



INFORME 29/2015, DE DICIEMBRE DE LA DIRECCIÓN DE FUNCIÓN PÚBLICA RELATIVO AL ANTEPROYECTO DE LEY DE QUINTA MODIFICACIÓN DE LA LEY DE POLICÍA DEL PAÍS VASCO

I. COMPETENCIA

El presente informe se emite en virtud de lo dispuesto en el artículo 6.1 a) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, en relación con el artículo 6.1 del Decreto 20/2012, de 15 de diciembre, de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos y el artículo 16.a) del Decreto 188/2013, de 9 de abril, por el que se establece la estructura y funciones del Departamento de Administración Pública y Justicia.

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

II. OBJETIVO Y FINALIDAD

El objeto y finalidad del anteproyecto de ley que se informa es modificar la ley de Policía del País Vasco, para su adecuación a las necesidades actuales y futuras demandadas por la sociedad, profundizando en un modelo de policía más cercana al servicio de ciudadanía que se propone.

Las modificaciones se sustentan en el influjo de otras leyes estatales o autonómicas sobrevenidas; la experiencia acumulada en la aplicación de la normativa vigente y los pronunciamientos judiciales que la interpretan; el contexto de los proyectos de modernización de la Ertzaintza y el resultado de los trabajos desarrollados durante los últimos años en grupos de trabajo derivados del Convenio de colaboración suscrito con la Asociación de Municipios Vascos - Eudel.

Los objetivos que se pretenden son:

- Regular en una ley formal los requisitos de ingreso
- Reforzar las garantías de imparcialidad, profesionalidad y especialidad de los órganos de selección y el equilibrio entre hombres y mujeres
- Establecer medidas de acción positiva para favorecer la integración de la mujer en los cuerpos policiales
- Suprimir el límite de las tres convocatorias para participar en los procedimientos de promoción interna
- Reforzar las medidas de protección de la salud del funcionario o funcionaria que se ha visto afectada física o psíquicamente por enfermedad, accidente o edad, como el caso de la segunda actividad.
- Actualizar el régimen disciplinario y reforzar los mecanismos de control.
 - Mecanismos de tratamiento de quejas a través de la Oficina para la mejora del sistema de seguridad pública
 - Creación de la Comisión de control de la Ertzaintza

- Posibilitar que las policías locales actúen fuera del término municipal respectivo en funciones de protección de las autoridades locales; así como otros aspectos relativos a la estructura profesional de tales cuerpos y
- Regulación e integración de las figuras de los vigilantes municipales o los agentes de movilidad.

III. LEGALIDAD

Para la emisión del presente informe se ha de tener en cuenta la normativa vigente y en consecuencia, la adecuación a la misma del proyecto presentado; en concreto:

- la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca (LFPV)
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público
- Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones públicas y del Procedimiento Administrativo Común.
- Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, en vigor
- 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
- 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

IV. CONTENIDO

En el anteproyecto que se informa se plantean una variedad de objetivos específicos siendo los mismos:

Incorporar a la normativa el contenido del código europeo de ética de la Policía.

Reforzar el sistema de estímulos positivos del buen hacer policial, haciendo referencia a los complementos retributivos que se proponen incorporar a la estructura retributiva como son: el complemento de productividad, el complemento de carrera profesional, las gratificaciones extraordinarias y menciona, asimismo, la definición de un sistema de condecoraciones, distinciones y recompensas honoríficas.

Modificar el régimen disciplinario, mediante dos vías; por un lado, creando una comisión de control externo y, por el otro, asegurar mecanismos de tratamiento de quejas, posibilitando de este modo la interacción obligatoria entre la policía y la ciudadanía.

Incorporar a la ley singularidades de los requisitos de ingreso, como son: eliminar la exigencia de edad máxima para el ingreso por el turno libre, exigir la titulación del subgrupo C1 para presentarse a los procedimientos de ingreso. Al mismo tiempo se opta por remitir a la legislación general de personal funcionario lo referente a los supuestos de jubilación.

Siguiendo con las variaciones en el área de la selección proponen: Modificar el artículo 48 de la LPPV para garantizar la imparcialidad, profesionalidad, especialidad

y representación equilibrada de mujeres y hombres en la composición de los órganos de selección; designar a la Academia Vasca de Policía y Emergencias como órgano permanente de selección especializado en los procesos selectivos de la Ertzaintza y en aquellos que se encomiende por las administraciones locales y exceptuar de la obligación de abrir un nuevo plazo de presentación de solicitudes, cuando la modificación de las bases haga referencia a las modificaciones en el número de vacantes convocadas y de rectificaciones de errores materiales o de hecho.

Como medidas de fomento de la presencia de la mujer en la ertzaintza, se procede a elaborar planes de promoción de la mujer, tanto en el acceso como en la carrera profesional; se decide que en los procedimientos selectivos de ingreso por turno libre, sería conveniente que se cubrieran por mujeres un porcentaje no superior al 40 por ciento ni inferior al 25 por ciento del número de plazas convocadas y ello hasta que se consiga una presencia del 33 por ciento de funcionarias mujeres. Con la finalidad de conseguir dicho propósito se propone dar preferencia a las candidatas mujeres, siempre que la diferencia de puntuación con relación al candidato masculino que se vea postergado sea inferior al 15 por ciento y que no concurra en el candidato masculino un motivo legal que justifique la no aplicación de la medida; Se decide en los procesos de promoción posibilitar que se pueda promocionar estando en situación de excedencia por cuidado de hijos o de excedencia por violencia de género, así como computar como servicios efectivos los derivados del disfrute de permisos por maternidad y paternidad y baja por embarazo.

Con relación a la estructura orgánica se unifican las escalas y categorías, se prevé la integración de los funcionarios de policía local en las nuevas escalas y se concreta la regulación de la provisión de puestos con requisito de especialidad. Concretamente hay que señalar que desaparece la categoría de superintendente; los más altos puestos de la cadena de mando pasan a ser provistos por el sistema de provisión de puestos ordinario; se regula el régimen de especialidades en la Ertzaintza para tareas con conocimientos específicos; se suprime la referencia al grado personal; se unifican las categorías y escalas de la ertzaintza y de las policías locales y se concreta la categoría que proceda para la jefatura en función de la población local o el número de funcionarios del cuerpo y los criterios de proporcionalidad entre las diferentes categorías de los cuerpos de policía atendiendo a la población y características de cada localidad y en qué poblaciones puede existir la categoría de intendente.

Se da nueva redacción a la regulación referente a la estructura organizativa de la función de policía judicial en la Ertzaintza. Se destaca como punto importante el que el Departamento de Seguridad podrá adscribir con carácter permanente y estable servicios, secciones o grupos de las unidades de investigación criminal y policía judicial a determinados Juzgados o Tribunal. El régimen de los funcionarios y funcionarias integrados en las unidades de investigación criminal y policía judicial será el previsto con carácter general para la Ertzaintza.- arts. 112 y 114.

Con relación a la promoción interna se facilita la misma eliminando una serie de limitaciones existentes; esto es: minorando el número de años efectivos en la categoría precedente para promocionar y eliminando el límite de tres convocatorias de promoción interna; al mismo tiempo el acceso a los puestos de más alto nivel de la Ertzaintza se regula por el procedimiento por promoción interna, Comisario e Intendente. Se regula la carrera profesional horizontal instaurando un mecanismo de reconocimiento para acceder a los diversos grados de desarrollo provisional y mediante la acreditación de competencias profesionales; el grado de desarrollo

determina la percepción del complemento de carrera profesional y habilita para el desempeño de determinados puestos.

Es una antigua pretensión, ya recogida en la ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, de adecuar los planes formativos de la Academia a niveles del sistema educativo general de modo que permita solicitar las equivalencias con las titulaciones académicas correspondientes; aproximar el régimen de incompatibilidades al general y a las interpretaciones judiciales de la LOFCS-artículo 78.

Ha sido un objetivo importante velar por la protección social básica y complementaria y por la prevención de riesgos laborales. Para ello se contemplan mecanismos de protección social complementaria para los casos de incapacidad temporal para el servicio motivado por lesiones o patologías derivadas de enfermedad o accidente profesional producido en el servicio o como consecuencia del mismo. Asimismo se procede en la propuesta presentada a regular de un modo más amplio los derechos complementarios en los casos de muerte en accidente o violenta durante la realización del servicio o en el ejercicio de sus funciones, o lesiones permanentes por acciones violentas de terceros en el ejercicio de sus funciones o como acto de servicio.

Con relación a las situaciones administrativas, se regula el servicio activo modulado por la edad y se modifican los requisitos para el paso a la situación administrativa de segunda actividad. Además, se aclara la regulación en relación con el tiempo y las retribuciones percibidas en los supuestos de suspensión provisional que deviene en suspensión firme.

Con relación al régimen disciplinario se aprecian modificaciones de gran interés como son: se introducen nuevas faltas muy graves en materia de acoso sexual y acoso laboral reiterado, e infracciones al régimen de utilización de videocámaras policiales; se modera el elenco de sanciones a imponer; se producen modificaciones en los criterios de graduación de la sanción valorando el historial profesional como circunstancia atenuante y se delimita el concepto de reincidencia como agravante; se refuerzan las garantías del expedientado; se regula el régimen y plazo para la caducidad del procedimiento y se da nueva redacción a la regulación de los plazos de prescripción de faltas y sanciones; se contempla la ejecutividad de las sanciones y se matizan los casos en que procede la suspensión de la ejecución de las sanciones y la remisión condicional.

Con relación a la policía local se regulan sus funciones de protección de autoridades locales fuera del término municipal; el nombramiento de funcionarios interinos entre candidatos formados por la Agencia Vasca de Policía y Emergencias; se contempla la creación de bolsas de trabajo con personal formado por dicha Academia; se contempla la figura de la permuta en la policía local y se regula la figura de los alguaciles para los municipios que no cuenten con cuerpo de policía local y la figura de los agentes de movilidad para regular la circulación en el casco urbano asegurándose, en ambos casos, su formación por la Agencia Vasca de Policía y Emergencias.

Por último, se derogan las referencias al Boletín de la Ertzaintza sustituyéndolas por el Boletín Oficial del País Vasco y se autoriza al gobierno para que en un plazo no superior a dieciséis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, refunda en un solo texto la Ley de Policía del País Vasco y sus sucesivas modificaciones.

1. Ekinbide – Oficina de iniciativas ciudadanas para la mejora del sistema de seguridad pública

Se recoge en el capítulo relativo a los mecanismos de control de la actividad policial la existencia de una oficina de iniciativas ciudadanas para la mejora del sistema de seguridad pública – Ekinbide, que tramitará las quejas ciudadanas. La tramitación de las quejas se realizará por personal especializado no perteneciente al cuerpo policial.

El artículo 23 de la Ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, ya recogía esta figura que fue creada mediante Decreto 227/2000, de 14 de noviembre, por el que se crea la Oficina de iniciativas para la mejora del Servicio Policial – Ekinbide y se regula su organización y funcionamiento en el ámbito de actuación de la Ertzaintza. La Ley 15/2012, de 28 de junio, de ordenación del sistema de seguridad pública de Euskadi redimensiona su ámbito de actividad.

Las funciones vinculadas a la oficina de mejora son desempeñadas, según información remitida por el Departamento de Seguridad, por el personal ocupante de los puestos de la RPT de Laborales adscritos a la Dirección de Coordinación de Seguridad:

- 3217/1 Jefe Ekinbide – Oficina iniciativa mejora servicio
- 3145/15 Letrado
- 3244/11 Administrativo

2. Comisión de control de la ertzaintza – órgano colegiado

Se crea esta comisión de control externo como organismo híbrido de carácter permanente, con autonomía funcional respecto a la institución policial y compuesta por cinco personas de reconocido prestigio, la mitad de las mismas que pertenezcan o hayan pertenecido a escalas y categorías de la Ertzaintza en el grupo de clasificación A. Estas personas miembro serán nombradas por Decreto del Consejo de Gobierno.

En el curso de sus investigaciones la Comisión podrá estar apoyada por los servicios de asuntos internos de la Ertzaintza y por personal funcionario de carrera en comisión de servicios, quienes actuarán bajo su supervisión.

Esta última opción es viable al posibilitar el apartado 5 del artículo 72 de la ley 4/1992, de Policía del País Vasco, que se confieran comisiones de servicio para la realización de tareas especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo.

Esta Dirección de Función Pública considera adecuado que en el propio articulado se concretara como se elige y nombra a la persona que ostente la presidencia. En el propio anteproyecto se fijan una serie de condiciones para garantizar la imparcialidad de las personas miembro de dicha Comisión y concreta, específicamente, que las mismas no recibirán retribución alguna por sus trabajos sin perjuicio de las indemnizaciones que por razón del servicio sean procedentes en caso de no ser empleados o empleadas de las administraciones públicas.

3. Ordenación de los puestos de trabajo. Especialidades

El artículo 75 del Estatuto Básico del Empleado Público determina que el personal funcionario de carrera se agrupa en cuerpos, escalas, especialidades u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.

Con relación a la estructura orgánica se unifican las escalas y categorías y se concreta la regulación de la provisión de puestos con requisito de especialidad. Además, expresamente desaparece la categoría de superintendente y los más altos puestos de la cadena de mando pasan a ser provistos por el sistema de provisión de puestos ordinario; Al mismo tiempo se suprime la referencia al grado personal.

a.- Modifica la titulación para el acceso

La nueva redacción propuesta del artículo 105 presenta una importante diferencia con relación a la escala básica. Hasta ahora, la escala básica con la categoría de agente se adscribe al grupo D, actual C 2, por lo que el título exigido para el acceso es el que corresponde a dicho subgrupo, aunque *tras superar el curso básico de acceso y el período de prácticas, cuando se les nombra personal funcionario se entiende clasificados en el grupo C de clasificación de los funcionarios de las administraciones públicas vascas. Si bien dicha clasificación tendrá efectos económicos y administrativos exclusivamente limitados al ámbito de la Ertzaintza y no supondrá equivalencia o reconocimiento alguno en el ámbito académico, docente o educativo.*

Con la nueva redacción las escalas de inspección y básica se clasifican ambas en el grupo C, subgrupo C1, con lo que la titulación exigida para el acceso es la que corresponda a dicho subgrupo C1.

b.- Especialidades

En el Anteproyecto de ley que se informa se adiciona un nuevo artículo 65 bis en el que se especifica que los puestos con requisito de especialidad podrán cubrirse de forma inmediata con quienes superen los cursos de especialidad, cuando las convocatorias de estos cursos se realicen conjuntamente entre la Academia Vasca de Policía y Emergencias y la Administración competente.

En consecuencia para la provisión de puestos con especialidad pueden participar en dichos procedimientos de provisión los que cumplan todos los requisitos y de especialidad requeridos.

c.- Se suprime el grado personal

En la redacción propuesta se propone modificar el artículo 43, en el que se desarrolla la carrera profesional. Ésta se incluye dentro del capítulo de las Relaciones de puestos de trabajo. Con la modificación propuesta desaparece la referencia al grado personal de todo el articulado de la ley (párrafo 2º del artículo 65, párrafo 3 artículo 71).

d.- Supresión de la categoría de superintendente

Se suprime la categoría de superintendente de la estructura jerárquica tanto para el personal de la Ertzaintza como para el cuerpo de policía local, desapareciendo la mención a dicha figura en los siguientes artículos: artículos 56, 59, 74, 105, 118 y Disposición Transitoria Cuarta.

1.- Con relación a la Ertzaintza, expresamente, en la disposición transitoria cuarta se concede un plazo de seis meses para modificar la relación de puestos de trabajo de la Ertzaintza para adaptar los puestos reservados a la extinta categoría a la categoría de intendentes. Hasta que se produzca dicha modificación los ocupantes de dichos puestos continuarán percibiendo las retribuciones que vinieran atribuidas a dicha categoría de Superintendente conforme a la normativa actualmente en vigor.

Ninguna persona pertenece a la categoría de Superintendente. Los puestos reservados a la categoría de superintendente están de hecho siendo ocupados por personal funcionario de categoría inferior. Una vez producida dicha modificación las retribuciones serán las propias de la categoría de Intendente.

2.- Con relación a la policía local, expresamente, en la disposición transitoria quinta, procede a una integración automática del personal funcionario de los cuerpos de policía local en la categoría superior.

Con relación a la policía local no se regula la situación del personal ocupante como se establece para el personal Ertzaintza en la disposición transitoria cuarta. Del expediente no se deduce si existe personal con la categoría de intendente. Si lo hubiera, si resultaría coherente incluir un apartado que regulara las retribuciones del personal.

4. Selección: modificación número de vacantes que se convocan y órganos de selección

El artículo cinco añade un nuevo apartado quinto al artículo 47 de La Ley 4/1992, por el que cuando la modificación de las bases de un proceso selectivo suponga únicamente la modificación del número de las plazas convocadas no será preciso la apertura de un nuevo plazo de presentación de instancias.

Dicha posibilidad se reflejaba ya en el artículo 40.2 del decreto 315/1994, de 19 de julio, por el que se aprueba el reglamento de selección y formación de la Policía del País Vasco. El uso de esta facultad debe ejercitarse con ponderación de forma que la ampliación del número de plazas no sea de tal magnitud que configure un procedimiento selectivo absolutamente distinto para los destinatarios en cuanto a posibilidades o expectativas. Se trata de evitar que por una lectura errónea de las necesidades de la administración la ampliación resulte tan desproporcionada que suponga conculcar los principios de publicidad y de concurrencia, tal y como se expresa en los artículos 23.2 y 103.3 de la Constitución, así como en el artículo 44 y 47 de la ley 4/1992, de 17 de julio. Si tal fuera el caso, sí sería imprescindible la apertura de un nuevo plazo de presentación de solicitudes o la convocatoria posterior de otro procedimiento. Lo pertinente es que la ampliación de plazas convocadas se limite a un porcentaje reflexionado y ponderado. Se considera necesario regular en la propia Ley el porcentaje máximo en el que pueden verse modificadas el número de plazas convocadas en las bases de un proceso selectivo sin que sea precisa la apertura de un nuevo plazo de presentación de instancias.

En la nueva redacción que se propone para el artículo 48 con relación a los órganos de selección, hay que añadir, por homogeneidad con el proyecto de Ley de Empleo Público, como personal que no puede participar en los mismos: al personal que actúe en representación o por cuenta de los sindicatos, de asociaciones de funcionarios/as o de colegios profesionales.

Asimismo debe añadirse, con relación a los asesores expertos que participen en los procesos selectivos, que su actuación también se encuentra sometida a los principios de objetividad, imparcialidad y confidencialidad.

Tanto con relación al sistema de acceso, como al de promoción interna, se recogen modificaciones en dos sentidos; uno, en la línea de excluir las limitaciones a la promoción interna y el segundo, para fomentar el acceso de la mujer al cuerpo de policía, que ya han sido mencionadas al inicio del apartado IV y que aplican los principios de la ley para la igualdad de mujeres y hombres.

5. Promoción interna y Policía Judicial

Se modifica el párrafo 1º del artículo 59, que regula los requisitos a cumplir para concurrir al turno de promoción interna. El acceso al turno de promoción interna requiere siempre, que se cumpla el requisito de titulación y los demás requeridos para el acceso a la correspondiente categoría, así como que se participe y se superen procesos selectivos de concurrencia.

En aplicación de los principios de eficiencia y eficacia se establece la posibilidad de adscribir servicios, secciones o grupos de las unidades de investigación criminal y policía judicial a determinados juzgados o Tribunales, con carácter permanente y estable.

El régimen de los funcionarios y funcionarias integrados en las unidades de investigación criminal y policía judicial será el previsto con carácter general para la Ertzaintza en la ley de policía.

6. La carrera profesional

Se propone en este anteproyecto de ley la regulación de dicha materia. A tal fin, se incorpora un capítulo II BIS – relativo a la carrera profesional, en cuyo artículo 73 se regula la carrera profesional horizontal consistente en la progresión en el grado de desarrollo profesional sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. Mediante este sistema se instaura un mecanismo de reconocimiento para acceder a los diversos grados de desarrollo profesional mediante la acreditación de competencias profesionales; el grado de desarrollo determina la percepción del complemento de carrera profesional y habilita para el desempeño de determinados puestos.

La evaluación del desempeño se define como otro instrumento para la ordenación y planificación del empleo público y cuyo objetivo es posibilitar la evaluación y valoración de la conducta profesional y el rendimiento o logro de resultados. Dicha evaluación es previa y necesaria para la carrera profesional, podrá ser positiva o negativa y el resultado afectará de forma fundamental a la carrera profesional, la promoción interna, la formación, la provisión de puestos de trabajo, la continuidad en el puesto, ya se esté ocupado como titular o de forma provisional y a las retribuciones complementarias.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público regula que corresponde a las leyes de cada administración pública establecer la cuantía y

estructura de las retribuciones complementarias, atendiendo a varios factores, entre ellos la progresión alcanzada por el personal funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.

Esta ley configura un complemento de carrera profesional. Sobre este punto es preciso señalar que, en materia retributiva, se regirá por lo dispuesto en la ley de 6/1989 de la Función Pública Vasca y expresamente, el artículo 74 de la ley de policía del País Vasco concreta:

"Artículo 74.

1. La estructura y régimen retributivo de los funcionarios de los Cuerpos que integran la Policía del País Vasco se regirá por lo dispuesto en el Capítulo VII, Título III, de la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca, con las especificidades establecidas en los puntos siguientes aplicables al Cuerpo de la Ertzaintza"

Expresamente el artículo 77 de la Ley 6/1989, regula que el personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas *"solo podrá ser remunerado por los conceptos retributivos que se establecen en la presente ley."*

El complemento de desarrollo profesional no se encuentra creado ni regulado en la ley de función pública vasca si bien en el anteproyecto de ley de empleo público vasco regula una carrera profesional horizontal que se llevará a cabo a través de la progresión de grados de desarrollo profesional que requerirán, en todo caso, la evaluación favorable de los méritos de la persona interesada.

El artículo 20.5 del EBEP regula expresamente que: "la aplicación de la carrera profesional horizontal, de las retribuciones complementarias derivadas del apartado c) del artículo 24 y el cese del puesto de trabajo obtenido por el procedimiento de concurso requerirán la aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño de acuerdo con lo establecido en los apartados 1 y 2 de este artículo."

Actualmente la carrera profesional horizontal no se encuentra desarrollada. Sin embargo, se encuentra en tramitación un anteproyecto de la ley de empleo público vasco en el que se atribuye al Gobierno vasco elaborar un reglamento sobre desarrollo profesional y evaluación del desempeño, que contendrá los criterios básicos de aplicación al respecto, en el conjunto de las Administraciones Públicas vascas, de acuerdo con los criterios que al respecto señale la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, creada en el anteproyecto de ley mencionado.

El personal docente, de Justicia, de Osakidetza-Servicio vasco de salud y de la Ertzaintza, desarrollará su carrera profesional conforme a su propia normativa específica, sin perjuicio de la aplicación supletoria de los criterios recogidos al respecto en el anteproyecto de Ley de empleo público vasco y en su normativa de desarrollo.

La efectividad de la implantación y aplicación de las distintas modalidades de carrera profesional horizontal requerirá necesariamente de la correspondiente regulación por parte de cada una de las Administraciones Públicas vascas, estando dicha efectividad de la carrera profesional sometida, en todo caso, a las disponibilidades presupuestarias de las respectivas Administraciones. Deberá respetarse la legislación básica regulada en las leyes vigentes en materia de función pública así como su desarrollo reglamentario.

Por tanto, la legislación que debe aportar la homogeneidad al conjunto de las Administraciones Públicas Vascas ha de ser la Ley de Empleo Público Vasco y, el Anteproyecto de la misma, incluye una disposición transitoria octava que así mismo debe reflejarse en el anteproyecto que se informa:

“Disposición transitoria:

No se podrán reconocer retribuciones a cuenta o anticipadas del complemento de carrera profesional al personal de la Ertzaintza ni al personal del cuerpo de policía dependiente de la Administración Local”

Asimismo, es necesario añadir un párrafo más: “No se podrán reconocer derechos retributivos referidos a la carrera profesional con carácter retroactivo.”

7. Compatibilidades

Con relación al tema de la compatibilidad de actividades, se les aplican los mismos criterios que se han previsto para el personal al servicio de las Administraciones públicas vascas, especificando más limitaciones: la primera, hace referencia a que la actividad no puede deteriorar la imagen y el prestigio del cuerpo policial por ser contrarios a sus principios básicos de actuación y, la segunda, se declara la incompatibilidad de la condición de servicio activo con la de reservista de las Fuerzas Armadas.

8. Salud y Protección y condecoraciones y reconocimientos

Se modifica el capítulo V del título III que hacía referencia al acto de servicio y que ahora va a tratar sobre Salud y Protección. Establece un servicio sanitario que reglamentariamente concretará sus competencias y organización, pudiendo celebrar contratos o convenios de colaboración con profesionales médicos o entidades sanitarias públicas o privadas. Los contratos o convenios de colaboración sólo podrán firmarse por un órgano administrativo, por lo que el servicio sanitario no será competente para celebrar contratos o convenios de colaboración.

Con la redacción propuesta se recoge un servicio de inspección sobre las personas y la obligatoriedad del personal de la Policía del País Vasco de “someterse a vigilancia de la salud”.

El artículo 79.3 regula el derecho a la percepción, por una sola vez, de una cuantía concreta, a unos familiares establecidos, en los supuestos de fallecimiento con ocasión del servicio y una prestación económica periódica, en caso de jubilación forzosa si ésta es consecuencia de las condiciones reguladas en dicho párrafo.

Se incluye un nuevo capítulo V BIS, en el que se regulan las condecoraciones y reconocimientos pero limitándose a remitirlo a un desarrollo reglamentario. En los casos que reglamentariamente se determinen podrá aparejarse efectos económicos a la concesión de la medalla del mérito policial.

La redacción propuesta, en su mayor parte, regula en una norma de rango superior los criterios recogidos en el Decreto 201/2012, de 16 de octubre regulador de la declaración de acto de servicio y régimen de condecoraciones y distinciones

honoríficas de la Ertzaintza. El Decreto mencionado se verá modificado en lo que se oponga a la norma propuesta.

9. Servicio activo modulado por edad y Segunda actividad

a) Servicio activo modulado por edad

En la redacción de la vigente ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco se puede acceder a la situación administrativa de segunda actividad por:

- Cumplimiento de una edad determinada cuya determinación, en cualquier caso, corresponde al Parlamento mediante Ley.
- Insuficiencia apreciable, y presumiblemente permanente, de las facultades físicas o psíquicas necesarias para el eficaz desempeño de las funciones propias de la categoría.

En el anteproyecto que se informa se regula la declaración en situación administrativa de segunda actividad sólo para el segundo supuesto y se propone, dentro de la situación administrativa de servicio activo, crear una tipología de la misma, el servicio activo modulado por razón de la edad, al que se accederá cuando se cumpla la edad y demás requisitos previstos en el propio anteproyecto.

La diferencia con la normativa vigente es:

- Se suprime el supuesto de pase a la situación administrativa de segunda actividad por cumplimiento de edad y se propone crear un subtipo de situación administrativa de servicio activo modulado por edad
- El pase a la situación administrativa de segunda actividad se declara de oficio. En la nueva propuesta el pase a servicio activo modulado por edad se declarará a instancia de parte.
- En la redacción de la vigente ley 4/1992, de policía se habilita al Departamento competente en materia de Seguridad a limitar el número máximo de funcionarios que podían pasar a la situación de segunda actividad en razón de la edad. Dicha posibilidad no se refleja en la propuesta presentada.
- En el anteproyecto que se informa, la solicitud se condiciona con el compromiso de petición voluntaria de jubilación anticipada al alcanzar la edad de 60 años o en su caso de cincuenta y nueve.
- En el anteproyecto se regula la posibilidad de que la persona transitoriamente pueda permanecer sin destino, supuesto que se refleja en la normativa vigente, pero se produce una modificación con relación a las retribuciones a percibir. En la ley vigente se perciben las correspondientes a la categoría y las de carácter personal que tuviera reconocidas, incluidos trienios. En la nueva propuesta las retribuciones serían superiores ya que percibiría las retribuciones del último puesto desempeñado, con excepción del componente singular del complemento específico.

En estos momentos la regulación de la modulación del desempeño del servicio activo por motivo de la edad se establece en el Decreto 194/2012, de 9 de octubre, de modificación del Decreto por el que se aprueba el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2011, 2012 y 2013, regulando dicha "modulación" en los términos siguientes:

“Con la finalidad de hacer efectiva la protección del personal de la Ertzaintza por razones de edad o de menoscabo funcional se acuerdan las siguientes medidas:

- Reducir la jornada anual de trabajo de forma progresiva en función de la edad de la persona.
- Aplicar la exención del trabajo en horario nocturno. Si bien, aquellos que pudiendo acogerse a la exención de trabajar en ese turno, opte por continuar prestando servicios en el mismo, percibirá el incremento del importe del complemento de productividad por prestación de servicios en el turno de noche previsto en el artículo 76.2 del Acuerdo Regulador de las condiciones de trabajo del personal de la Ertzaintza para los años 2011, 2012 y 2013.”

En el anteproyecto que se informa las medidas que se proponen ya están reguladas en el Acuerdo de condiciones de trabajo, concretamente en el Decreto 194/2012. Las concretas medidas que se proponen para la aplicación de la modulación del desempeño del servicio activo por motivo de edad, son propias de materia de condiciones de trabajo y de negociación colectiva. La materia recoge una serie de especificidades para el servicio activo y no se modifica la situación administrativa de la persona afectada que sigue manteniendo la condición de servicio activo.

La regulación vigente se entiende perfectamente adecuada al principio de jerarquía normativa: por una parte, se regula la situación administrativa de servicio activo, aquella en la que el funcionario desempeña su puesto de trabajo; por otro, se “modula” la prestación de servicios a través del Acuerdo de Condiciones de Trabajo, Acuerdo que es aprobado por Decreto. No se ha aportado argumentación jurídica por el Departamento para elevar el rango normativo; es decir, para elevar a rango de Ley dicha regulación de las condiciones de trabajo.

La modulación de la situación administrativa se traduce en medidas de mejora de las condiciones laborales a la que puede acogerse la generalidad de la plantilla al cumplir 56 años. Se recoge como un derecho independiente de la disminución de las facultades físicas o psíquicas del empleado.

En todo caso hay que añadir, con relación a la regulación concreta planteada para esta situación, que si bien en el párrafo segundo se recoge que dicho reconocimiento solo procederá con la garantía de la continuidad de la prestación del servicio policial, esta propuesta resulta insuficiente. Y ello es así, ya que, por una parte, desaparece la previsión contenida en el artículo 86 de la ley 4/1992, de limitar el número de personas que anualmente pueden acceder a dicha condición atendiendo a las disponibilidades de personal existentes y a las necesidades orgánicas y funcionales del Cuerpo.

Y, por otro lado, el punto 3.d) prevé la posibilidad de que la persona podrá transitoriamente permanecer sin destino hasta tanto no se le asigne destino o se adapte el puesto de trabajo; es decir, podrá percibir las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo, con la excepción del componente singular del complemento específico, sin exigencia de una prestación de servicios efectiva, permaneciendo en servicio activo pero “a disposición de la Administración” (en la regulación vigente únicamente se prevé la previsión de “a disposición del Viceconsejero de Seguridad”).

En la ley 4/1992, artículo 88.3, durante la permanencia en la situación de segunda actividad, el personal funcionario percibe las retribuciones básicas

correspondientes a su categoría y aquéllas de carácter personal que tuviera reconocidas, incluidas las que correspondan en concepto de trienios, que continuarán perfeccionándose en dicha situación. Cuando ocupen un puesto de trabajo percibirá las retribuciones complementarias asignadas al mismo y, si por razones de servicio tuviera que prestar funciones policiales ordinarias, las propias del puesto al que éstas correspondan, en proporción al tiempo efectivo de prestación de las mismas.

En el anteproyecto que se informa el personal funcionario en situación administrativa de segunda actividad o en situación administrativa de servicio activo modulado por edad, si transitoriamente permaneciese sin destino, percibiría las retribuciones básicas de la categoría, aquellas de carácter personal que tuviera reconocidas y las retribuciones del último puesto desempeñado con excepción del componente singular del complemento específico.

En el anteproyecto de Ley de empleo Público Vasco, el personal en situación administrativa de expectativa de destino percibirá las retribuciones básicas, el complemento de carrera profesional o el grado personal consolidado, así como el cincuenta por ciento del complemento del puesto que le corresponda en el puesto de trabajo que desempeñaba antes de pasar a dicha situación, art. 151.

En el supuesto de excedencia forzosa, se prevé que las retribuciones a percibir en esta situación administrativa son: las retribuciones básicas y el cincuenta por ciento del grado profesional reconocido o, en su defecto, el cincuenta por ciento del grado personal consolidado, artículo 153.

Las retribuciones que se proponen abonar son superiores a las retribuciones atribuidas a la situación de excedencia forzosa en el régimen general de la función pública, situación ésta en la que tampoco se produce el desempeño efectivo de un puesto de trabajo.

La modificación que, con rango legal, se propone en relación con la modulación del desempeño de la función policial a solicitud del personal de la Ertzaintza, sin limitación de un número máximo de efectivos que pudieran acceder a dicha situación, con la previsión de poder acceder a una situación de expectativa de destino sin desempeño de la función policial, y sin previsión de los efectos que dicha regulación podría suponer de cara a completar la estructura de la prestación de servicios diaria en cada una de las Unidades, conforme a los procedimientos de gestión de recursos humanos vigente, entiende esta Dirección que dicha modificación adolece de un análisis o proyección de carácter económico relativo a las posibilidades de incremento de gasto en capítulo I derivadas de esta nueva regulación. Los principios de estabilidad presupuestaria vigentes en la actualidad exigen que cualquier modificación normativa, y más aún cuando la misma tiene rango de ley, venga acompañada de un análisis de los efectos económicos que puedan derivarse de su aplicación, especialmente cuando en los próximos años el incremento de la edad media del colectivo puede suponer una aplicación generalizada de dichas previsiones.

Otra de las modificaciones que incorpora el Anteproyecto es que mientras en la ley 4/1992, de policía del País Vasco, el personal funcionario declarado en situación de segunda actividad quedará a disposición del Departamento de Interior u órgano competente de la respectiva entidad local, y deberá desarrollar funciones policiales ordinarias cuando razones del servicio lo requieran y mientras éstas persistan, en el anteproyecto que se informa se propone, para los supuestos de servicio activo modulado por edad:

- Si excepcionalmente no puede adscribirse a un puesto o plaza podrá transitoriamente permanecer sin destino a disposición de la administración hasta tanto no se le asigne destino o se adapte el puesto de trabajo.

Con la nueva redacción la disponibilidad no se limita al desarrollo de funciones policiales ordinarias, ni su disponibilidad se concreta en el Departamento de Seguridad u órgano competente de la respectiva entidad local, sino que estará a disposición de la Administración, con lo que, en teoría, pudiera ejercer funciones distintas de las policiales y en Departamentos competentes en áreas diferentes a la de Seguridad. Se informa negativamente esta propuesta.

La propuesta presentada regula la provisión de puestos de trabajo de Administración General. La Ley de Función Pública Vasca vigente incorpora una garantía no prevista en el Anteproyecto que se informa, en el sentido de que únicamente podrán desempeñar puestos de trabajo de Administración General los empleados públicos adscritos a otros sectores de la Administración (personal docente, personal sanitario, personal de seguridad...) únicamente cuando así lo prevean las Relaciones de puestos de Trabajo de la Administración General. En consecuencia, no cabe que una normativa de carácter sectorial establezca, sin incorporar garantías adicionales, la posibilidad de que personal de la Ertzaintza y de policías locales puedan proveer puestos de trabajo de Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma o del resto de las Administraciones públicas vascas reservados a personal no abiertos al desempeño de funcionarios policiales.

Por tanto, como conclusiones fundamentales se señala que la regulación de la modulación del servicio activo por razón de la edad no tiene las características para poder ser definida como una mera situación administrativa o como un "subtipo" de la situación administrativa de servicio activo, por lo que se informa negativamente la calificación como una nueva tipología en la clasificación del régimen de situaciones administrativas. La segunda conclusión es que la materia analizada es propia del área de condiciones de trabajo y de negociación colectiva y no es materia propia de regulación por norma con rango legal.

b) Situación administrativa de segunda actividad

En el artículo 86 del anteproyecto que se informa se regula la situación administrativa de segunda actividad por disminución apreciable de las facultades psíquicas o físicas, cuando la misma determine una insuficiente capacidad de carácter permanente para el pleno desempeño de las funciones propias de su categoría, sin impedirles la eficaz realización de las fundamentales tareas de la profesión policial. Del texto se destaca:

- La inclusión de un apartado en el que se concreta lo que se entiende por tareas fundamentales de la profesión policial
- La solicitud de petición de servicio activo modulado por edad o del pase a la situación administrativa de segunda actividad conlleva el compromiso a la petición de jubilación voluntaria anticipada al alcanzar la edad de sesenta años o, en su caso, de cincuenta y nueve.
- Otra diferencia es que en la normativa vigente, artículo 88 de la ley 4/1992 de policía, el personal funcionario declarado en situación de segunda actividad queda a disposición del Departamento de Interior u órgano competente de la respectiva entidad local, y deberá desarrollar funciones policiales ordinarias cuando razones de servicio lo requieran y mientras

éstas persistan. Asimismo podrán ocupar aquellos puestos de trabajo que resulten de susceptible desempeño por personal en situación de segunda actividad conforme a lo establecido en las relaciones de puestos de trabajo.

Sin embargo, en el artículo 86.5 del anteproyecto que se informa, si el personal funcionario que pase a la situación administrativa de segunda actividad tiene que cesar en el puesto al que esté adscrito de no ser susceptible de desempeño por personal en situación de segunda actividad, será asignado en adscripción provisional a puestos de trabajo en la unidad en la que se encontraren prestando servicios susceptibles de tal desempeño. En el supuesto de que en la unidad no hubiera puesto vacante, la adscripción será llevada a cabo en el centro de trabajo en que, existiendo vacante, determine la Administración de entre los tres puestos propuestos por la persona interesada.

El personal del cuerpo de Policía tiene regulado en el Decreto 7/1998, de 27 de enero, modificado por Decreto 20/2012, de 16 de octubre, determinados aspectos relativos al pase a la situación administrativa de segunda actividad incluyendo en un Anexo el cuadro de incapacidades médicas para la regulación de la segunda actividad.

La segunda actividad no supone adaptación de un puesto de trabajo sino desempeño de puestos ya existentes con unas funciones propias y determinadas que son susceptibles de ser desempeñadas por personal en situación administrativa de segunda actividad. Sin embargo, si por diferentes circunstancias que se mencionan en el apartado 5 del artículo 86 no existiera puesto disponible, se adaptará funcionalmente el puesto que esta persona venía ocupando a sus nuevas capacidades, de conformidad con el dictamen del Tribunal Evaluador. Esta última previsión, sin embargo, necesita ser completada con la exigencia que el puesto a desempeñar haya sido calificado en la correspondiente relación de puestos de trabajo como puesto de susceptible desempeño por funcionarios de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

Para finalizar, señalar que el artículo 86 continúa estableciendo las retribuciones a percibir por el personal que se encuentra en dicha situación administrativa de segunda actividad.

10.- Permuta de destinos entre miembros de los cuerpos de policía local en servicio activo que sirvan en diferentes municipios

En materia de función pública el artículo 10.4 del Estatuto de Autonomía de Euskadi reconoce una competencia exclusiva de la Comunidad Autónoma en materia de "Estatuto de los Funcionarios del País Vasco y de su Administración Local, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 149.1.18º de la Constitución", precepto éste último que reserva al Estado, entre otras cuestiones, el establecimiento de las bases del régimen estatutario de los funcionarios de las Administraciones Públicas.

El artículo 78 del Estatuto Básico del Empleado Público habilita a las leyes de función pública que desarrollen este Estatuto a establecer procedimientos de provisión en supuestos de movilidad de permutas entre puestos de trabajo, movilidad por motivos de salud, reingreso al servicio activo, cese o remoción de los puestos de trabajo y supresión de los mismos.

El supuesto de permuta necesita una regulación en las leyes de función pública que desarrollen este Estatuto. Existe un anteproyecto de ley de empleo público vasco en el que en el capítulo VI del título VIII, expresamente prevé supuesto de movilidad del personal empleado público entre ellos: movilidad por razón de violencia de género; movilidad por razón de violencia terrorista; movilidad por motivos de salud; movilidad por sanción disciplinaria de traslado forzoso y movilidad entre Administraciones Públicas Vascas.

El propio Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, que se aplica al personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio, entre otras, de la Administración de las Comunidades Autónomas y de las Entidades Locales (art. 2.1), dispone en concreto en su artículo 3.1 que: "el personal funcionario de las entidades locales se rige por la legislación estatal que resulte de aplicación, de la que forma parte este Estatuto y por la legislación de la Comunidad Autónoma, con respeto a la autonomía local".

En el anteproyecto que se informa se propone añadir una disposición adicional, vigesimoprimera, en la que se habilita a las personas titulares de las Alcaldías a autorizar permutas. En dicha disposición se recogen los requisitos que deben cumplirse para autorizar las mismas. Siendo obligación de la Administración respetar y garantizar los principios de igualdad, el procedimiento que se aplique debe garantizar los principios de publicidad y concurrencia.

11. Alguaciles y Agentes de Movilidad

1.- Alguaciles

"Artículo 117:

1. En los ayuntamientos que no dispongan de cuerpo de Policía Local podrán crearse hasta un máximo de cinco plazas de alguaciles para el desempeño de las funciones comprendidas en los párrafos a), b), d), f) e i) del artículo 27.1 de esta Ley.

5. Las plazas de alguacil serán ocupadas por funcionarios o funcionarias de carrera pertenecientes al grupo de clasificación C-2 o equivalente, resultándoles de aplicación el estatuto aplicable al funcionariado de la Administración local, sin perjuicio de lo dispuesto en este artículo."

"Disposición Transitoria Séptima.- Alguaciles:

1. Donde no exista cuerpo de policía local, los alguaciles, vigilantes o funcionarios con funciones semejantes, cualquiera que sea su denominación, pasarán a denominarse alguaciles.

2. El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de esta ley esté desempeñando puestos configurados como de alguaciles según esta ley, podrá seguir desempeñándolos. Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, de alguacil, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos

exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición."

"Disposición Transitoria Octava - Integración de Alguaciles en los cuerpos de policía local

Los alguaciles que, al tiempo de crearse el cuerpo de policía Local, se encontrasen prestando servicios en el Ayuntamiento de que se trate, se integrarán en el Cuerpo de Policía Local mediante la superación de un concurso restringido con dispensa de los requisitos de edad y estatura y la superación del curso que se establezca por la Academia Vasca de Policía y Emergencias."

a.- Cuando no exista cuerpo de policía local en el Ayuntamiento

En un principio, estamos de hablando de dos procesos, el primero es la unificación de denominación de todos aquellos que realizan las funciones asignadas a los alguaciles pero que pueden tener varias denominaciones, así como atribuirse las mismas al personal funcionario de carrera.

La modificación en la denominación de plazas previamente existentes, precisamente a la de vigilante municipal, en realidad supone la conversión de esas plazas en plazas reservadas para funcionarios de carrera del grupo C2, para el desempeño de las funciones comprendidas en los párrafos a), b), d), f) e i) del artículo 27.1 de la Ley 4/1992:

- *a) Proteger a las autoridades de los municipios y vigilancia o custodia de sus edificios e instalaciones*
- *b) Ordenar, señalizar y dirigir el tráfico en el casco urbano, de acuerdo con lo establecido en las normas de circulación*
- *d) Policía administrativa en lo relativo a ordenanzas, bandos y demás disposiciones y actos municipales dentro de su ámbito de competencia, así como velar por el cumplimiento de la normativa vigente en materia de medio ambiente y protección del entorno en el ámbito de las competencias locales en dichas materias.*
- *f) Prestar auxilio en los casos de accidente, catástrofe o calamidad pública, participando, en la forma prevista en las leyes, en la ejecución de los planes de protección civil*
- *i) Cooperar en la resolución de los conflictos privados cuando sean requeridos para ello.*

Se cuestiona si las funciones asignadas son propias de los puestos clasificados para su desempeño como reservados a personal funcionario de carrera. La delimitación de cuáles sean estas funciones públicas en las Corporaciones Locales se reflejan en la disposición adicional segunda del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

Son funciones públicas, cuyo cumplimiento queda reservado exclusivamente a funcionarios, las que impliquen ejercicio de autoridad, las de fe pública y asesoramiento legal preceptivo, las de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, las de contabilidad y tesorería.

La norma transcrita expresamente excluye al personal laboral del ejercicio de una serie de funciones. En la redacción propuesta debiera aclararse este extremo

adicionando en el articulado un párrafo o coletilla en el que se remitiera a la disposición citada.

La situación efectiva puede ser que exista personal laboral que está desempeñando dichas funciones. El personal laboral fijo podrá seguir desempeñando estos puestos y podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna como establece la disposición transitoria séptima.

Una de las competencias que corresponde a la Corporación Local es la aprobación de plantillas y relaciones de puestos de trabajo y sus modificaciones y el establecimiento de escalas, subescalas y clases de funcionarios y la clasificación de los mismos – art. 129.3 a) y b) del real Decreto Legislativo 781/1986 de 18 de abril texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de régimen local – las cuales, subescalas, clases y categorías quedarán agrupadas, conforme a la legislación básica del estado, en los grupos que ésta determine de acuerdo con la titulación exigida para su ingreso.

b.- Cuando se cree cuerpo de policía local en el Ayuntamiento

La figura del alguacil se crea en los ayuntamientos que no dispongan de Policía Local. Si con posterioridad se crea el cuerpo de Policía Local en ese Ayuntamiento, se cuestiona qué sucede con el personal alguacil. La figura del alguacil debería desaparecer. La disposición transitoria octava habla de integración, pero la integración sólo sería aplicable al personal funcionario de carrera alguacil. En consecuencia, en función del artículo 75.1 del EBEP por el cual el personal funcionario se agrupa en cuerpos, escalas o especialidades en función de las competencias acreditadas a través de un proceso selectivo, el personal alguacil funcionario de carrera se integra en el cuerpo de agente, para el cual deberá cumplir los requisitos, incluido el de titulación y tras superar un curso restringido. Si no supera el concurso permanecerá como alguacil en categoría a extinguir.

El alguacil laboral fijo, una vez creado el cuerpo de policía local en ese ayuntamiento, continuará desempeñando sus funciones, en puesto a extinguir.

El personal que voluntariamente no acceda o no supere tal proceso selectivo permanecerá en los puestos que ocupe sin menoscabo alguno de sus expectativas de promoción profesional.”

Dictamen nº 213/2011 de la COJUA:

“83. Ante el proceso de reconversión de las plazas a la nueva escala, el normador ofrece a este personal la posibilidad de novar el título jurídico que le une a la Administración, pasando de laboral a funcionario.

84. La Disposición transitoria segunda del EBEP se refiere al personal laboral fijo que desempeña funciones de personal funcionario o que pasa a desempeñarlos.

85. El proceso de novación del título jurídico de laboral a funcionario que debe llevarse a efecto, está configurado como un proceso selectivo restringido para el personal laboral fijo, vinculado a la promoción interna y que debe convocarse mediante el sistema de concurso-oposición, valorándose los servicios prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas que en su momento se superaron para adquirir tal condición, y requiere acreditar la titulación y los demás requisitos exigidos. Además debe calificarse de excepcional y extraordinario, según la STC 99/1987, de 11 de junio, no pudiendo repetirse el proceso sobre las mismas

plazas a lo largo del tiempo y respetando siempre la estabilidad en el trabajo del personal que no concurra al proceso.

86. En definitiva, el precepto que analizamos cumple con los requisitos exigidos en el EBEP. Sin embargo, esta disposición transitoria segunda del EBEP vincula temporalmente la posibilidad de novación del título jurídico a aquellos que a la fecha de entrada en vigor del EBEP estén desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha.

87. No obstante, no ofreciendo duda legal alguna la posibilidad citada, la discrepancia que pudiera suscitar entre límite temporal con el anteproyecto, que toma como referencia su entrada en vigor, debe ser relativizada, ya que la clasificación de puestos que constituye el presupuesto de hecho de ambas normas proviene del EBEP.

88. En efecto, considerando que el artículo 9.2 del EBEP establece qué tipo de funciones deben ser desempeñadas, en todo caso, por funcionarios y que remite a las leyes de cada Administración los términos de su desarrollo, una interpretación coherente y conforme con el sistema diseñado nos llevaría a determinar que el cambio normativo que produce el EBEP es suficiente para justificar el cambio de criterio de la Administración, de modo que la fecha a tener en cuenta es la de la entrada en vigor de la ley que define esos puestos como de funcionarios.”

Estas propuestas suponen cambio de categoría y por tanto tendría repercusión económica.

Por un lado integra al personal alguacil en la policía local y por otra, el funcionario alguacil tiene categoría C2, no tiene titulación equivalente C1 y se le aplica el estatuto de funcionario de la administración local, y no puede portar armas.

Deberá aprender el uso de las armas por lo que la expresión “pasando previamente un curso de formación en la Academia de Policía”, quiere decir que deberá completar los conocimientos de que carezca para poder ejercer las funciones de policía local y ser posible una integración efectiva en el cuerpo de policía local.

La disposición transitoria octava debe incluir en su redacción que tal integración sólo se aplicará al personal funcionario de carrera alguacil y no al personal laboral alguacil. Debe especificarse en qué condiciones queda el personal afectado.

Se debe añadir, además, que la integración no supondrá incremento del gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales que vienen percibiendo, por lo que el incremento en las retribuciones básicas que dicho cambio comporte se absorberá en otras retribuciones complementarias.

2.- Agentes de Movilidad

“Artículo 121:

1. En los municipios de gran población podrá asignarse, por el Pleno de la Corporación, la parte del personal funcionario perteneciente a la misma para el exclusivo ejercicio de las funciones de ordenación, señalización y regulación del tráfico en el casco urbano de acuerdo con lo establecido en las normas de tráfico y

seguridad vial, con la denominación de agentes de movilidad, de manera que ello no comporte un incremento en el número de efectivos ni en los costes de personal.

3. Para el acceso a tales plazas se requerirá la titulación correspondiente al grupo de clasificación C-2 o equivalente, y deberán superar previamente un curso teórico-práctico en la Academia Vasca de Policía y Emergencias o en centros formativos municipales delegantes por aquélla, rigiéndose en todo lo demás por la normativa común prevista para los funcionarios públicos locales.”

Crea la categoría de agente de movilidad. Con efectivos ya existentes. Tendrá carácter voluntario.

La aplicación de lo previsto en la presente Ley no podrá suponer incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales que vienen percibiendo los integrantes de la escala básica de los cuerpos de policía del País Vasco, por lo que el incremento en las retribuciones básicas que dicho cambio comporta se absorberá en otras retribuciones complementarias.

Según sentencia del Tribunal Constitucional, de 1 de febrero de 2006, “*el sistema general de exigencia de titulación académica para el acceso a la función pública parte de dos principios rectores al respecto, uno la consideración de los títulos como criterio taxonómico para clarificar los cuerpos, escalas, clases y categorías de funcionarios (art. 25 de la ley 30/1984) y otro la exigencia de promoción interna del personal se haga respetando esos títulos (art. 22.1) (STC 2388/1993).*”

“El desconocimiento de tales principios menoscaba la capacidad como requisito absoluto para el desempeño de cada puesto y niega el mérito como elemento relativo de comparación y preferencia para el acceso o nombramiento.”

12. Integración del personal funcionario de la policía local en la escala superior

Estructura actual

Escala superior, Superintendente e Intendente – A1
 Escala Ejecutiva – Comisario y Subcomisario – A2
 Inspección Oficial y Suboficial – C1
 Básica Agente Primero y Agente
 Escala básica para el acceso titulación equivalente C2-

Una vez nombrados serán clasificados en el cuerpo C1, con la categoría de agente primero en la escala básica, con efectos económicos y administrativos limitados al ámbito de la Ertzaintza.

Estructura propuesta

Escala superior, Intendente – A1
 Escala Ejecutiva – Comisario y Subcomisario – A2
 Inspección Oficial y Suboficial – C1
 Básica Agente Primero y Agente – C1
 Para el acceso a la escala básica se deberá portar titulación equivalente a la C1

La disposición Transitoria Quinta regula la integración del personal funcionario local y establece: para aquel personal con la categoría de intendente, su integración automática en la Escala Superior y, para el personal con la categoría de Comisario y Subcomisario, su integración automática en la escala ejecutiva.

Expresamente, con relación al personal funcionario de los cuerpos de la Policía Local que hubiera obtenido plaza de nivel A con anterioridad a la entrada en vigor de la ley 4/1992, de 17 de julio, de Policía del País Vasco, y que en virtud de su disposición adicional tercera fueron integrados en categorías de nivel inferior a la de la plaza obtenida, quedará integrado en la escala superior.

Concretamente se dispone que tal integración no suponga incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales que viene percibiendo, por lo que el incremento en las retribuciones básicas que dicho cambio comporta se absorberá en otras retribuciones complementarias.

En dicha disposición transitoria lo que se propone es una reclasificación en la que no hay modificación ni en la escala, ni en el Cuerpo, ni para la categoría de intendente ni para las categorías de Comisario y Subcomisario.

13.- Puestos de jefatura que resulten modificados

El artículo 118 del anteproyecto que se informa procede a estructurar los cuerpos de policía local concretando, las escalas y categorías de las que las administraciones locales deben proveerse dependiendo de dos condicionantes que deben cumplirse simultáneamente, el número de habitantes del municipio y el número de efectivos.

En el Decreto 58/2015, de 5 de mayo, por el que se establecen las normas marco aplicables a la organización y funcionamiento de los Cuerpos de Policía Local de Euskadi, que seguirá en vigor en todo lo que no contradiga a la ley, en el artículo siete define las funciones que son propias de cada escala y categoría.

Todos los Reglamentos del Cuerpo de Policía Local deberán adaptarse a lo dispuesto en este Decreto en un plazo de tres años. Dicha circunstancia puede suponer que haya personal funcionario, que actualmente ejerce las funciones de jefatura, que se encuentre ocupando puestos de jefatura que resultan modificados.

No se determina en el articulado del anteproyecto de ley cuál es la situación cuando, una vez estructurada la plantilla con relación a los criterios de número de población y número de plantilla, estos parámetros, como por ejemplo el número de personas empadronadas en el municipio, varían con la entidad suficiente como para que la estructura de escalas ya no sea acorde con la nueva redacción del artículo 118.

Una vez acreditada dicha evolución de los datos, hay que volver a realizar una reestructuración de los puestos, acorde a la nueva situación. Si bien, habida cuenta de la relevancia de la cuestión, la determinación de si se han producido dichas variaciones deben basarse en una información de entidad y de identidad suficiente como para que se garantice la consolidación del cambio de circunstancias, como puede ser el padrón.

Las actuaciones en cumplimiento de dicha obligación supondrán: en el supuesto de una disminución de la categoría de jefatura, la amortización del o de los puestos

de trabajo de jefatura vacantes; es decir, que carezcan de titulares. En los casos en que estos puestos tuvieran titular, el personal funcionario continuará en el desempeño de los mismos y el puesto se clasificará con la condición de "a extinguir" de modo que, en el momento que quede vacante, se producirá la extinción automática.

En el supuesto de que la modificación, como consecuencia de la variación de los baremos aplicados para la clasificación de las escalas, produjeran una modificación al alza, el personal funcionario continuará en el desempeño de los mismos rigiéndose por las condiciones por las que fueron nombrados y percibiendo las retribuciones efectivamente asignadas al puesto de trabajo ocupado.

Dicha modificación del puesto que desempeña no significa que el personal funcionario percibirá una mayor cuantía que las retribuciones asignadas al puesto de trabajo ocupado y, en consecuencia, no cabe que consolide derechos sobre las retribuciones complementarias, de cualquier denominación, que pudieran haberse asignado hasta ahora con la finalidad de retribuir las funciones de jefatura que esté desempeñando.

En todo caso, esta modificación no supondrá un incremento de gasto público ni una modificación de las retribuciones totales anuales que perciba el personal funcionario.

Con la redacción propuesta para la Disposición Transitoria sexta, párrafo 2 del apartado 2, se entiende que es posible la integración en la categoría correspondiente al puesto recalificado, solamente con que se posea uno de los siguientes requisitos:

- o que se tenga destino definitivo en dicho puesto durante los últimos cinco años antes de la entrada en vigor de la Ley de Policía.
- o que se posea el título correspondiente a dicha categoría
- o que se hayan realizado los cursos de capacitación previstos en el artículo 59.2 de la Ley de Policía del País Vasco convocados o que se convoquen antes de la adaptación
- o se superase un curso teórico-práctico de acreditación profesional impartido por la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

En la redacción dada, es posible la integración cuando se produzca alguno de los siguientes requisitos:

- Tenga su destino definitivo en el mismo durante los últimos cinco años
 - o No se le exige que cumpla el requisito de titulación correspondiente a dicha categoría
 - o No se le exige que haya superado un curso de capacitación previsto en el artículo 59.2 de la Ley de Policía
 - o No se le exige que haya superado un curso teórico-práctico de acreditación profesional
- Tenga la titulación correspondiente a dicha categoría
 - o No se le exige que tenga destino definitivo en el mismo durante los últimos cinco años
 - o No se le exige que haya superado un curso de capacitación previsto en el artículo 59.2 de la Ley de Policía
 - o No se le exige que haya superado un curso teórico-práctico de acreditación profesional
- Haya superado el curso de capacitación previsto en el artículo 59.2 de la Ley de Policía

- No se le exige que tenga destino definitivo en el mismo durante los últimos cinco años
- No se le exige que cumpla el requisito de titulación correspondiente a dicha categoría
- No se le exige que haya superado un curso teórico-práctico de acreditación profesional
- Haya superado un curso teórico-práctico de acreditación profesional
 - No se le exige que tenga destino definitivo en el mismo durante los últimos cinco años
 - No se le exige que cumpla el requisito de titulación correspondiente a dicha categoría
 - No se le exige que haya superado un curso teórico-práctico de acreditación profesional.

Sobre este punto se procede a transcribir la sentencia del Tribunal Constitucional, STC de 13/2010:

"La pretendida dispensa de titulación implica un desconocimiento de los principios de mérito y capacidad previstos para el acceso a la función pública, que menoscaba la capacidad como requisito absoluto para el desempeño de cada puesto de trabajo concreto y niega el mérito como elemento relativo de comparación y preferencia para el acceso a nombramiento, STC 388/1993, de 23 de diciembre [RTC 1993,388], F2) en la medida que rompe el régimen general aplicable en todo el territorio nacional que, indudablemente, está en el fundamento de lo básico."

Por ello debemos considerar que la necesaria flexibilidad a la que hemos aludido, y que es preciso reconocer a la Comunidad Autónoma en orden a la adaptación de su organización para asumir las funciones y servicios asumidas en su momento mediante el correspondiente proceso de traspasos, no puede llegar hasta el punto de obviar la exigencia de un requisito previsto con carácter general por la normativa básica estatal. Es claro que no resulta posible acceder a la condición de funcionario de carrera si se carece de uno de los requisitos exigidos para ello por la normativa que, en el momento en que se produce dicho acceso, resulte de aplicación, como sucede en el presente caso con el requisito de la titulación, el cual viene impuesto tanto por la normativa básica estatal como por la propia normativa canaria en materia de función pública (artículos 23 y 24 de la ley 2/1987 [LCAN 1987, 943]."

El Tribunal Supremo, en sentencia de 29 de septiembre de 2006, señala que la flexibilidad organizativa de la Comunidad Autónoma no puede obviar la exigencia de un requisito previsto con carácter general por la normativa básica estatal.

Se recoge a continuación el parecer de la COJUAE en su dictamen nº 213/2011:

"Párrafo 81. En este ámbito, hemos de reseñar que la posibilidad de que quien no tenga la titulación pueda proveer los puestos reservados a dicha escala con la superación de un curso de especialización que habilite para su desempeño supondría desconocer el sistema diseñado por EBEP y al que nos hemos referido anteriormente, así como que la creación de una escala está basada en que el tipo de funciones a desempeñar requiere una determinada cualificación profesional para cuyo ejercicio habilita la titulación exigida en el acceso."

Vista la Sentencia del Tribunal Constitucional y el informe de la COJUAE transcrito, se concluye que con relación a la integración del personal a los nuevos puestos de jefatura de los cuerpos de policía Local, ésta debe adaptarse a la

jurisprudencia del Tribunal Constitucional y al parecer emitido por la COJUAE en sus dictámenes, resultando por tanto necesario el cumplimiento del requisito de la titulación suficiente.

14. Creación de bolsas para el nombramiento de personal interino en los Cuerpos de la policía local

El fundamento del nombramiento de un funcionario interino son razones de urgencia y necesidad si bien, por imperativo legal, la selección del funcionario interino habrá de realizarse mediante procedimientos ágiles que respetarán en todo caso los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad (art. 10.2 EBEP).

Para ello esta Administración, mediante Resolución 14/2006, de 31 de mayo, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno de 30 de mayo de 2006, sobre selección del personal para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco y sus Organismos Autónomos.

En el mismo se recogen los principios de actuación entre los que se destacan la igualdad, de acuerdo con los requisitos generales de acceso al empleo público y los requisitos del puesto y el mérito y capacidad utilizados para integrar a las personas candidatas en las bolsas y que condicionan el orden obtenido en las mismas.

Los criterios de constitución de las bolsas de trabajo se plasman en el artículo 4 del acuerdo; las bolsas de trabajo se constituirán de acuerdo a los cuerpos, opciones o escalas y categorías laborales de la Administración General de la CAPV y que las ofertas de empleo público serán el instrumento preferente para la creación de bolsas de trabajo, si bien se podrá acordar la realización de convocatorias específicas de selección de personal para la cobertura de puestos con una especial cualificación profesional o, en supuestos de carácter excepcional, a criterio de la Dirección de Función Pública.

En el artículo 120 se establece que la Administración Local, cuando tenga necesidad de cubrir puestos de trabajo de forma urgente y temporal, podrá utilizar los mecanismos de cooperación intermunicipal o nombrar interinas o interinos según lo establecido en la legislación de función pública general, siempre que se garantice una formación básica de este personal para el desempeño de su labor.

En el anteproyecto propuesto a la Academia Vasca de Policía y Emergencias, en el artículo 120 de la ley de policía, se le habilita para formar bolsas de trabajo para el nombramiento de funcionarios o funcionarias interinos o interinas en los cuerpos de la policía local con aquellas personas que hayan superado un curso básico específico organizado por ella. Las condiciones de acceso al curso se determinarán por la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

La competencia en formación de la Academia Vasca de policía y emergencias se atribuye en el artículo 8.1.h) del decreto 96/2010 de 30 de marzo de estructura de la Academia de Policía del País Vasco. Su denominación de Academia Vasca de policía y Emergencias deviene del decreto de estructura orgánica del departamento de seguridad:

"8.1.h) Dirigir, planificar, y supervisar los planes de estudios y los cursos de formación y perfeccionamiento de los miembros de los cuerpos de la policía del país

Vasco, servicio de seguridad privada, servicios de emergencia, voluntarios y ciudadanos relacionados con la emergencia y la protección civil.”

La siguiente cuestión delimita el procedimiento de selección del personal interino con la exigencia de una especial cualificación acreditada mediante la superación de un curso que sólo puede realizarse en la Academia Vasca de Policía y Emergencias.

En este sentido la Sentencia nº 333/2011 del Juzgado de lo contencioso-administrativo nº 1 de Bilbao – recurso contencioso-administrativo / Procedimiento abreviado 942/2009, en el que se recurre la convocatoria de una bolsa de trabajo de agente zuzuean, así como las bases generales de la convocatoria efectuadas por el IVAP, desestima el recurso contencioso-administrativo ya que:

- La convocatoria y las bases generales redactadas por el IVAP se atienen a los criterios establecidos por la Dirección de Función Pública del Gobierno Vasco
- Se satisfacen los principios de igualdad, mérito y capacidad y se garantiza la continuidad del estándar mínimo de calidad prestacional con la mayor inmediatez posible

CUARTO.- “Entrando ya en el fondo del asunto, el artículo 3 de la Resolución 14/2006, de 31 de mayo, del Director de la Secretaría del Gobierno y de Relaciones con el Parlamento, por la que se dispone la publicación del Acuerdo adoptado por el Consejo de Gobierno de 30 de mayo de 2006, sobre selección del personal para la prestación de servicios de carácter temporal en la Administración general de la comunidad autónoma del País Vasco y sus organismos autónomos refiere que: La gestión de bolsas de trabajo corresponde a la dirección de función pública del departamento de Hacienda y Administración Pública”. El Art. 4.3. párrafo primero que: “Asimismo, la Dirección de Función Pública podrá acordar la realización de convocatorias específicas de selección de personal para la cobertura de puestos con una especial cualificación profesional”, y el Art. 23.3 que: “El Director del IVAP, de conformidad con los criterios establecidos por la Dirección de Función Pública, aprobará las bases de las convocatorias que regirán estos procesos electivos (convocatorias específicas), en las que se concretarán las pruebas y/o méritos evaluables así como su ponderación en el proceso selectivo.”

Así las cosas, con fecha 10 de febrero de 2009 el Director de Función Pública redactó el “informe sobre la necesidad de creación de la bolsa de trabajo de agente Zuzuean” para el director del IVAP, cuyo preámbulo refiere expresamente que “debido a las necesidades surgida en esta Administración para la provisión de puestos de Agentes Zuzuean, se propone una convocatoria específica, a través de los medios de comunicación para crear una Bolsa de trabajo de agente Zuzuean y se informa lo siguiente...”

Por todo lo expuesto, procede desestimar el primer motivo del recurso, toda vez que la convocatoria y las bases generales redactadas por el IVAP se atienen a los criterios establecidos por la Dirección de Función Pública del Gobierno Vasco.

QUINTO.- Con fecha 15 de febrero de 2009 se anunció en el diario El Correo la “Convocatoria de Cursos de Formación Preceptivos para Bolsa de Trabajo de Agentes Zuzuean-Servicio de Atención a la Ciudadanía del Gobierno Vasco”, siendo que a través de esta convocatoria se ofertan 10 cursos dirigidos a 150 personas que deseen participar, tras la superación del curso, en ofertas de Bolsas de Trabajo o en Ofertas de Empleo Público del puesto de Agente Zuzuean” (Doc. 5 demanda).

Se trata por tanto de una convocatoria ofertada a toda la ciudadanía en general, sin otros requisitos específicos que los relativos a la titulación (bachiller técnico/a superior o equivalente) y el perfil lingüístico (PL2 o equivalente), cuyo carácter objetivo referenciado al puesto de trabajo ofertado obra fuera de discusión.

El Art 23.1 de la Resolución 14/2006, de 31 de mayo, establece que: "Las convocatorias públicas para la ampliación de bolsas de trabajo consistirán en la celebración de una o más pruebas de capacidad o la calificación de méritos o ambas conforme a un baremo preestablecido. En todo caso, se valorará el conocimiento del euskera, para cuya acreditación los candidatos deberán aportar las certificaciones de los perfiles lingüísticos correspondientes o títulos a ellos homologados."

La norma no prohíbe la realización de cursos formativos previos a la convocatoria pública propiamente dicha. En este sentido, es lícito suponer que el desarrollo del proceso selectivo en el ámbito de la CAV, directamente, atendiendo a tan genéricos requisitos específicos, supondría una ingente cantidad de solicitudes (prima facie muy superior a las 150), con la consiguiente dificultad procedimental y retraso temporal; de manera que, una vez satisfechos los principios de igualdad, mérito y capacidad a través de la oferta formativa abierta a la totalidad del cuerpo social, resulta perfectamente legítimo acotar el ámbito subjetivo de participación posterior, atendiendo a criterios de eficiencia administrativa. En efecto, "ante la falta de personal disponible" (F.3.Ext) y la consiguiente urgencia en suplir la misma dado el carácter vertebrador de la relación Gobierno Vasco – administrado atribuido al Servicio de Atención a la Ciudadanía (F 12 Ext), se trata de garantizar la continuidad del estándar mínimo de calidad prestacional con la mayor inmediatez posible.

En la convocatoria del procesos selectivo los requisitos exigidos para el acceso a los cursos eran objetivos y generales; esto es, titulación oficial y perfil 2 de euskera. Asimismo, tras una valoración de las necesidades presentes y futuras se optó por delimitar un número concreto de cursos. En la sentencia se valora que una oferta formativa abierta a la sociedad en su conjunto, previa a la convocatoria pública propiamente dicha, satisface los principios de igualdad, mérito y capacidad y, por tanto, *resulta perfectamente legítimo acotar el ámbito subjetivo de participación posterior, atendiendo a criterios de eficiencia administrativa.*

En la propuesta planteada por el Departamento de Seguridad, pudiera estudiarse la legitimidad y la oportunidad de una convocatoria específica, a través de los medios de comunicación, abierto al cuerpo social, delimitando unos requisitos objetivos y generales para el acceso a los cursos. Habría previamente que valorar y concretar: los criterios para delimitar el número de plazas del curso que se oferten; los criterios de selección, de entre las todas las solicitudes presentadas, de los que van a poder acceder al curso; la relación jurídica del alumnado; el análisis del coste real de estos cursos y el proyecto de gestión de los mismos.

Conclusiones:

1.- Se considera necesario regular en la propia ley el porcentaje máximo en el que pueden verse modificadas el número de plazas convocadas en las bases de un proceso selectivo sin que sea preciso la apertura de un nuevo plazo de presentación de instancias.

2.- En la nueva redacción que se propone para el artículo 48 con relación a los órganos de selección, hay que añadir, por homogeneidad con el proyecto de Ley de Empleo Público, como personal que no puede participar en los mismos: al personal que actúe en representación o por cuenta de los sindicatos, de asociaciones de funcionarios/as o de colegios profesionales.

Asimismo debe añadirse, con relación a los asesores expertos que participen en los procesos selectivos, que su actuación también se encuentra sometida a los principios de objetividad, imparcialidad y confidencialidad.

3.- La efectividad de la implantación y aplicación de las distintas modalidades de carrera profesional horizontal requerirá necesariamente de la correspondiente regulación por parte de cada una de las Administraciones Públicas vascas, estando dicha efectividad de la carrera profesional sometida, en todo caso, a las disponibilidades presupuestarias de las respectivas Administraciones. Deberá respetarse la legislación básica regulada en las leyes vigentes en materia de función pública así como su desarrollo reglamentario. Actualmente la carrera profesional horizontal no se encuentra desarrollada. Sin embargo, se encuentra en tramitación un anteproyecto de la LEPV en el que se atribuye al Gobierno Vasco elaborar un reglamento sobre desarrollo profesional y evaluación del desempeño, que contendrá los criterios básicos de aplicación al respecto, en el conjunto de las Administraciones Públicas vascas, de acuerdo con los criterios que al respecto señale la Comisión de Coordinación de Empleo Público de Euskadi.

La legislación que debe aportar la homogeneidad al conjunto de las Administraciones Públicas Vascas ha de ser la Ley de Empleo Público Vasco y, el Anteproyecto de la misma, incluye una disposición transitoria octava que así mismo debe reflejarse en el anteproyecto que se informa:

“disposición transitoria:

No se podrán reconocer retribuciones a cuenta o anticipadas del complemento de carrera profesional al personal de la Ertzaintza ni al personal del cuerpo de policía dependiente de la Administración Local

Se considera adecuado añadir un párrafo más: “No se podrán reconocer derechos retributivos referidos a la carrera profesional con carácter retroactivo.”

4.- En el anteproyecto que se informa las escalas de inspección y básica se clasifican ambas en el grupo C, subgrupo C1. En consecuencia, la titulación exigida para el acceso es la que corresponda a dicho subgrupo C1.

5.- Con relación a la integración del personal a los nuevos puestos de jefatura de los cuerpos de policía Local, el procedimiento debe adaptarse a la jurisprudencia del Tribunal Constitucional y al parecer emitido por la COJUAE en sus dictámenes.

6.- La disposición transitoria octava debe incluir en su redacción que tal integración sólo se aplicará al personal funcionario de carrera alguacil y no al personal laboral alguacil. Debe especificarse en qué condiciones queda el personal afectado

El personal alguacil funcionario de carrera se integra en el cuerpo de agente, para el cual deberá cumplir los requisitos, incluido el de titulación y tras superar un curso restringido.

Por un lado integra al personal alguacil en la policía local y por otra, el funcionario alguacil tiene categoría C2, no tiene titulación equivalente C1, se le aplica el estatuto de funcionario de la administración local, y no puede portar armas.

Deberá aprender el uso de las armas por lo que la expresión “pasando previamente un curso de formación en la Academia de Policía”, quiere decir que deberá completar los conocimientos de que carezca para poder ejercer las funciones de policía local y ser posible una integración efectiva en el cuerpo de policía local.

Se debe añadir, además, que la integración no supondrá incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales que vienen percibiendo, por lo que el incremento en las retribuciones básicas que dicho cambio comporte se absorberá en otras retribuciones complementarias.

7- Se añade una disposición adicional vigesimoprimera regulando la figura de la permuta entre personal funcionario de los cuerpos de la policía local. Siendo obligación de la Administración respetar y garantizar los principios de igualdad, el procedimiento que se aplique debe garantizar los principios de publicidad y concurrencia.

8.- Se modifica el capítulo V del título III que hacía referencia al acto de servicio y que ahora va a tratar sobre Salud y Protección. Establece un servicio sanitario que reglamentariamente concretará sus competencias y organización, pudiendo celebrar contratos o convenios de colaboración con profesionales médicos o entidades sanitarias públicas o privadas. Los contratos o convenios de colaboración sólo podrán firmarse por un órgano administrativo y no un servicio.

9.- Las concretas medidas que se proponen para la aplicación de la modulación del desempeño del servicio activo por motivo de edad, ya están reguladas en el Acuerdo de condiciones de trabajo, concretamente en el Decreto 194/2012. Dichas medidas son propias de la materia de condiciones de trabajo y de negociación colectiva. La materia recoge una serie de especificidades para el servicio activo y no se modifica la situación administrativa de la persona afectada que sigue manteniendo la condición de servicio activo.

La regulación de la modulación del servicio activo por razón de edad no tiene las características para poder ser definida como una nueva situación administrativa o como un "subtipo" de la situación administrativa de servicio activo, **por lo que se informa negativamente la calificación como una nueva tipología en la clasificación del régimen de situaciones administrativas:**

- Es materia propia del área de condiciones de trabajo y de negociación colectiva y no es materia propia de regulación por norma con rango legal
- Se recoge como un derecho independiente de la disminución de las facultades físicas o psíquicas. Se reconoce a instancia de la persona interesada, con el único requisito del cumplimiento de edad.
- Se suprime la habilitación al Departamento de Seguridad de limitar el número máximo de funcionarios que podían pasar a la situación de segunda actividad en razón de la edad, para cada año natural y categoría, atendiendo a las disponibilidades de personal existentes y a las necesidades orgánicas y funcionales del Cuerpo.
- La persona funcionaria afectada puede transitoriamente permanecer sin destino hasta tanto no se le asigne destino o se adapte el puesto de trabajo es decir, sin exigencia de una prestación de servicios efectiva, permaneciendo en servicio activo pero "a disposición de la Administración" (en la regulación vigente únicamente se prevé la previsión de "a disposición del Viceconsejero de Seguridad").
- Según la ley de Función Pública Vasca únicamente podrán desempeñar puestos de trabajo de Administración General los empleados públicos adscritos a otros sectores de la Administración únicamente cuando así lo prevean las Relaciones de puestos de

Trabajo de la Administración General. No cabe que se prevea que el personal de la Ertzaintza y de policías Locales puedan proveer puestos de trabajo de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma o del resto de las Administraciones Públicas vascas reservados a personal no abiertos al desempeño de funcionarios policiales

- En dicha situación podrá el Anteproyecto disponer que se percibirán las retribuciones correspondientes al puesto de trabajo, con la excepción del componente singular del complemento específico, lo cual supone la percepción de unas retribuciones inferiores a las que se corresponden con su situación de servicio activo, pero superiores a las retribuciones atribuidas a la situación de excedencia forzosa en el régimen general de la función pública, situación ésta en la que tampoco se produce el desempeño efectivo de un puesto de trabajo.
- Los principios de estabilidad presupuestaria vigentes en la actualidad exigen que cualquier modificación normativa venga acompañada de un análisis de los efectos económicos que puedan derivarse, no consta dicho análisis en el expediente.

10.- Con relación a la declaración en segunda actividad, en la normativa actual, artículo 88 de la ley 4/1992 de policía, el ejercicio de la segunda actividad queda a disposición del Departamento de Interior u órgano competente de la respectiva entidad local y sus funciones deben realizarse dentro del cuerpo a que se pertenezca ejerciendo funciones de inspección, prevención, formación u otras acordes con su categoría. Asimismo podrán ocupar aquellos puestos de trabajo que resulten de susceptible desempeño por personal en situación de segunda actividad conforme a lo establecido en las relaciones de puestos de trabajo.

En el anteproyecto que se informa, en el artículo 86.5 del anteproyecto, será asignado en adscripción provisional a puestos de trabajo en la unidad en la que se encontraren prestando servicios susceptibles de tal desempeño. En el supuesto de que en la unidad no hubiera puesto vacante, la adscripción será llevada a cabo en el centro de trabajo en que, existiendo vacante, determine la Administración de entre los tres puestos propuestos por la persona interesada y, si ello no fuera posible, podrá pasar a prestar servicios complementarios adecuados a su categoría y titulación en otros puestos de trabajo de la Administración a la que pertenezcan. Esta última previsión, sin embargo, necesita ser completada con la exigencia que el puesto a desempeñar haya sido calificado en la correspondiente relación de puestos de trabajo como puesto de susceptible desempeño por funcionarios de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

La regulación de la situación administrativa de segunda actividad, incorpora previsiones que son informadas negativamente por:

- Prever la posibilidad de que el personal funcionario declarado en situación de segunda actividad pueda quedar "a disposición de la administración" en vez de a "disposición del Departamento de Seguridad."
- Prever que el personal de la Ertzaintza y de policías Locales puedan proveer puestos de trabajo de la Administración General de la Administración de la Comunidad Autónoma o del resto de las Administraciones Públicas vascas reservados a personal no abiertos al desempeño de funcionarios policiales sin incluir la cláusula de garantía que únicamente podrá realizarse dicha adscripción cuando haya sido calificado el correspondiente puesto de trabajo como

puesto de susceptible desempeño por funcionarios de Cuerpos y Fuerzas de Seguridad.

En Vitoria-Gasteiz, a de diciembre de 2015

Fdo.:

Asesora Jurídica

Vº Bº

Fdo.:

EL DIRECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA