.3: *"Responsabilidad por la gestión: evaluación de los resultados."*

92.- La COJUA en su párrafo 643 y 645 observa que, las retribuciones que percibirá un personal funcionario de carrera, que opte por permanecer en situación de servicio activo cuando ocupe un puesto de personal eventual, se desglosa en diferentes conceptos retributivos cuando, en la relación de puestos reservados a personal eventual, la cuantía debe aparecer de forma globalizada. Asimismo, recuerda que resulta difícil percibir el complemento de puesto de trabajo ya que, al tratarse de puestos eventuales, tal componente no se especifica. En consecuencia, se opta por suprimir el apartado 2 del artículo 132.

93.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positivo de la COJUAЕ – párrafo 646 – con relación a la regulación de la percepción de los complementos personales transitorios.

94.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positivo de la COJUAЕ – párrafo 648 – con relación a la regulación del pago indebido y del devengo de retribuciones a efectos de dar seguridad jurídica.

95.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positivo de la COJUAЕ – párrafo 650 – con relación a la regulación de las situaciones administrativas contemplando reglas que coadyuvan a la seguridad jurídica.

96.- Con relación a las observaciones realizadas por la COJUAЕ en su párrafo 651, por esta Dirección se considera que la redacción del artículo 138.7, con relación al tipo de situaciones administrativas en las que se impide la actividad del sector público, como respecto de la definición de dicho sector público, la redacción es suficientemente clara, dado que habla de “todas las administraciones”.

97.- Aprecia la COJUAЕ en su observación 652 que la redacción del artículo 139.1.b) prevé una situación transitoria de gran brevedad, como es concretar la situación administrativa en la que se encuentra el personal funcionario de carrera durante los plazos posesorios, entre el cese en un puesto de trabajo por haber obtenido otro mediante provisión de puestos de trabajo y la toma de posesión en el nuevo puesto. Cuestiona, en consecuencia, la pertinencia de su inclusión en el articulado del anteproyecto. Aun reconociendo la brevedad del supuesto, se estima preciso mantener el apartado con el fin de evitar lagunas respecto de la situación administrativa del personal.

98.- Con relación a la observación de la COJUAЕ en su párrafo 653, se comenta que la redacción del artículo 140.1.a), que recoge supuestos en los que el personal funcionario de carrera será declarado en situación de servicios especiales, coincide con la del artículo 87.1.a) del EBEP y 64.1.c) de la LFPV.

99.- Con relación a la observación realizada por la COJUAЕ en sus párrafos 663 y 664, se acepta incluir en el apartado 11 artículo 141, en relación con el régimen de consolidación de grado del personal en situación administrativa de servicios especiales, la inclusión de los/las vocales de la Comisión Jurídica Asesora y de la persona titular de la Presidencia del órgano de recursos administrativos.

100.- Se aceptan las observaciones de redacción realizadas por la COJUAЕ en sus párrafos 664-666 por lo que se modifica el orden de los apartados de los artículos 141 y 142.

101.- Con relación a la observación realizada por la COJUAЕ en sus párrafos 670-671, en el que sugiere se regule con más rigor, la prohibición de una segunda actividad en el sector público, al personal en situación administrativa de excedencia voluntaria incentivada, se considera que el alcance de este artículo con la conjunción de la previsión del artículo 138.7, relativo al alcance del sector público, se estima adecuada.

102.- Con relación a las observaciones realizadas por la COJUAЕ en sus párrafos 678 y 679, relativas al artículo 156, se señala que la suspensión de funciones con carácter provisional solo puede acordarse por la Administración como consecuencia de un expediente disciplinario, que tiene carácter contradictorio y en el que se garantiza el derecho de defensa de la persona afectada. Además, en la resolución en la que se declare la suspensión firme de funciones, artículo 157, se detallarán los efectos económicos y administrativos que serán adoptados conforme a las previsiones generales sobre reingreso, provisión y adscripción. En todo caso,

cualquier circunstancia particular de este tipo de reingreso podría concretarse en la fase de desarrollo reglamentario.

103.- Se aceptan las sugerencias de ordenación realizadas por la COJUAE y se modifica el orden de los apartados de los artículos 158, 159 y 160.

104.- A las observaciones realizadas por la COJUAE en los párrafos 683-688, se mantiene la redacción del artículo 159, en relación con los supuestos que permiten un ingreso en mejores condiciones, para los supuestos de reingreso al servicio activo proveniente de una situación que conlleve reserva de puesto, pero que se haya perdido dicha reserva antes del reingreso, ya que los supuestos especificados son los actualmente reflejados en el Decreto 190/2004, de 13 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las Administraciones públicas Vascas. Se suprime la referencia al apartado b) del artículo 96.1, ya que no se tiene derecho preferente cuando la causa de la pérdida de la reserva es una renuncia expresa de la propia persona funcionaria.

105.- A las observaciones realizadas por la COJUA en sus párrafos 689-692, con relación al artículo 161.2, en las que se reconoce el derecho de reserva del puesto de trabajo al personal funcionario interino cuando se acoge a las situaciones administrativas de excedencia por cuidado de familiares, excedencia por razón de violencia de género y por violencia terrorista y excedencia voluntaria por agrupación familiar, manifestando que, si se ese derecho se somete a: la provisión reglamentaria del puesto por personal funcionario de carrera, deje de existir el supuesto de hecho que justificó el nombramiento como funcionario interino o concurra algunas de las circunstancias de cese previstas para este tipo de personal, el derecho a la reserva de puesto no parece muy eficaz. En estos casos la persona deja de desempeñar funciones en la administración a instancia de parte. En los casos de renuncia voluntaria, al personal componente de las bolsas de trabajo para prestar servicios con carácter temporal se les borra de bolsas. En estos supuestos, valorando que las circunstancias y que realmente la solicitud de cambio de situación administrativa no es realmente voluntaria sino obligada por las circunstancias, no solo no se les borra de bolsa sino que se les reserva el puesto de trabajo. Si bien, se estima que, incluso en estos supuestos, ha de mantenerse el cumplimiento de las previsiones generales sobre cese de personal interino. Cualquier previsión específica que pudiera beneficiar a estos colectivos debe contemplarse en normas de carácter reglamentario.

106.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positivo de la COJUAE – párrafo 693 – con relación a la regulación de los derechos, valores éticos del servicio público y los deberes, ya que presenta una sistemática por la que se vinculan el reconocimiento de unos valores éticos y la garantía de su coercibilidad.

107.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positivo de la COJUAE – párrafo 707 – con relación a la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación, mediante la regulación del permiso por cuidado de hijo o hija menor de doce meses.

108.- A la observación realizada por la COJUAE en su párrafo 725, en relación con aclarar la redacción del artículo 183 q) asimilándola a la redacción del artículo 185 q), exigiendo que las dos faltas anteriores hubiesen sido previamente objeto de sanción, se acepta la redacción propuesta.

109.- A la observación realizada por la COJUAE en su párrafo 726, en relación con modificar la redacción del artículo 184 m) para tipificar como como falta muy grave "la realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho a la

huelga” según regula el artículo 95.2.l) del EBEP, se acepta la redacción propuesta, que pasa al artículo 183 como nuevo apartado v) y se suprime el artículo 184.m).

110.- El artículo 191, de medidas provisionales, recoge un supuesto en el que la declaración sea suspensión provisional de funciones superior a seis meses, no conlleva la pérdida del puesto de trabajo; éste es, cuando dicha suspensión se acuerde durante la tramitación de un procedimiento judicial. Dicha suspensión podrá mantenerse por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el órgano judicial que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. La COJUAE en su párrafo 740, observa que el artículo 98.3 del EBEP contempla también idéntica previsión.

111.- Se incluye en la exposición de motivos el comentario positivo de la COJUAE – párrafo 745 y 746 – al cobrar carta de naturaleza legal la actividad administrativa de la planificación normalizada del uso de euskera, que anteriormente se recogía únicamente con rango reglamentario.

112.- A la observación de la COJUAE reflejada en sus párrafos 759 -760, con relación a modificar el artículo 192.6, con resonancia en los artículos – 72.2, 101.1.e), 192.3.a), 194.1, título y apartado 4 del artículo 193, título y texto del artículo 195, apartado 2.e) de la disposición transitoria vigésima y apartado 2.g) de la disposición transitoria vigesimoprimera, ampliando el concepto de perfiles, sin limitarlo solo al de euskera “el conjunto de los niveles de competencia lingüística necesarios para la provisión y desempeño del puesto de trabajo”, sin determinar si la competencia lingüística se refiere al castellano, al euskera o a cualquier otra lengua, y ello porque empelados del sector público de todas las administraciones públicas vascas incluye instituciones, sociedades y organismos con presencia en el extranjero. Sólo a nivel autonómico existen delegaciones de gobierno en al menos 2 países de habla no hispana y SPRI tiene oficinas abiertas en otros 10. Allí podría contratarse personal con otras nacionalidades, con sus respectivas competencias lingüísticas.

Conforme al artículo 73 del anteproyecto, los extranjeros pueden optar a determinadas plazas de funcionarios o de personal laboral los extranjeros pueden optar a determinadas plazas de las administraciones públicas de cualquiera de los niveles de gobierno. Sería lógico que para determinadas plazas o determinados candidatos será exigible además del perfil en euskera asignado a todas las plazas, la acreditación de un nivel mínimo de castellano.

Se opta por añadir un párrafo tercero al artículo 81, en el que, reglamentariamente, se establecerá un régimen de convalidación, entre la superación de pruebas selectivas usando una lengua oficial como lengua vehicular, y los perfiles de competencia lingüística.

113.- Con relación a las observaciones realizadas por la COJUAE en sus párrafos 763- 766 relativos a la negociación colectiva en las administraciones públicas vascas se aceptan las propuestas planteadas: 196.1.g) se alude a los supuestos de materia reservada a norma foral; se incluye en el artículo 196.2 la referencia a la legalidad; en el artículo 199.2 se exige informe de los departamentos competentes en materia de empleo público y hacienda, pero precisa que sea favorable, ya que el artículo 199.4 no incluye la nulidad de los cuerdos que se aprueben sin informe favorable.

114.- Con relación a las observaciones realizadas por la COJUAE en sus párrafos 772-774, relativas al artículo 201, con relación a la no creación de la mesa Marco de negociación de las Administraciones públicas Vascas en la propia Ley, como si hace el artículo 36.1 del EBEP “Mesa General de Negociación de las



Administraciones públicas Vascas”, señalar que se considera adecuado que derivar su desarrollo a la vía reglamentaria.

115.- Con relación a las observaciones realizadas por la COJUAE en sus párrafos 777-778, se incluyen en el artículo 205, previsiones del artículo 45 del EBEP, sobre solución extrajudicial de conflictos colectivos.

116.- Con relación a la observación realizada por la COJUAE en su párrafo 788-790, con relación a la innecesaridad de prever un supuesto especial de movilidad entre escalas en la disposición adicional séptima, al poder remitir este supuesto a las reglas generales de la promoción interna horizontal, artículos 92.7 y 94, se considera adecuada mantener esta disposición adicional, ya que se trata de un sistema de provisión de carácter temporal.

117.- Se acepta incluir en la disposición adicional vigesimoprimera, apartado 1, la referencia a los instrumentos de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva al incluir en su ámbito al personal directivo público profesional, como sugiere la COJUAE en el párrafo 792 de su dictamen.

118.- La COJUAE observa en el párrafo 793 y 794 con relación a las condiciones de trabajo del personal laboral subrogado, disposición adicional vigesimotercera que hay que aplicar el artículo 44 del ET, dilatada jurisprudencia y concretamente menciona la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea – TJUE de 6 de septiembre de 2011, que recogen como criterio que la sustitución convencional no se puede tener por objeto ni como efecto imponer a los trabajadores condiciones globalmente menos favorables que las aplicables antes de la transmisión. Esta Dirección entiende que la garantía al respeto a los derechos consolidados en el momento de la integración es una garantía contra la práctica del espiguelo y a favor del respeto a los criterios generales del empleo público en relación con el acceso, la promoción, la movilidad y la retribución.

119.- Se acepta la propuesta de la COJUAE, párrafo 795, de suprimir la disposición adicional vigesimoquinta, debido a que su contenido ya se recoge en el apartado 5<sup>a</sup> de la Disposición adicional 14<sup>a</sup>.

120. Se acepta la sugerencia de la COJUA párrafo 801, en el sentido de que las personas titulares de órganos directivos o de puestos que puedan ser calificados como tales continuarán en sus puestos hasta el final del mandato legal ya iniciado a la entrada en vigor de la presente ley, como se recoge en la disposición transitoria segunda.

121.- Analizadas las observaciones de la COJUAE en sus párrafos 802-804 se considera adecuado mantener la regulación transitoria del régimen de consolidación de grado personal en la disposición transitoria quinta.

122.- En sus observaciones, párrafos 815-817, la COJUAE considera que la previsión recogida en la disposición transitoria décima, es ajustada a derecho que puedan participar en los procesos de funcionarización de personal laboral fijo, mediante la participación en los procesos selectivos de promoción interna, convocados por el sistema de concurso oposición, a todo aquel personal laboral fijo que a la fecha de entrada en vigor de la ley de empleo público vasco, desempeñaba funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario y ello es así porque el artículo 9.2 establece qué tipo de funciones deben ser desempeñadas, en todo caso, por funcionarios y remite a las leyes de cada administración los términos de su desarrollo. Interpretar que la fecha de entrada en vigor debiera de ser la del EBEP y no la de las leyes de las respectivas comunidades autónomas impediría su desarrollo, Dictamen 213/2011, párrafos 87 y 88.

123.- Con relación a las observaciones realizadas por la COJUAE en sus párrafos 821-823, con relación a la promoción interna excepcional dentro del grupo A de clasificación, en el marco de dos ofertas de empleo público que se convoquen de manera sucesiva tras la aprobación de esta Ley, recogida en la disposición transitoria duodécima, sobre sí pudiera constituir un sacrificio desproporcionado en los derechos de los demás ciudadanos aspirantes, se manifiesta que la previsión está destinada a corregir situaciones de desajuste del dictado del nuevo régimen legal sobre titulaciones y grupos y subgrupos de clasificación de personal funcionario.

124.- En el artículo 14.1.a), 20.1, se refleja una propuesta de redacción de la COJUAE recogida en su párrafo 860.

125.- En las negociaciones de la redacción de la Ley, tanto IVAP como las otras administraciones consensuaron la redacción del capítulo III Formación del Empleo público Vasco. Por tanto se mantiene la redacción del artículo 85.1.b) en el que es facultativa la colaboración del IVAP, en los procesos de formación de entrada, para el puesto y para la carrera profesional del personal a su servicio, observación 866 de la COJUAE

126.- Si bien la COJUAE, en su párrafo 869, señala que no observa ninguna diferencia en el régimen relativo a la reserva de puesto de los funcionarios de libre designación para distinguir un supuesto general en el párrafo cuarto y un supuesto singular para los subdirectores y delegados en el párrafo cinco del artículo 103, por esta Dirección se considera oportuna esta mención expresa por la especificidad de tales puestos.

128.- Se aceptan las sugerencias de redacción de la COJUAE reflejadas en el párrafo 870, relativo a no reiterar la obligación de otorgar el trámite de audiencia al personal funcionario afectado en dos apartados consecutivos del artículo 110.

129.- Se acepta la sugerencia realizada por la COJUAE en su párrafo 873, con relación al artículo 160.1, introduciendo el término preferentemente, a fin de establecer un orden aplicativo entre las posibles maneras de reingreso al servicio activo cuando se proviene de una situación que no conlleve reserva de puesto. De este modo, se da preferencia al reingreso mediante la participación en procesos de provisión, concurso o libre designación, sobre el reingreso mediante la adscripción provisional.

130.- Se acepta la propuesta de la COJUAE, párrafo 886, de suprimir la disposición adicional trigésimo primera, ya que por sistemática se recoge como Disposición final tercera.

131.- En el artículo 3 del Anexo se recoge, para la escala de empleo y orientación laboral, que será requerida cualquiera de las titulaciones habilitantes para el subgrupo A1, de conformidad con lo señalado en el Acuerdo alcanzado en Mesa de Negociación de fecha 30 de septiembre de 2015 – Acuerdo de Consejo de gobierno de 13 de octubre de 2015.

#### **4.- DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DE LA LEY TRAS EL ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES CON EXPLICACIÓN DE LAS MODIFICACIONES INTRODUCIDAS Y JUSTIFICACIÓN DE LAS ALEGACIONES RECHAZADAS**

El proyecto consta de un título preliminar catorce títulos, treinta y tres disposiciones adicionales, veinte disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, cinco disposiciones finales y un Anexo.

En el título preliminar se recogen los principios informadores y el ámbito de aplicación, del cual es destacable, la inclusión del personal al servicio del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de las respectivas Administraciones Forales y Locales. De esta manera, se pretende proyectar la regulación del empleo público vasco sobre la totalidad del sector público vasco, incluyendo no solo a las Administraciones Públicas vascas, sino también a los entes instrumentales que le sirven. Es reseñable, asimismo, la inclusión del personal laboral dentro del articulado de la norma propuesta.

El título I regula los órganos del empleo público vasco y sus competencias en el que se crean la comisión de coordinación del empleo público de Euskadi —como órgano de consulta y coordinación en materia de empleo público de la Administración general e institucional de la comunidad autónoma de Euskadi, las administraciones forales y la administración local, así como el personal de administración y servicios de la Universidad del País Vasco— y se mantiene el Consejo Vasco de La Función Pública con participación sindical, como órgano colegiado cuyas función clave es la de servir de foro de debate sobre las políticas y actuaciones relacionadas con el empleo público.

Uno de los aspectos más novedosos de la presente ley lo constituye la regulación de la Dirección Pública profesional que se lleva a cabo en el título III, que se define como aquel puesto de trabajo que cada Administración Pública determina de tal naturaleza en uso de sus potestades de auto – organización, 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 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.
- d) Dirección de personas, gestión de recursos y ejecución del presupuesto en el ámbito de sus competencias.
- e) Asunción de un alto nivel de autonomía y de responsabilidad en el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Marcado contenido de gestión, técnico o profesional que requiere el desempeño del puesto y su contribución esencial a la puesta en marcha y desarrollo de las políticas públicas.

Dos son las vertientes que priman en esta regulación: la primera, la vertiente organizativa y la segunda, el respeto a la autonomía foral y local, como se refleja en las disposiciones adicionales.

Uno de los títulos significativos de la norma propuesta es el IV, que regula la ordenación y la estructura del empleo público. Dentro del Capítulo de la Ordenación del empleo público menciona como:

- Instrumentos de Ordenación del Empleo Público:
  - a) El puesto de trabajo.
  - b) Áreas funcionales.
  - c) Las relaciones de puestos de trabajo.
  - d) Instrumentos complementarios de ordenación del empleo público.
- Instrumentos de Planificación del Empleo Público:

- a) Planes de ordenación del empleo público.
  - b) Planes de optimización de plantillas.
  - c) Las readscripciones de puestos de trabajo.
  - d) La supresión de puestos de trabajo o dotaciones.
  - e) Plantillas presupuestarias.
  - f) Oferta de Empleo Público.
  - g) Registro de personal y gestión integrada de recursos humanos.
- Otros instrumentos para la ordenación y planificación del empleo público:
- a) La evaluación del desempeño.
  - b) Los análisis de puestos de trabajo.

La racionalización del empleo público vasco, al menos en la Administración de la Comunidad Autónoma, se ha hecho de la mano de tales instrumentos de ordenación y de una configuración peculiar del puesto de trabajo como unidad básica de todo el sistema. La presente Ley continúa con el proceso trazado en los últimos años y pretende así su consolidación y extensión a otras Administraciones Públicas vascas.

Una atención especial cabe prestar a la regulación que se lleva a cabo de la evaluación del desempeño. Una regulación escueta, pero que enfatiza los elementos sustantivos de este importante instrumento de mejora de la gestión y de comprobación del desarrollo profesional del personal empleado público en el desempeño de sus tareas y en la conducta profesional en su respectivo puesto de trabajo. Es, sin duda, una pieza clave en el nuevo modelo del empleo público vasco, pues sin una comprobación fiable y objetiva del desempeño de tarea y del desempeño contextual del personal empleado público, difícilmente se podrá articular un empleo público eficiente y al servicio de la ciudadanía vasca.

La carrera profesional es uno de los elementos centrales que expresa la nueva óptica que se pretende imprimir al empleo público vasco como institución. La regulación de esta importante materia se lleva a cabo en el Título VII del Anteproyecto, pero asimismo la comprensión final del modelo exige tener en cuenta una serie de disposiciones transitorias que se recogen al final del texto.

El dato distintivo es que la carrera profesional no solo tiene una dimensión subjetiva, esto es, como derecho del personal funcionario, sino que también el Anteproyecto pone énfasis en su dimensión objetiva; es decir, como un instrumento de gestión para hacer más eficiente el funcionamiento y la prestación de servicios de las Administraciones Públicas.

El elemento central del modelo de carrera profesional es, sin duda, el grado de desarrollo profesional cuya definición se identifica con el crecimiento profesional de la persona funcionaria, pudiendo habilitarle, en su caso, para el desempeño de puestos en las Administraciones Públicas. El grado de desarrollo profesional muestra, por tanto, la progresión que un funcionario o funcionaria acredita en el ejercicio de las funciones del puesto de trabajo o del Área Funcional y en el desempeño de tarea y contextual en su propia organización. Ese desarrollo es reconocido por la propia Administración, mediante un sistema objetivo, y, aparte de implicar una compensación económica determinada (complemento de carrera profesional), habilita a la persona empleada pública para desempeñar determinados puestos de trabajo.

Evidentemente el diseño de carrera profesional que lleva a cabo la Ley tiene vocación estratégica, puesto que está pensado preferentemente como un conjunto de reglas de juego que permiten concebir un nuevo modelo de carrera profesional para todas aquellas personas que ingresen en la función pública vasca, de tal

manera que tal personal disponga de unos itinerarios profesionales que marquen hasta dónde se puede progresar siempre que se realicen óptimamente las tareas que se tienen asignadas y que la persona empleada pública se desarrolle profesionalmente en el ámbito de las funciones de su puesto de trabajo o del Área Funcional correspondiente. Pero esas reglas se completan necesariamente con las previsiones transitorias de la Ley en relación con el personal que actualmente presta sus servicios en las Administraciones Públicas vascas y al cual hay que garantizar, asimismo, unas expectativas razonables de desarrollo profesional en sus propias organizaciones.

La regulación del sistema retributivo se lleva a cabo en el Título IX. Las mayores novedades del sistema retributivo se encuentran en el ámbito de las retribuciones complementarias, que están directamente conectadas con el modelo de empleo público que se establece en la Ley y, particularmente, con el modelo de organización, de carrera profesional y de evaluación del desempeño que cada Administración Pública vasca determine de conformidad con lo establecido en este texto legal.

Los complementos retributivos que prevé la Ley son los siguientes:

- a) Un complemento de puesto de trabajo -que se puede desdoblar, en su caso, en un complemento de destino y en un complemento específico que retribuye en función de las características propias del puesto de trabajo en cuestión, primando por tanto la dimensión objetiva o las funciones o responsabilidades atribuidas al puesto de trabajo.
- b) Un complemento de carrera profesional, que retribuye específicamente el grado de desarrollo profesional reconocido a cada persona funcionaria pública en virtud del modelo de carrera previsto en la Ley y que, por tanto, pone el acento en la dimensión subjetiva o en el desarrollo profesional acreditado por cada funcionario o funcionaria.
- c) Un complemento por resultados en la gestión, cuya pretensión última es retribuir el desempeño del personal funcionario público, tanto el desempeño de tarea como el desempeño contextual, y que está directamente relacionado con el sistema de evaluación del desempeño que finalmente se implante por cada Administración.
- d) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Las situaciones administrativas del personal funcionario público son objeto de regulación en el Título X de la Ley. Las situaciones administrativas que contempla el Anteproyecto son las siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d) Servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público.
- e) Excedencia voluntaria por interés particular.
- f) Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino.
- g) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

- h) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- i) Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.
- j) Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.
- k) Excedencia voluntaria incentivada.
- l) Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.
- m) Expectativa de destino.
- n) Excedencia forzosa temporal.
- ñ) Excedencia forzosa.
- o) Suspensión de funciones.

Tras la regulación de las situaciones administrativas, el Anteproyecto desarrolla los aspectos que atañen a los derechos y deberes del personal empleado público –Título XI–, régimen disciplinario –Título XII–, Normalización Lingüística – Título XIII– y Negociación Colectiva –Título XIV–.

Entre las diversas Disposiciones Adicionales, merece la pena destacar la que hace referencia a los procedimientos específicos de Integración en los nuevos Grupos y Subgrupos de Clasificación B y C1, en el ámbito de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Tales procedimientos permiten la integración en dichos Grupo y Subgrupo mediante un sistema de integración directa o habilitando al efecto un proceso de promoción interna.

Las disposiciones transitorias de esta Ley son particularmente importantes, ya que pretenden dar solución a muchos problemas derivados de la transición del modelo anterior de función pública al nuevo modelo que se pretende construir a través de los postulados normativos que la presente Ley implanta. Así, se recoge una disposición transitoria primera en la que se define qué puestos de la Administración de la Comunidad Autónoma tienen o pueden tener carácter directivo en estos momentos, a la espera de las decisiones que, en su caso, adopte el legislador de la organización administrativa. Y en la disposición transitoria segunda, plenamente respetuosa con el principio de autonomía foral, local y universitaria, se regula esta misma materia para esos niveles de gobierno.

Particular relevancia tienen las disposiciones transitorias que pretenden dar respuesta a cómo se debe volcar el nuevo sistema de carrera profesional sobre la estructura de puestos (mejor dicho, de grados personales) actualmente existentes. En este caso, con el fin de fomentar que el actual personal funcionario tenga pleno derecho a la carrera profesional, la Ley habilita al desarrollo reglamentario para que parta de la ficción de equiparar los grados de desarrollo profesional con los grados personales consolidados (y, en su caso, con los niveles de complemento de destino), permitiendo así que tal personal funcionario tenga expectativas de desarrollo efectivo de carrera profesional, incorporándose a tal efecto incluso una serie de complementos transitorios y personalizados para hacerla efectiva en algunos casos. Se trata, en suma, de un modelo de carrera profesional efectivo y sostenible. Más compleja es esa traslación en el caso de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma, ya que la simplificación de los niveles de complemento de destino (y, en consecuencia, de los grados personales) exige una regulación específica que dé respuestas transitorias viables tanto desde el punto de vista del desarrollo profesional como sobre todo desde la dimensión retributiva.

Las disposiciones transitorias vigésima y vigesimoprimera, contempla la posibilidad de acordar y poner en marcha un proceso especial y excepcional de consolidación de empleo, estableciendo las características que debería reunir el mismo.

Por último, el Anteproyecto contiene un Anexo en el que, sin llegar a ocasionar la derogación de la Ley 1/2004, de 25 de febrero, de ordenación de Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, incluye ciertas novedades sobre el particular.

## 5.- INCIDENCIA NORMATIVA

La aprobación de la norma supondrá la derogación de la ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, modificada por Ley 16/1997, de 7 de noviembre y, también, afecta a la ley 1/2004, de 25 de febrero, de Ordenación de los Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

La modificación propuesta incidirá de manera directa en las normas que a continuación se listan:

- Decreto 36/1990, de 20 de febrero, de atribución de competencias en materia de personal (BOPV 8 de marzo de 1990).
- Decreto 208/1990, de 30 de julio, por el que se determina la equivalencia entre los Cuerpos y Escalas de las Administraciones Públicas Vascas (BOPV 16 de agosto de 1990).
- Decreto 75/1983, de 28 de febrero, por el que se crea un registro de personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de los entes públicos que de ella dependan
- Decreto 190/2004 de 13 de octubre por el que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las administraciones públicas vascas ( BOPV 27 de octubre de 2004), modificado por el Decreto 170/2006 de 12 de septiembre ( BOPV 26 de septiembre de 2006)
- Decreto 207/1990, de 30 de julio, de retribuciones de los funcionarios de las administraciones Públicas Vascas (BOPV de 16 de agosto), modificado por Decreto 343/1992, de 22 de diciembre (BOPV de 30 de diciembre), Decreto 267/1996, de 19 de noviembre, de retribuciones de los funcionarios de las Administraciones Públicas Vascas (BOPV de 5 de diciembre) y Decreto 452/1999, de 28 de diciembre (BOPV de 30 de diciembre).
- Decreto 79/2005 de 12 de abril por el que se regulan las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV 4 de mayo de 2005).
- Decreto 339/2001, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas del personal funcionario de las administraciones Públicas Vascas (BOPV 15 de enero de 2002).
- Decreto 304/1987, de 6 de octubre, de órganos de representación, regulación del proceso electoral, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV de 9 de octubre), modificado por Decreto 228/1990, de 4 de septiembre (BOPV de 10 de septiembre) y Decreto 328/1994, de 28 de julio (BOPV de 16 de agosto)
- Decreto 30/2008, de 19 de febrero, de criterios generales de la planificación y organización de la formación del personal de la Administración General de

la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos (BOPV de 27 de febrero).

Afecta a las normas y convenios del resto de las Administraciones Públicas, instituciones u órganos mencionados en el ámbito subjetivo de la ley en materia de personal funcionario, laboral y eventual.

Normas que afectan a la administración sectorial

- Ley 4/1992 de 17 de julio de Policía del País Vasco, modificada por Ley 6/2006 (BOPV de 15 de diciembre de 2006) y por Ley 2/2008 (BOPV de 23 de junio de 2008)
- Ley 2/1993, de 19 de febrero, de cuerpos docentes de la enseñanza no Universitaria de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV de 25 de febrero de 1993), modificada por Ley 1/1998, de 6 de febrero (BOPV de 27 de febrero de 1998) y modificada por Ley 15/2008, de 19 de diciembre (BOPV de 29 de diciembre de 2008).
- Ley 1/1996, de 3 de abril de gestión de emergencias (BOPV de 22 de abril de 1996) y la normativa que la modifique.
- Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi

Con las alegaciones aportadas al texto se ha potenciado la creación de un marco de función pública vasca favoreciendo la colaboración entre administraciones y las vías para impulsar la homogeneización de denominaciones y criterios en materia de empleo público vasco, sin menoscabo del respeto a las competencias del resto de las Administraciones Públicas Vascas.

En el proyecto de ley se ha destacado la necesidad de concretar los criterios y medios para la ordenación y estructura del empleo público, entre los cuáles mencionamos la evaluación del desempeño y los análisis del puesto de trabajo. Una de las finalidades fundamentales del anteproyecto es obtener una administración que entre sus prioridades se encuentre la formación de su personal y la eficiencia en los resultados. Dicha preocupación se manifiesta en las previsiones relativas a la carrera profesional y a la evaluación del desempeño, sustentadas en el reconocimiento y recompensa del trabajo diferenciado. En este proceso, los criterios de homogeneización no perjudican la autonomía de las diferentes administraciones públicas. Además, se habilitan mecanismos de apoyo para el desarrollo de dicha labor, respetando la autonomía de estas administraciones y los ritmos de implantación, sin perjuicio de reconocer que la sola ley no es suficiente para su aplicación, siendo necesario un desarrollo reglamentario del mismo para su efectiva puesta en marcha.

En el marco del proyecto de ley se busca una visión global del empleado público, incorporando al personal que presta servicios dentro del sector público y se amplía la sensibilidad a la situación de la sociedad en la que desarrolla su función, de tal modo que, para las personas en especiales circunstancias, aquellas que se encuentran en una situación tal que les dificulta de manera notoria, en comparación a la situación estándar del resto de la población, el acceso a la función pública, se habilitan medidas de apoyo específico.

Las aportaciones presentadas garantizan una mayor cohesión y entendimiento de la norma, así como una mayor garantía de seguridad jurídica.

En Vitoria-Gasteiz, a de noviembre de 2015

Fdo.: Juan M<sup>a</sup> BARASORDA GOICOECHEA  
DIRECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA