

## **MEMORIA ALEGACIONES AL ANTEPROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO**

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

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

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

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

### **2. TRAMITACIÓN DEL ANTEPROYECTO DE LEY**

Siguiendo las previsiones contenidas en la Ley 8/2003, de 22 de diciembre, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General, por Orden de fecha de 17 de mayo de 2017 del Consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno se inició el procedimiento de tramitación del anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco, aprobándose con carácter previo mediante Orden del 16 de octubre el texto del anteproyecto mencionado.

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

Se emite por la Dirección de Servicios del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno un informe jurídico en el que se analiza su fundamento objetivo, la

adecuación de su contenido a la ley y al derecho y la observancia de las directrices de técnica normativa, con base en lo dispuesto en el artículo 7.3 de la ley 8/2003.

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

1. Informe emitido por la Dirección de Función Pública en ejercicio de la atribución efectuada a esa Dirección por el artículo 6.1.a) de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la función pública Vasca, en relación con el artículo 17.a) del Decreto 71/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.
2. Informe emitido por la Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 11.c) del Decreto 71/2017, de 11 de abril, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno.
3. Informe de EMAKUNDE – Instituto Vasco de la Mujer, en aplicación de los artículos 19 a 22 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres.

Se consulta a los Departamentos del Gobierno Vasco que, a su vez, transmiten la información a sus Entes públicos de derecho privado, y demás entidades del sector público afectadas por esta ley, así como se consulta también a los Organismos autónomos, para que aleguen lo que estimen oportuno, en relación al Anteproyecto de ley.

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

La orden de 17 de mayo de 2017 del Consejero de Gobernanza Pública y Autogobierno y la de 16 de octubre de 2017 de aprobación previa, así como la propuesta de norma, han sido expuestas en el espacio colaborativo Legesarea. Además, en cumplimiento del artículo 133 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del procedimiento administrativo común de las Administraciones públicas, por Resolución de 6 de noviembre de 2017 del Viceconsejero de Función Pública se somete a consulta pública la elaboración del Anteproyecto, para lo que se sube a IREKIA el 9 de noviembre dando un plazo de 20 días hábiles. Asimismo, por Resolución de 12 de enero de 2018 del Viceconsejero de Función Pública se somete a información pública, para lo que se sube al tablón de anuncios de la sede electrónica el 22 de enero dando un plazo de 20 días hábiles.

Se ha notificado la apertura del trámite de audiencia y se les concedió un trámite de audiencia para que en el plazo de 20 días hábiles pudieran realizar las observaciones y alegaciones que estimaran oportunas, ampliándose dicho plazo hasta el 26 de diciembre de 2017, a otras Administraciones, entes públicos y organizaciones sindicales: Diputación Foral de Álava (DFA), Diputación Foral de Gipuzkoa (DFG), Diputación

Foral de Bizkaia (DFB), Eudel (EU), Juntas Generales de Álava (JGA), Juntas Generales de Gipuzkoa (JGG), Juntas Generales de Bizkaia (JGB), Osakidetza (O), Tribunal Vasco de Cuentas Públicas (TVCP), Universidad del País Vasco (UPV), Agencia Vasca de Protección de Datos (AVPD), Autoridad Vasca de la Competencia (AVC), Consejo de Relaciones Laborales (CRL), Consejo Económico y Social (CES), Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi (CSCE) y Sindicatos ELA, LAB, CCOO y UGT.

También se han producido reuniones de negociación o presentación del Anteproyecto de ley con los sindicatos presentes en la Mesa General, en fecha 16 de noviembre de 2017 y 1 de marzo de 2018.

A las organizaciones representativas de los ámbitos de Seguridad, Sanidad, Justicia y Educación se les dio el trámite de audiencia en aplicación del artículo 82 de la ley 39/2015 de 1 de octubre del procedimiento administrativo común.

El Anteproyecto de ley ha recibido observaciones departamentales por parte de Salud el 10 de noviembre de 2017; de Desarrollo Económico e Infraestructuras el 14 de diciembre de 2017; de la Autoridad Vasca de la Competencia el 20 de noviembre de 2017 y del EUSTAT - Instituto Vasco de Estadística, con fecha del 14 de noviembre de 2017.

Se han analizado todas las alegaciones presentadas por los sindicatos o particulares aunque no todas han sido recogidas en el texto.

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

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

Si bien es entendible que a la representación sindical le hubiera gustado que todas sus propuestas se hubieran aceptado, se ha cumplido el trámite legal de negociación.

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

- Junta General de Gipuzkoa, 16 de noviembre de 2017
- Diputación Foral de Álava, (DFA), el 26 de diciembre de 2017.
- Diputación Foral de Gipuzkoa, (DFG), el 27 de diciembre de 2017.
- EUDEL, el 27 de diciembre de 2017
- UPV/EHU, Universidad del País Vasco, el 20 de noviembre de 2017.
- Osakidetza, el 23 de enero de 2018.
- Sindicato CCOO, el 22 de diciembre de 2017.

- Sindicato ELA, el 26 de diciembre de 2017.
- Sindicato ELA Laborales de Interior, 23 de noviembre de 2017.
- Sindicato LAB, 26 de diciembre de 2017.
- Sindicato UGT, el 8 de enero de 2018.
- Sindicato SATSE, Sindicato de enfermería de Euskadi, el 13 de diciembre de 2017.

Además han presentado alegaciones y observaciones por parte de particulares y por parte de colegios profesionales y asociaciones:

- Udalerri Euskalduen Mankomunitatea, el 22 de noviembre de 2017.
- Colegio Oficial de Físicos, el 19 de febrero de 2018
- Coordinadora Estatal de Ciencias Ambientales, el 22 de febrero de 2018
- Colegio Oficial de Farmacéuticos de Gipuzkoa, el 20 de febrero de 2018
- Colegio Oficial de Biólogos de Euskadi, 15 de febrero de 2018
- Colegio Oficial de Enfermería de Gipuzkoa, 16 de febrero de 2018
- Colegio Oficial de Químicos del País Vasco, 19 de febrero de 2018
- ELAKARTEAN-Personas con Discapacidad Física de la Comunidad Autónoma del País Vasco, 19 de febrero de 2018
- Colegio Oficial de Fisioterapeutas del País Vasco, 19 de febrero de 2018
- Asociación Residentes Medicina Preventiva y Salud Pública, 19 de enero de 2018
- FEVAS-EHLABE, 27 de febrero de 2018
- Particulares, entre el 16 y el 19 de febrero de 2018

El Anteproyecto de Ley ha sido informado por:

- El Servicio jurídico del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, el día 23 de febrero de 2018.
- La Dirección de Atención a la Ciudadanía e Innovación y Mejora de la Administración, el 13 de noviembre de 2017.
- El Instituto Vasco de la Mujer-Emakunde, el 30 de noviembre de 2017.
- La Dirección de Función Pública, el 12 de enero de 2018.
- La Comisión de Gobiernos Locales de Euskadi, el 17 de julio de 2018.
- El CES, Dictamen 15/18, de 26 de julio de 2018.
- El CRL, el 20 de julio de 2018
- La Dirección de Presupuestos, el 17 de septiembre de 2018.
- La Oficina de control Económico, el 17 de septiembre de 2018.
- La Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, Dictamen 180/2018, de 5 de diciembre.
- La Dirección de Normalización Lingüística de las Administraciones Públicas, el 18 de diciembre de 2018.

El Anteproyecto de Ley se ha sometido a consideración del Consejo Vasco de la Función Pública el 25 de septiembre de 2018. Ha sido informado favorablemente con 11 votos a favor, 6 votos en contra y 1 abstención.

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

#### Contestación a las alegaciones:

Ha sido mayoritaria la alegación solicitando una mayor claridad en el ámbito subjetivo, así que, analizando las propuestas recibidas se ha modificado la redacción en el sentido indicado. Asimismo se han tenido en cuenta las alegaciones que alertaban de que era preciso respetar la potestad auto organizativa de las Diputaciones Forales, entes locales y la Universidad Pública, adaptándose la redacción a las observaciones realizadas.

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

Se ha realizado por parte del equipo de redacción una aligeración del texto trasladando parte de su redacción a una regulación reglamentaria, entre las que se destacan: Las concernientes a la Dirección de Pública profesional, la ordenación y estructura del empleo público, la carrera profesional, la evaluación del desempeño y el sistema retributivo; durante su estudio se delimitarán las necesidades de personal y medios materiales, que serán aportados previamente a su aplicación efectiva.

La figura de la Dirección pública profesional ha sido controvertido, especialmente para la representación del personal que han presentado sus reservas al planteamiento general y, concretamente, han planteado restricciones a su aplicación, como son: limitarlo al sector privado de las Administraciones públicas y con un carácter temporal, establecer un número máximo y regular un instrumento para la acreditación de la competencia profesional común para las Administraciones públicas. El Anteproyecto regula la función directiva y el estatuto del personal directivo profesional en las Administraciones públicas vascas, recogiendo las funciones y los requisitos de los puestos, las monografías de los puestos directivos, el procedimiento de designación, la responsabilidad por la gestión y el régimen jurídico aplicable.

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

Ha de señalarse, igualmente, que no resulta posible en este momento un pronunciamiento certero sobre la vertiente económica financiera del modelo

organizativo que se propone, dada la necesidad de proceder al desarrollo reglamentario de muchas de las previsiones contenidas en el Anteproyecto de ley. En cualquier caso, hay que entender que tanto los posibles incrementos de plantilla como cualquier otra cuestión relacionada con la creación o la decisión de la puesta en marcha de los nuevos órganos de decisión, consulta o participación mencionados en el texto, se llevarán a efecto, en toda circunstancia, tomando en consideración el contenido de los informes preceptivos que emanen de la OCE.

Por su parte, dentro del trámite de información pública, se han recibido interesantes aportaciones relacionadas con el acceso al empleo público de personas con discapacidad, trasladándose en cierta medida tales sugerencias al contenido del Anteproyecto. Así, en los artículos 74 y 75 se recoge un sistema general de acceso de personas con discapacidad, que consistirá en la reserva de un cupo de plazas dentro de las convocatorias derivadas de la oferta de empleo público y un sistema específico de acceso de personas con discapacidad que consistiría en la convocatoria de procesos de selección independientes.

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

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

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

Destacamos como principales modificaciones realizadas las siguientes:

- 1.- En relación con las Administraciones Locales y Forales, se incluye una referencia a la normativa básica que resulte de aplicación, con el fin de evitar la colisión de la jerarquía de fuentes, así como se matizan competencias para no inmiscuirse en su potestad auto organizativa (art. 4, 8 y 12).
- 2.- Se incluye en muchos procesos la previa negociación con la representación de personal.

3.- El Consejo Vasco de la Función Pública Vasca, pasa a denominarse Consejo Vasco del Empleo Público, cuya naturaleza y atribuciones coinciden básicamente con las recogidas en la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca. La novedad más importante, en este punto, es la inclusión dentro de la composición del Consejo de una persona representante de la Universidad del País Vasco. Además, se añade como función el informar las disposiciones generales de las Administraciones Forales y Locales (art. 15.b).

4.- Se crea la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, órgano técnico de todas las Administraciones públicas vascas, de cuya composición éstas forman parte (art. 10 y 11).

5.- Se elimina del artículo 17, el Gobierno Vasco, el anterior apartado 2.k) sobre medidas que conlleven la necesidad de suspender o modificar el cumplimiento de Pactos o Acuerdos ya firmados.

6.- Se confiere a los Departamentos la competencia para atribuir las asignaciones provisionales de funciones (art. 19.1.h).

7.- Se crea la Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la CAE (art. 20), como órgano técnico de coordinación entre el Departamento competente en materia de empleo público y los órganos gestores de los diferentes ámbitos sectoriales.

8.- Se desarrollan las funciones del Servicio de Inspección, entre ellas: velar por el cumplimiento del código ético, analizar las denuncias que puedan interponerse, colaborar en la instrucción de los expedientes disciplinarios, colaborar en la simplificación y transparencia de los procedimientos de actuación administrativos, evaluar el funcionamiento de los servicios públicos en la consecución de sus objetivos, analizar las posibles deficiencias y riesgos en el funcionamiento de los servicios públicos y proponer la adopción de todas aquellas medidas o reformas que se requieran para lograr su mejor funcionamiento (art. 23).

9.- Con relación a la ejecución de programas de carácter temporal, superados los tres años, la prórroga del año conllevará el trámite de audiencia a la representación de personal. Pasado el plazo de 48 meses, no será posible aprobar un nuevo programa con idénticas o similares funciones (art. 28.1.e)2). Asimismo se incorporan algunos supuestos de causa de cese del personal funcionario interino.

10.- La concreción temporal de la provisionalidad de la asignación de funciones y tareas se llevará a efecto en el ámbito de la negociación colectiva (art. 41.2- Asignación provisional de funciones).

11.- Se suprime la posibilidad de que las Administraciones públicas designen a personal laboral para el desarrollo de las funciones cuyo ejercicio implique la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o la salvaguarda de los intereses generales de cada Administración Pública (art. 44.3 Reserva de Funciones Públicas. Excepciones).

12.- Únicamente a través de las Relaciones de Puesto de Trabajo se podrá llevar a efecto la supresión de puestos de trabajo o de dotaciones como consecuencia de los procesos de análisis de cargas de trabajo debiendo existir previa negociación con la representación sindical (art. 46.3 Contenido de las relaciones de puestos de trabajo).

13.- Previa negociación con la representación de personal podrán adoptarse Planes de Ordenación del Empleo Público (art 49.1).

14.- Se suprime la referencia a los planes de optimización de plantillas (art. 50 planes de optimización de plantillas), al formar parte de un Plan de ordenación del Empleo Público.

15.- La ejecución de la Oferta de Empleo Público debe finalizar en un plazo de 3 años a contar desde la fecha de aprobación de la Convocatoria (art 52.3 Oferta de empleo público).

16.- Se incluye la variable de sexo en los datos que se recojan en los Registros a efectos de cumplir el artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la Igualdad de Mujeres y Hombres (art. 53.8 Registro de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos).

17.- Las características y criterios de aplicación de los instrumentos habilitados para llevar a efecto la evaluación del desempeño, deberán ser objeto de publicidad suficiente entre el personal empleado público (art. 54.1, párrafo tercero).

Los efectos de la evaluación del desempeño sobre la carrera profesional, la promoción interna, la provisión de puestos de trabajo y las retribuciones complementarias del personal empleado, serán objeto de desarrollo reglamentario por las distintas Administraciones Públicas, de acuerdo con los criterios de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y previa negociación con la representación de personal (art. 54.4). Se suprimen los factores a valorar que se derivan a un desarrollo reglamentario posterior.

18.- Corresponderá a las Comisiones Técnicas de Evaluación la evaluación del desempeño, art. 54.8.

19.- Se negociarán las bases de la convocatoria de selección de personal con la representación de personal del ámbito concernido (art. 79.5, Bases de la convocatoria).

20.- Se podrán realizar convenios con Universidades para impulsar programas de postgrado en áreas o funciones propias de la Administración. Se podrán valorar como mérito en la fase de selección al empleo público siempre que resulten homologados. Correlativamente se añade como función del IVAP el fomento y la promoción de estudios (art. 83.4 y 84.1.h).

21.- Los criterios de reconocimiento de la carrera profesional y de la acreditación de competencias serán negociados con la representación de personal (art. 90.2.).

22.- Se reconoce con carácter general, la obligación de convocar concursos de traslados con carácter previo a las convocatorias de procesos selectivos (art 97.4).

23.- Se negocia con la representación de personal: la convocatoria, los puestos a incluir en el concurso, la proporción que se atribuya a los distintos factores a valorar en cada puesto de trabajo y la información que debe contener la convocatoria (art. 98.7).

24.- Se introduce como novedad la consideración como puesto de libre designación de los puestos de trabajo que desarrollen actividades de protección de autoridades (art. 102.2.d).

25.- Se introduce como novedad la reserva del anterior puesto de trabajo de titularidad después del nombramiento en otro puesto de libre designación. Se concreta para los supuestos de Subdirección o Delegación Territorial. En caso de nombramiento en el resto de los puestos de libre designación, se deberán cumplir las condiciones recogidas en los planes de ordenación de empleo público (art. 102.5).

26.- Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del anteriormente desempeñado, el personal funcionario percibirá un complemento transitorio por la diferencia. Dicho complemento se mantendrá hasta la resolución del primer concurso en el que obtenga destino definitivo, estando obligado a tal efecto a solicitar todos los destinos ofertados en el concurso de traslados susceptibles de resultar adjudicados al personal funcionario interesado (art. 105.5).

27.- La Administración podrá determinar el tiempo mínimo y máximo de permanencia en una comisión de servicios (art 106.6).

28.- Con relación a la comisión de servicios para la puesta en marcha de proyectos y desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo, su convocatoria, las tareas especiales, programas, proyectos y planes que la justifican, al igual que las retribuciones por su desempeño, serán públicas (art. 110.1).

29.- El proceso de reasignación de efectivos se remite a un desarrollo posterior (art. 112).

30.- Desaparece la figura de la reasignación temporal de efectivos (antiguo artículo 114).

31. – Se recoge la movilidad por razón de acoso laboral o sexual, pudiendo adoptar medidas equivalentes a las recogidas para los supuestos de movilidad por razón de violencia de género (art. 114.4).

32.- Se remite a un desarrollo reglamentario por cada Administración pública los procedimientos y requisitos de concesión y resolución de la movilidad por motivos de salud, si bien se limita su duración a un máximo de dos años que podrá prorrogarse por idénticos periodos (art. 116.3 y 5).

33.- Con relación a la movilidad entre Administraciones públicas vascas se posibilita que las Administraciones públicas puedan regular otros sistemas de movilidad, siempre que se respeten los derechos adquiridos de su personal empleado público (art. 118.7).

34.- Se recoge en el artículo 119 los principios que informan el sistema retributivo de las Administraciones públicas vascas.

35.- A los efectos de perfeccionamiento de trienios, son computables todos los servicios prestados en cualquier Administración pública de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la presente Ley, en órganos constitucionales del Estado, en órganos estatutarios de las Comunidades Autónomas o en la Administración de Justicia, sea cual sea el régimen jurídico o de jornada en los que se haya prestado, excepto en aquellos que tuvieran el carácter de prestaciones personales obligatorias. También serán computables los servicios prestados en las Administraciones públicas de los Estados miembros de la Unión Europea o de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores (art. 121.2).

36.- Las Administraciones públicas podrán establecer la estructura de sus retribuciones complementarias incorporando todos o algunos de los complementos que se recogen en esta Ley (art. 122.2): 1. Complemento de puesto de trabajo, que puede subdividirse en complemento de destino y complemento específico; 2. Complemento de carrera profesional; 3. Complemento por resultados en la gestión o productividad; 4. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

Con referencia a las retribuciones complementarias el complemento específico en ningún caso podrá tener la consideración de retribución consolidada, estando condicionada la percepción del mismo al efectivo desempeño del correspondiente puesto de trabajo en las condiciones en las que fue valorado (art. 122.2.a), 2 párrafo tercero).

Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubiera sido ponderada una especial dedicación (art. 122.2.d).

El Gobierno establecerá reglamentariamente los criterios básicos para la determinación de las retribuciones complementarias (art. 122.3).

37.- Se adiciona un nuevo apartado 5 al artículo 122, relativo a qué conceptos se tendrán en cuenta a la hora de determinar la cuantía correspondiente al factor de incompatibilidad.

38.- Se habilita a cada Administración pública a que determine qué meses se perciben las pagas extraordinarias (art. 123.2).

39.- Se recogen los supuestos en los que el personal funcionario podrá percibir complementos transitorios, regulando con carácter general su carácter temporal y no absorbible (art. 132.2).

40.- En el apartado de servicios como personal directivo público profesional en el sector público, la Administración de origen reconoce el reconocimiento profesional alcanzado en otras Administraciones públicas, al personal funcionario propio, que reingrese al servicio activo, conforme a lo previsto en los convenios o instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad entre administraciones públicas para reconocer. En defecto de tales convenios o instrumentos el reconocimiento se realizará por la Administración o entidad pública en la que se produzca el reingreso (art. 140.4).

41.- Se establece expresamente la obligación de la persona en situación suspensión provisional que ha devenido en suspensión firme de devolver lo percibido durante dicha situación (art. 154.6).

42.- Se adiciona un artículo en el que se reconocen los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. La regulación del permiso parental y del permiso por cuidado de hijo o hija menor de doce meses se contempla a favor de cualquiera de las personas progenitoras indistintamente. Se alinea así con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, conforme al sentido de su sentencia prejudicial de 16 de julio de 2015, sobre interpretación de directivas relativas al permiso parental en relación con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (96/34/CE y 2006/54/CE) (art. 164).

43. Se recoge el permiso parental cuya duración será de 16 semanas y que excluye a los permisos de parto, maternidad, paternidad, adopción acogimiento, nacimiento de hijo o a cualquier otro de idéntica finalidad (art. 164 a).

44.- Se reconoce un crédito horario de 8 horas para acompañar a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico a los familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad (art. 164.d).

45.- Se modifica el título del capítulo II y pasa a denominarse código ético y de conducta del personal empleado público. Los tres artículos se concentran en uno, por el que la actuación profesional del personal empleado público respetará los principios de integridad y transparencia, con plena observancia de los principios de conducta individual, de calidad institucional y de relación con la ciudadanía, recogidos en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de intereses de los Cargos Públicos. Las Administraciones públicas vascas aprobarán un código ético y de conducta para su personal e incluirá un sistema de seguimiento y evaluación encaminado a garantizar su observancia real y efectiva (art. 167).

46.- La modificación del régimen de desempeño de un puesto de trabajo consistente en la acreditación del perfil lingüístico sólo tendrá efectos en los procesos selectivos y de provisión convocados con posterioridad a la aprobación de dicha modificación (art. 188.10).

47.- La modificación de la disposición adicional décima para ajustarla a las potestades auto organizativas de las Administraciones públicas vascas.

48.- Se incorpora la disposición adicional decimoquinta, Planes de Igualdad.

49.- La disposición adicional decimosexta remite a las convocatorias la determinación del colectivo a quien se le reserva el puesto de trabajo, en función de los diferentes programas que impulse la Administración.

50.- Con relación al personal laboral temporal por tiempo indefinido, en cumplimiento de sentencia judicial, desaparece la referencia al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la mención a la aplicación del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se habilita que este personal pueda participar en el proceso especial de consolidación de empleo en las Administraciones públicas vascas y en el proceso de consolidación de empleo en grupos de clasificación con altos porcentajes de interinidad (disposición adicional vigesimoctava, apartado 5.a), b) y d) y disposiciones transitorias decimonovena y vigésima).

51.- Se añade una disposición adicional trigésima relativa a la jubilación parcial y anticipada del personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas, a instancia de parte o como medida incorporada en los planes de ordenación del empleo público, pero siempre supeditado a las condiciones y requisitos establecidos en el régimen de seguridad social que sea aplicable.

52. Se adiciona otra disposición por la que se supera el límite previsto en el artículo 7.1 de la ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas (disposición adicional trigésima segunda).

53.- Asimismo, se reconoce a las Administraciones públicas vascas autonomía para regular los aspectos contemplados en esta ley (disposición adicional trigésima tercera).

54.- Reconociendo el elevado tiempo transcurrido desde la última OPE de los cuerpos generales así como el elevado porcentaje de interinidad existente se incluyeron las disposiciones transitorias decimonovena y vigésima, relativas a un proceso especial de consolidación de empleo en las Administraciones públicas vascas.

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

Se han analizado y estudiado las aportaciones realizadas en sus informes y dictámenes por el CES y el CRL.

Con relación al **informe emitido por el Consejo de Relaciones Laborales** sobre este Anteproyecto de ley, en el mismo se destaca, que únicamente se centra en aquellos apartados que afectan en mayor grado al papel reservado a los agentes sociales (organizaciones sindicales) en el sector público y al ejercicio en él de la negociación colectiva y en ese sentido, se señala:

Con fecha 19 de Junio de 2015 este Consejo de Relaciones Laborales emitió un informe sobre un anteproyecto anterior de ley de empleo público vasco, cuyas consideraciones son perfectamente trasladables a este nuevo informe.

El presente informe se centrará en algunos aspectos puntuales:

- a) Un análisis del entramado institucional por el que opta el Anteproyecto de Ley para analizar, a partir de él, la posición de los sindicatos y las organizaciones representativas en el sector público de Euskadi, con especial referencia a algunos aspectos especialmente destacables en cuanto al contenido material de la relación de empleo público.
- b) Una valoración más específica de la regulación que afecta a la participación de las personas trabajadoras en la Administración pública en su condición de empleadora y a la negociación colectiva en sentido amplio, lo que incluye la resolución voluntaria o extrajudicial de conflictos en el sector público.
- Los órganos que conforman la estructura común del empleo público vasco son:
  - o El Gobierno Vasco, un órgano ejecutivo que no dispone de una estructura de participación de los trabajadores equivalente que permita una interlocución y negociación específica en este nivel, ya que la Mesa General prevista en la Ley solo interviene en lo que se refiere a su actuación como órgano superior de una de las Administraciones afectadas: La Administración General e Institucional de la CAPV.
  - o Un órgano consultivo y no negocial en el que la presencia y participación de los sindicatos es minoritaria con relación a la de otros representantes institucionales de las administraciones afectadas
  - o Un órgano técnico, llamado Comisión de coordinación de Empleo Público de Euskadi, sin presencia de organizaciones sindicales y sin la intervención de éstas en el impulso o configuración de las iniciativas cuyo propósito sea incrementar el grado de homogeneidad del conjunto de los empleados públicos.
- Si bien la legislación básica excluye de la negociación colectiva las condiciones de empleo del personal directivo, ello no significa que se excluya de la negociación la decisión de incluir puestos directivos en las distintas Administraciones públicas y, además, esta materia se prefigura como básicamente discrecional y sin elementos reglados que permitan controlar o participar en las decisiones que adopte cada Administración Pública.

La decisión de definir qué puestos tienen naturaleza directiva es una consecuencia del ejercicio de las potestades públicas de las Administraciones públicas, si bien, se recogen en la propia Ley las funciones de los puestos de trabajo de naturaleza directiva. Se rechaza la propuesta.

- Se eliminan los llamados Planes de optimización que era una de las peticiones del Consejo de Relaciones Laborales en el anteproyecto precedente. Se considera que resulta aclaratoria la nueva redacción del artículo 192.c) apartado 3 que sujeta a negociación obligatoria los “planes e instrumentos de planificación de los recursos humanos”.
- Mientras la Administración Estatal faculta a la misma para alterar y/o suspender los convenios por acuerdos vigentes con carácter excepcional debido a causa grave de interés público, en el Anteproyecto presentado la referencia es la

cobertura presupuestaria, que constituye uno de los principios a los que debe ajustarse, pero que no impiden la suscripción de convenios o acuerdos de vigencia plurianual, por lo que se considera que deben alegarse y justificarse y ser objeto de negociación, además, otras circunstancias excepcionales. Más allá del carácter vinculante de los convenios colectivos estatutarios que se declara y garantiza en nuestro ordenamiento jurídico, la redacción del artículo 192.2. del anteproyecto debe interpretarse y aplicarse con pleno respeto a lo previsto en la normativa básica -disposición final primera el EBEP- y en el marco de excepcionalidad y con los requisitos y exigencias causales que se recogen en el artículo 32 de dicho Estatuto Básico.

- Se valora de forma positiva la concreción del principio de obligatoriedad en materia de negociación colectiva y, por tanto, la decisión de relacionar en el artículo 192.1.c), de forma explícita, las materias a las que se extiende dicha obligación, como se señalaba en el informe del anteproyecto anterior.
- En lo que se refiere a los sistemas de representación del personal funcionario público se señala que, tal y como queda redactado, los organismos con personalidad jurídica no integrados en la Administración General o Institucional, como el Consejo de Relaciones Laborales o el Consejo Económico y Social, a pesar de que están expresamente incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley, ni están integrados en las unidades electorales actuales ni tienen la condición de Administración pública por lo que, al menos en una interpretación estricta o literal de la ley, no podrían configurarse como unidad específica o determinada. Por tanto, y salvo que se extienda por analogía la facultad prevista en el actual artículo 199.3 a otros entes públicos que no son verdaderas administraciones, se podría estar limitando en la práctica el ejercicio de un derecho básico –el de participación– para su propio personal.
- Se crea la Comisión técnica de coordinación del empleo público de Euskadi cuyo objetivo básico es progresar en el grado de homogeneidad entre el conjunto de los empleados públicos de la CAPV, por ejemplo, en el desarrollo de la figura del personal directivo o de los criterios unificados en materia de provisión, promoción, movilidad, aunque sin prever la participación de ninguna organización sindical. Ello, unido a la inexistencia de una mesa de negociación específica, puede dejar fuera de negociación todos estos aspectos. Se propone que en la propia Ley se opte por la creación y puesta en marcha de esta mesa marco.
- Con relación a la posibilidad de crear un órgano de solución extrajudicial de conflictos en el ámbito de la función pública, reseñar que en el ámbito de la Comunidad Autónoma las funciones de mediación y arbitraje corresponden al Consejo de Relaciones Laborales, por lo que sería acorde atribuir dichas funciones al Consejo de Relaciones Laborales para su ejercicio en el marco y conforme a los procedimientos que se establezcan mediante Acuerdo. Su ley reguladora le atribuye las funciones de mediación y arbitraje sin que se contemple en la propia Ley excepciones ni por el ámbito (privado o público) en el que se suscita el conflicto ni por la naturaleza (funcionaria/ estatutaria o laboral), del vínculo jurídico de los empleados públicos afectados por él. La previsión del artículo 200.2ª párrafo segundo es innecesaria. Debería limitarse

la ley de empleo público a reconocer explícitamente el carácter vinculante del Preco, en su condición de acuerdo interprofesional estatutario, respecto del personal laboral del sector público. La atribución de competencias al Consejo de Relaciones Laborales para el tratamiento de todos los conflictos colectivos del sector público vasco, siendo técnicamente posible, aportaría claridad, coherencia y seguridad jurídica al modelo.

Posicionamiento de los miembros de la comisión de informes del CRL y sus consideraciones particulares en relación con el informe del CRL

Por parte de CONFEBASK

- Consideran que generan incertidumbre con relación a la regulación de la negociación colectiva, en concreto, el tratamiento de la negociación colectiva en relación con el personal, como la inexistencia de una mesa marco de negociación para el conjunto de los empleados públicos de la CAE.

Por parte de CCOO

- Se acepta la pretensión de CONFEBASK de limitar el dictamen del CRL a tres aspectos concretos: a) La negociación colectiva, b) el análisis del tratamiento en el anteproyecto de ley del objetivo de avanzar, por una parte, en el grado de homogeneización de condiciones en el conjunto del sector público y, la inexistencia por otro, de estructuras de participación que permitan una negociación real del contenido de las propuestas homogeneizadoras en el futuro y c) el tratamiento de los mecanismos y procedimientos de solución extrajudicial de conflictos laborales en sentido amplio.

Por parte de UGT

- Se acepta la pretensión de CONFEBASK de constreñir el dictamen del CRL a los temas indicados y en los términos y con el alcance que se ha señalado por CCOO.
- Considera que el Anteproyecto no soluciona uno de los grandes problemas del sector público vasco: sus elevadas tasas de temporalidad.

Se recoge al pie del dictamen el voto particular del miembro de la Comisión de Informes designado por LAB.

- Considera que no es suficiente con tratar los temas que pretende CONFEBASK, sino que hay que entrar en otros muchos.
- El Anteproyecto presenta pocas modificaciones de calado con relación al anterior
- Considera que tampoco se percibe en la regulación de la negociación colectiva una voluntad verdaderamente negociadora de las AAPP.
- No se establecen medidas para garantizar los derechos de las plantillas, invalidar los recortes efectuados y permitir la recuperación del poder adquisitivo.

Del análisis del Anteproyecto realizado por LAB, se detectan carencias en Euskera, Igualdad y Salud Laboral. Se procede al análisis del Anteproyecto por áreas:

## Euskera

- Se echa en falta en el informe del CRL un análisis con relación al tratamiento de la normalización del uso del euskera en el ámbito del sector público de la CAE.

## Negociación

- No plantea ninguna novedad si se compara con el “Estatuto Básico del Empleado Público” español, salvo cuando incurre en extralimitación en la previsión de los poderes atribuidos por el artículo 32 del EBEP, ampliando las capacidades de excepción en relación con el cumplimiento de los acuerdos y convenios suscritos con la representación legal y sindical de las plantillas.

## Personal

- No apuesta por el rejuvenecimiento de la plantilla al no fomentar el contrato de relevo.
- No se limita la eventualidad ni se garantiza la estabilidad mediante convocatorias públicas permanentes anuales, sacando como mínimo a OPE el 90% de las vacantes.
- No se comparte la coexistencia de distintas figuras de empleados públicos con distintas condiciones laborales y regulaciones jurídicas.
- El sistema de carrera profesional resulta subjetivo y arbitrario, sin negociación real y acuerdo con la representación legal y sindical de las plantillas, se prima la individualización al servicio de intereses particulares en detrimento del principio de Igualdad.
- El Sindicato LAB presenta una frontal oposición a la figura del directivo público profesional ya que se considera que la figura del “Directivo Profesional” se utiliza de forma discrecional sin exigencia de criterios objetivos y profesionales-aptitud-mérito-igualdad-euskera.
- El proceso de consolidación de empleo debería estar basado en bolsas objetivas y dotar de estabilidad hasta las OPEs, bajando el porcentaje de interinidad exigido y adoptando medidas para el mantenimiento posterior en cotas bajas de la interinidad.
- No se regulan límites a la libre designación, ni se establecen sanciones por el uso y abuso de la contratación irregular y la proliferación de “indefinidos no fijos” derivados del fraude en la contratación temporal y mercantil.

## Movilidad horizontal y vertical

- No se comparte la previsión de las denominadas “Áreas Funcionales”. Se ha laminado el principio de especificidad del puesto de trabajo en beneficio de la movilidad.

## Solución extrajudicial de conflictos

- Comparte de forma expresa el informe técnico sobre el tratamiento de la solución extrajudicial de conflictos en el sector público. Dicha labor debiera

gestionarse por el CRL en vez de duplicar la solución extrajudicial de conflictos en atención a la naturaleza pública o privada de la empresa empleadora.

Finaliza concluyendo que considera que con este Anteproyecto se ha perdido la oportunidad para desarrollar la capacidad legislativa y blindar los servicios públicos de la marea mercantilista que amenaza desde el Estado.

Muchos de los planteamientos que presenta el Consejo de Relaciones laborales, conllevan la necesidad de un posterior desarrollo normativo en cuyo proceso se producirá la participación de la representación sindical. Con relación a la referencia expresa a la composición de la Comisión de Coordinación del Empleo Público, recordar que éste es un órgano de carácter técnico y de coordinación que debe aprobar sus propias normas de organización y funcionamiento, entre cuyas funciones no se incluye la negociación de condiciones de trabajo.

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

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

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

- En contra de lo que se vierte en el contenido del Informe del CRL, se estima que el Anteproyecto de Ley del Empleo Vasco supone un notorio avance en la consolidación de modelo homogéneo y compartido de empleo público de las Administraciones públicas vascas, en el que, desde el respeto a la debida autonomía institucional, se establece o se prevé una regulación común de múltiples aspectos.

Se ha recibido, asimismo, el Dictamen 15/18, de 26 de julio, del **Consejo Económico y Social Vasco** que, en la valoración y justificación general de la norma, valora positivamente las diferencias entre el Anteproyecto analizado en el año 2015 y el texto del nuevo Anteproyecto, ya que se ha conseguido un texto más claro, mejor estructurado y aligerado, actualizándose, además, algunas referencias legislativas. Se remite al informe emitido y reseñan su opinión de que la misma no cumple el objetivo de crear un modelo integral de función pública ya que:

## Consideraciones generales

1. El artículo 192.1.c) reproduce esencialmente la relación de materias del art. 37 EBEP. Podría aprovecharse esta ocasión para una mayor clarificación y especificación de las materias objeto de negociación, así como para adicionar aquellas materias que han sido reconocidas por la jurisprudencia.
2. La Mesa Marco de Negociación, prevista en el art. 197.1 del Anteproyecto de Ley, no debe ser una mera posibilidad, sino que se debe constituir de manera efectiva.
3. Se confunden los términos de representación de personal y organizaciones sindicales. Muchas veces se invoca la “previa negociación con la representación de personal” en lugar de referirse a la “previa negociación con las organizaciones sindicales más representativas reconocidas en la ley, tanto en atención al criterio de representatividad como al de irradiación”.
4. Los puestos de trabajo de naturaleza directiva deben reservarse para personal de la propia administración, tanto funcionario como laboral, estableciendo únicamente como excepción la posibilidad de contratar a personal ajeno.
5. Se deben aclarar la disposición transitoria 19 ya que menciona varias Ofertas Públicas de Empleo, y consecutivas, al mismo tiempo que en el apartado 1 se sigue hablando de una sola vez y con carácter excepcional.
6. Es necesaria una aclaración del apartado 3 de la disposición transitoria 20 que prevé la aplicación de los apartados precedentes para la consolidación de empleo de naturaleza laboral, y en el que no se recoge indicación alguna del tipo de puestos de trabajo sobre los que se materializaría.
7. No hay que bloquear las posibilidades de promoción interna, a través de la movilidad y la participación en concursos de traslados, de las personas empleadas públicas que, por razones ajenas a su voluntad, no acrediten el perfil lingüístico establecido para su puesto de trabajo. No ha quedado incorporado en el Anteproyecto la previsión del Decreto 86/1997 por el que se regula el “Proceso de Normalización del Uso del Euskera en las Administraciones Públicas de la CAE” que estarán exentos del cumplimiento del régimen general de preceptividad de los perfiles lingüísticos en relación a los puestos de trabajo del que son titulares, entre otros motivos, quienes superen la edad de 45 años al comienzo de cada periodo de planificación.
8. Hay que recuperar la disposición adicional 16, dedicada a Planes de Igualdad, en la que se establecía la obligación de las Administraciones públicas de respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
9. Ha de ser tenida en cuenta en la elaboración del Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco la figura del Delegado de Protección de Datos y sus especificidades.
10. Es más racional habilitar al Consejo de Relaciones Laborales para la resolución extrajudicial de los conflictos en el ámbito de la Administración pública vasca

que crear una figura nueva. No es necesario atribuir al Consejo de Relaciones Laborales la intervención en conflictos de personal laboral con la administración ya que forma parte de sus funciones (art. 202.2, segundo párrafo).

### Consideraciones Específicas

1. Nueva redacción del artículo 3.4. –Ámbito de aplicación- para enfatizar que el personal docente y estatuario se rige preferentemente por su normativa específica. Además añadir alguna coletilla para incluir otras materias con normativa específica, por ejemplo, la función inspectora.
2. Artículos 10, 11 y 12 -Atribuciones de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi- quedan muy mermadas, en concreto desaparece la relativa a informar a las organizaciones sindicales más representativas en el Sector Público vasco de los asuntos de mayor relevancia en el ámbito del empleo público. Hay que explicar esta modificación.
3. El artículo 14 detalla la composición del Consejo Vasco de la Función Pública, estableciendo en su letra f) la participación de “seis personas representantes del personal, designadas por las organizaciones sindicales más representativas a nivel de la Comunidad Autónoma de Euskadi”. Proponen que esta previsión especifique que, dentro de dicha participación, cada una de las organizaciones sindicales más representativas cuente al menos con un representante.
4. Artículo 15.- Atribuciones del Consejo Vasco de la Función Pública- proponen introducir las modificaciones en los apartados b), d) y f) de este artículo con el objetivo de contribuir a avanzar en la construcción de un marco común de empleo público que comprenda todas las administraciones vascas de la Comunidad Autónoma: f) Informar sobre disposiciones y decisiones de las Administraciones públicas vascas en materia de personal.
5. Artículo 22. 6. Este precepto hace referencia a que el Instituto Vasco de Administración Pública promoverá, asimismo, convenios específicos con la Asociación de Municipios Vascos-EUDEL con el fin de garantizar la formación del personal de las entidades locales. Homogeneizar la denominación de EUDEL con otros artículos, por ejemplo 11.4.
6. Artículo 47.- Instrumentos complementarios de ordenación del empleo público- Están englobados en las materias previstas en el artículo 192, por lo que constituyen materia sujeta a negociación colectiva y sería conveniente que así constara en la disposición.
7. Apartado 14 del art. 53, se hace referencia al respeto de la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal en el tratamiento integrado de la información contenida en los distintos Registros de personal. Sugieren la incorporación de una referencia a la mencionada Recomendación del Consejo de Europa relativa al procesamiento de datos personales en el marco del empleo de 1 de abril de 2015.
8. Nueva redacción del art. 54.1. 3er párrafo. Las características y criterios de aplicación de los instrumentos habilitados para llevar a efecto la evaluación del

- desempeño, deberán ser objeto de publicidad suficiente entre los empleados públicos y deberán ser puestos a disposición de las personas que ocupen los puestos de trabajo o se incorporen a los mismos.
9. Art. 64. 1. b) la pérdida de nacionalidad ostentada en el momento del acceso, no supone automáticamente la pérdida de la condición de funcionario. Debería señalarse “que haya sido exigida como requisito para el nombramiento”.
  10. Artículo 67. 1. debería de incorporar la posibilidad de la jubilación parcial.
  11. El art. 69. 2 prevé la posibilidad de que los órganos de gobierno de las administraciones públicas, puedan conceder, con carácter excepcional, y atendiendo a las circunstancias y entidad del delito, la rehabilitación a quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación. Este apartado debería de suprimirse dado que introduce una facultad discrecional en una materia sujeta a una enorme presión política y social, y la pérdida de la condición de funcionario es consecuencia de una condena judicial que debe cumplirse en sus propios términos. Esta posibilidad que esta disposición prevé es, además, contraria a la legislación básica.
  12. Artículo 74.- Acceso al empleo público en el Sector Público vasco de personas con discapacidad. El precepto reserva un 7% de las vacantes convocadas en ofertas de empleo público a personas con discapacidad. Además, se establece que al menos el 2% de las plazas ofertadas se reserven a personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas a personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. Se propone que en el caso de que no hubiera aspirantes suficientes en cualquiera de las dos categorías de discapacidad, las plazas puedan ofertarse a personas que acrediten el tipo de discapacidad de la otra categoría.
  13. Artículo 86.-Modalidades de carrera profesional del personal funcionario de carrera. En el apartado 1, se propone añadir una letra e) en las modalidades de carrera profesional: La promoción interna temporal consistirá en el desempeño temporal y con carácter voluntario de funciones correspondientes a puestos o plazas de una categoría del mismo nivel de titulación o de niveles superiores siempre que se ostente la titulación correspondiente.
  14. Artículo 90.- Régimen jurídico del reconocimiento de grados de desarrollo profesional. En el apartado 6 se prevé la posibilidad, con carácter excepcional, de pérdida del grado consolidado así como las consecuencias de ello derivadas. Es necesario regular las circunstancias que pueden dar lugar a la posibilidad de pérdida, con carácter excepcional, del grado consolidado que se contempla en esta disposición.
  15. Proponemos la supresión de las especificaciones relativas a las pruebas selectivas para la promoción interna vertical por redundante e innecesario. Proponen: Art. 92.2.- La promoción interna vertical se llevará a cabo mediante pruebas selectivas y, en su caso, mediante valoración de méritos.
  16. Artículo 100.- Valoración de los concursos y reglas adicionales-. incluye el nivel de conocimiento acreditado del euskera, cuando no constituya requisito.

Reiteran las cautelas sobre las consecuencias en la carrera profesional de las personas empleadas públicas que, por razones ajenas a su voluntad, no acrediten el perfil lingüístico establecido para su puesto. También la consideración de la edad como un motivo objetivamente apreciable de exención en el cumplimiento de los perfiles asignados.

17. Art. 109.6. Proponen añadir: “Los empleados públicos afectados por una comisión de servicios forzosa tendrán preferencia para ocupar las vacantes de necesaria provisión de su grupo profesional que se produzcan en su departamento u organismo de origen”.
18. En cuanto al art. 113 se propone la siguiente adición al final del apartado 1: Redistribución de efectivos. Art. 113.1. proponen añadir: “En todo caso, el personal funcionario no podrá ver disminuidas sus retribuciones”.
19. Artículo 118.-Movilidad entre Administraciones públicas vascas. Siempre previa negociación con la parte sindical.
20. Se propone la siguiente adición en su apartado 1.e): Artículo 119 –Sistema retributivo-. Se propone la siguiente adición en su apartado 1.e) Transparencia y publicidad de todas las retribuciones, incluidas las retribuciones variables y las establecidas por productividad y objetivos, de todo el personal empleado público vasco, incluido del personal directivo público y el personal alto cargo, así como el personal de confianza y asesoramiento especial, al objeto de que la ciudadanía pueda conocer en todo momento la cuantía y el desglose de tales percepciones.
21. Cambio redacción artículo 119.1.f).- Reconocimiento de la materia retributiva entre las materias objeto de la negociación colectiva, en los términos previstos en esta Ley.
22. Artículo 122. Retribuciones complementarias. Debe haber una estructura común de las retribuciones complementarias para todas las Administraciones públicas vascas. Se propone la supresión del primer párrafo del art. 122.2 y su sustitución por el siguiente contenido: 122.2 Las administraciones públicas vascas, de acuerdo con el modelo de empleo público que adopten y conforme a las previsiones de esta Ley podrán establecer la estructura de sus retribuciones complementarias. La estructura de las retribuciones complementarias de las Administraciones Públicas vascas estará integrada por los siguientes complementos retributivos:
23. Artículo 129.- Retribuciones del personal funcionario interino. En coherencia con la Sentencia Tribunal Supremo de unificación de doctrina sobre abono carrera profesional funcionarios, STS 921/2017 - ECLI: ES: TS: 2017:921, proponen las siguientes modificaciones: 1. El personal funcionario interino percibirá las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Grupo, Subgrupo o Agrupación profesional sin requisito de titulación de adscripción. Asimismo, percibirá las retribuciones complementarias y diferidas que le confiera su modalidad de nombramiento sin que pueda haber ninguna discriminación con las que perciba el personal fijo, incluido el complemento de carrera.

24. Proponen redactar los artículos 145.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género- y 146.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista- de la siguiente forma: Art. 145.2. Durante el tiempo que persista la excedencia las funcionarias tendrán derecho a la reserva del puesto y destino que desempeñen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Artículo 146.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista. Durante el tiempo que perdure esta excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto y destino, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.
25. Artículo 161.- Derechos individuales del personal empleado público vasco. Se propone añadir entre los derechos individuales del personal empleado público vasco la no discriminación por razón de sindicación y la libertad de sindicación. Asimismo, se debe añadir un nuevo apartado n) A la libertad de sindicación.
26. El artículo 164.- Permisos para conciliar la vida personal, familiar y laboral-, en su apartado a) 4, debe ser reformulado. En cuanto al permiso para acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico previsto en la letra d), un crédito horario mínimo de 8 horas, sería preciso que se explicitara si las 8 horas que se prevén son semanales, mensuales o anuales.
27. Incorporar un apartado 4 al art. 165.4.- El régimen de vacaciones se interrumpirá como consecuencia de Incapacidad Temporal, permiso de maternidad, riesgo durante la lactancia o riesgo durante el embarazo de la persona empleada pública, que podrá disfrutar los días debidos con efecto inmediatamente posterior a la fecha de incorporación.
28. Readaptar la exposición de motivos a la nueva regulación del Código ético y de conducta del personal empleado público.
29. Revisar la disposición Adicional Decimoquinta, Medidas de acción positiva en el acceso al empleo público a favor de las víctimas de terrorismo y de colectivos desaventajados. Se ha suprimido el apartado dedicado a “Otras medidas de acción positiva para colectivos desaventajados”. Hay más desaventajados: mayores de 45 años, parados de larga duración, etc...
30. Disposición Adicional Decimoséptima.- Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad. No consideran correcta esta disposición adicional que permite que los puestos de trabajo de los servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad puedan ser clasificados como reservados a personal laboral. Entienden que esta disposición ha de suprimirse o bien, alternativamente, modificarse, de forma que se garantice que los puestos de estos servicios auxiliares reservados a personal laboral no impliquen participación en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales.
31. El Anexo de Ordenación Profesional del Personal Funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos fue suprimido en el Proyecto de Ley aprobado por el

Consejo de Gobierno. La “reintroducción” de este Anexo requiere aclaración para comprender las razones lo impulsan, así como para comprender los motivos de dos modificaciones en el mismo, la supresión de las escalas, y la supresión del art. 6, que facultaba al gobierno a la inclusión de nuevas titulaciones oficiales en las Escalas existentes.

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

- a) La Dirección Pública Profesional no es un creación *ex novo*, sino que, por el contrario, ya venía siendo reconocida en base a la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi y al Decreto 130/1999, de 23 de febrero, por el que se regula el estatuto personal de los directivos de los Entes Públicos de Derecho Privado y de las Sociedades Públicas.
- b) En relación con los procesos de consolidación del empleo público, tales procesos si bien tienen carácter excepcional, están sometidos a los requisitos de negociación propios de los procesos selectivos y de los planes de ordenación del empleo público. En todo caso, la consolidación del empleo público siempre lo es en relación con las plazas incorporadas a la plantilla estructural de las respectivas administraciones públicas, conforme al procedimiento reglamentariamente establecido.
- c) Se mantiene el Consejo vasco de la Función Pública, en el que se mantiene la representación sindical en los mismos términos en los que la contempla la vigente Ley de la Función Pública Vasca.
- d) Las consideraciones del dictamen del CES tanto sobre sistema retributivo como sobre evaluación del desempeño, coinciden con planteamientos ya previamente expuestos por distinta organizaciones sindicales.
- e) En relación con la exención por edad de la necesidad de acreditar el correspondiente perfil lingüístico, el Anteproyecto de Ley relega al correspondiente desarrollo reglamentario la regulación, adoptando en este sentido una fórmula de actuación análoga a la empleada por la vigente Ley de la Función Pública Vasca. En todo caso, la solicitud recogida en el Dictamen del CES, en el sentido de extender la excepcionalidad de la necesidad de acreditar el perfil lingüístico a procesos de provisión y promoción de puestos, no resulta acorde con la normativa que en la actualidad regula tales procesos.

Se ha recibido, asimismo, el informe de la Oficina de Control Económico de 17 de septiembre de 2018, en el mismo, se recuerda que el Anteproyecto de ley que se elabora es un proyecto legislativo *“cuya iniciativa se asigna al Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, del Calendario Legislativo de la XI Legislatura (2016-2020), aprobado por el Consejo de Gobierno de 28 de febrero de 2017, con la denominación de “Ley de Empleo Público”, cuya elaboración estaba prevista en un principio para el segundo cuatrimestre de 2018.*

En el anexo II –Documento de fichas informativas- del citado acuerdo de 28/02/2017, se recoge lo siguiente:

a.- Denominación: *LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO.*

b.- Objeto principal de la regulación:

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

c.- Otros objetivos:

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

d.- Sectores sociales implicados:

- Administración de la Comunidad Autónoma.
- Administraciones forales y locales.
- Entes instrumentales, consultivos y participativos de las Administraciones Públicas.
- Parlamento vasco y Juntas Generales.
- Universidad del País Vasco.
- Ciudadanía en general.

e.- Fecha estimada de remisión a Consejo de Gobierno para aprobación del Proyecto de ley

- Segundo cuatrimestre de 2018”

El informe de la OCE se centra en dos consideraciones, una general en relación con la terminología empelada en el texto para la identificación del ámbito de aplicación de la ley y una segunda en relación con las competencias del departamento competente en materia de Hacienda, si bien valora otras cuestiones.

a.- Identificación del ámbito de aplicación de la ley.

El texto procede a definir el ámbito de aplicación general de la Ley en el artículo 3 del proyecto, pero luego precisa la aplicación de determinados preceptos al personal de concretas Administraciones públicas.

En el texto se utiliza el término sector público vasco con la misma terminología que se utiliza en la proposición de Ley del Sector Público que se está tramitando en el Parlamento Vasco. En esta proposición de ley también se utiliza el término sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que engloba la Administración General de la Comunidad Autónoma, su Administración institucional, (organismos autónomos y entes públicos de derecho privado) y los demás entes instrumentales dependientes e integrados en la misma (sociedades públicas, fundaciones del sector público de la CAE y consorcios). Considera conveniente utilizar dicho término de sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi a lo largo del articulado por claridad, para evitar confusiones, equivocaciones y omisiones.

A modo de ejemplo se puede mencionar el artículo 18 y el artículo 82. Para éste último, párrafo cuarto del artículo 82, sería suficiente una referencia genérica al sector público de la CAE.

En el apartado 3 del artículo 3 del anteproyecto que informa se ha suprimido la referencia a “las administraciones públicas vascas” por la del “sector público vasco” con la intención de adaptarse a los mismos términos que los establecidos en la proposición de ley del sector público vasco. Sin embargo, la terminología “administraciones públicas vascas” se mantienen en el resto del articulado. Resulta importante armonizar los términos.

Se propone corregir la redacción del artículo 7 por resultar contradictorio con el artículo 3.

b.- Competencias del Departamento competente en materia de Hacienda.

Se considera necesario aclarar el ámbito de aplicación del artículo 21. Mientras el artículo 3 recoge el ámbito de aplicación de la ley y precisa que las competencias alcanzan a todo el personal del sector público, en el artículo 21 la referencia es al personal del sector público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, por lo que se propone suprimir de la redacción del artículo 21 la referencia a la Administración General e Institucional.

Además, se plantea que la competencia recogida en el apartado b) del artículo 21, se extienda a aquellas que puedan suponer modificación “en el número de plazas”, de cualquiera de las entidades que forman parte del sector público de la CAE.

c.- Competencias del departamento competente en materia de empleo público.

Se propone modificar el artículo 18.2 para incluir en su apartado d), que la propuesta de dimensionamiento de los efectivos del sector público de la CAE se realice conjuntamente con el Departamento competente en materia de Hacienda, en coherencia con las actuaciones realizadas hasta la fecha, por las que se el Departamento competente en materia de hacienda ha venido informando con la incorporación a su ámbito de aplicación de todas las entidades del sector público de la CAE.

d.- Competencias de IVAP- (art.22).

Convendría precisar las Administraciones respecto de las cuáles ejercerá dichas funciones.

En el párrafo 2 recoge las competencias con relación al personal empleado público de la Administración de la CAE y sus Organismos Autónomos. Hay que entender Administración General y organismos autónomos. En consecuencia, resulta incoherente que el párrafo 2 apartado c) se incluya a la Administración de la CAE y su sector público.

El párrafo 5 del artículo 22 cuando se refiere “al resto de las administraciones públicas vascas o de entidades del sector público” requiere precisar con mayor exactitud los términos que han de identificar el ámbito de aplicación de la ley.

El párrafo 6 del artículo 22 cuando alude a las “administraciones forales o locales o con el resto de entidades del sector público vasco” requiere precisar con mayor exactitud los términos que han de identificar el ámbito de aplicación de la ley.

En el párrafo 4 del artículo 22 la referencia a “otras administraciones públicas vascas” debe sustituirse, o bien precisando en el texto las entidades comprendidas en ese término, o bien sustituirlo por el término “sector público vasco”

e.- Costes que ocasiona la participación del IVAP.

En el párrafo 5 del artículo 22, al hacer referencia a las funciones del IVAP en los procesos selectivos de “otras administraciones públicas vascas” se refiere a que los costes que ocasione la referida participación del IVAP serán costeados por la Administración que demande tal servicio.

No se aclara quien costea los gastos que comporten la participación del IVAP en las funciones atribuidas en el párrafo 3, en relación con el personal empleado público del conjunto de las Administraciones públicas Vascas: acreditación de perfiles lingüísticos; el reconocimiento de la formación no organizada o impartida por el IVAP o de las competencias profesionales; el desarrollo de políticas de fomento de la investigación y difusión de publicaciones; la acreditación de competencias profesionales del personal directivo público; la gestión de fondos destinados a financiar la formación continua, la impartición u homologación de los programas de desarrollo directivo y aquellos otros que se puedan derivar de los previsto en el anteproyecto.

No se aclara quien costea los gastos que comporten la participación del IVAP en las funciones atribuidas en el párrafo 6, cuando mediante convenios o encomiendas de

gestión suscritas con las administraciones forales y locales o con el resto de entidades del sector público, el IVAP asume la formación, homologación de formación externa y la acreditación de las competencias de su personal empleado.

#### f) Registro de Personal.

En el artículo 53, se recoge el registro de personal, del cual destacan la falta de claridad del ámbito de aplicación de la ley y de cada uno de sus preceptos, según sea la redacción de su párrafo 1, 4, 7, 9 y 12.

En los apartados 7 y 9 se hace referencia a un “Registro de Personal de la CAE”, sin que se concrete si se trata de un registro específico o hace referencia a alguno de los contemplados en el apartado 1 del mismo artículo. El apartado 12 parece que se refiere al mismo registro aludido en los apartados 7 y 9 pero dándole una nueva denominación “Registro del Personal de la Administración de la CAE.”

En el informe se echa en falta una estimación sobre la posible existencia de nuevas necesidades de personal, inversiones o gastos adicionales para el correcto funcionamiento del IVAP.

#### g) Incidencia económico-presupuestaria

- Desde la vertiente hacendística y de régimen económico financiero.

La afección a las materias propias de la Hacienda General del País Vasco, tal y como se identifican en el artículo 1.2 del Texto refundido de la Ley de Principios Ordenadores de la Hacienda General del País Vasco, aprobado por el Decreto Legislativo 1/1997, de 17 de noviembre, resulta inapreciable y puede entenderse ausente.

- Incidencia económica presupuestaria.

##### ○ Vertiente del gasto:

- No se realiza estimación alguna respecto a la previsión de recursos humanos y medios materiales afectados, limitándose a afirmar que la previsión es que se utilicen los medios materiales y los recursos humanos ya existentes y, para el caso de que fuera necesario incrementarlos, describe los distintos procedimientos para cubrir las posibles necesidades de personal.
- Se echa en falta una previsión de coste provisional y estimativa con relación a las innovaciones cuya implantación tendrá un relevante impacto económico, entre otros: implantación de la dirección pública profesional, evaluación del desempeño y los cambios en el sistema retributivo, la plena homologación a efectos de retribuciones del personal no homologado.
- El impacto económico que habrán de soportar el resto de las administraciones afectadas.

- No se justifica suficientemente la idoneidad del dispositivo organizativo que se diseña, ni recoge cuantificación estimativa sobre las posibles necesidades de personal, inversiones o gastos inherentes a su funcionamiento.
  - No se realiza previsiones sobre el coste que supone la asunción de nuevas funciones por el IVAP y por el Servicio de Inspección General de Personal y Servicios, que deberán ser plenamente asumidas al día siguiente de la publicación de la ley en el BOPV.
- Vertiente del Ingreso:
- Sobre este extremo la memoria no hace referencia alguna, si bien del examen del mismo se desprende la nula incidencia del proyecto examinado.

En los mismos términos se realizó la valoración del anteproyecto anterior en el informe de la OCE de fecha 26 de mayo de 2015.

Se insiste en la necesidad de completar el expediente con una aportación económica complementaria.

La Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, en el Dictamen 180/2018, de 5 de diciembre, se remite a las consideraciones realizadas en su Dictamen 138/2015, sobre un Anteproyecto de Ley de empleo público anterior. Asimismo, realiza observaciones al articulado que, resumidamente, son las siguientes:

- a) En el artículo 7 debe añadirse: *en las que las Administraciones públicas vascas en su conjunto, directa o indirectamente, aporten más del cincuenta por ciento de su capital.*

Se ha aceptado la propuesta y se ha incluido en el Anteproyecto de Ley.

- b) El artículo 9, letra f) debería ubicarse en el artículo 17, como competencia del Gobierno Vasco en su calidad de órgano superior del empleo público de la Administración General e Institucional de la CAE.

No se ha aceptado la propuesta por considerarse adecuada la ubicación del contenido.

- c) En el artículo 12 se han suprimido funciones atribuidas, inicialmente, a la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi. Las disposiciones transitorias 3 y 4 deberían ser coherentes con las funciones atribuidas a esta Comisión.

Se ha aceptado la propuesta y se ha suprimido la mención a la Comisión en las disposiciones transitorias 3 y 4.

- d) En el artículo 15, letras a) y b), se contempla la intervención informante del Consejo Vasco del Empleo Público respecto de anteproyectos de normas forales y de disposiciones generales de las administraciones forales y locales. Podría resultar una carga excesiva para este órgano.

No se ha aceptado la propuesta por considerarse adecuada la redacción del Anteproyecto de Ley.

- e) En el artículo 18.2.n) se debería añadir del “Departamento”.

No se ha aceptado la propuesta porque este apartado se refiere a elaborar el Plan para la Igualdad de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Se ha añadido “en colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer”, como ha propuesto este Instituto al informar la Ley.

- f) Suprimir el apartado 2, del artículo 27 porque reproduce el artículo 44.1.

Se ha aceptado la propuesta y se ha suprimido el apartado 2.

- g) En el artículo 29.6. añadir al personal indefinido la condición de “no fijo”.

No se ha aceptado la propuesta. El Estatuto básico del empleado público denomina a este personal “indefinido”, sin más precisiones. Se ha suprimido del texto del Anteproyecto la mención “no fijo”.

- h) En el artículo 36, entre los apartados 1 y 3 hay una contradicción acerca de si debe o no ser objeto de negociación colectiva.

Se ha aceptado la propuesta y se ha suprimido en el apartado 3 la referencia a la previa negociación con la representación de personal.

- i) En el artículo 44 se suprime el anterior apartado 3, que posibilitaba la apertura excepcional al personal laboral de puestos de contenido inicialmente reservado a funcionarios públicos. Las reglas generales de los apartados 2 y 3 ofrecen suficiente claridad sobre la adecuación de las funciones a cada clase de personal empleado público.

No se ha aceptado la propuesta por considerar adecuada la redacción del Anteproyecto de Ley.

- j) En el artículo 154, suprimir la última frase del apartado 6 (cuando la suspensión provisional pase a ser definitiva el funcionario deberá devolver lo percibido durante aquélla) por estar regulado en el artículo 187.5 del Anteproyecto.

Se ha aceptado la propuesta y se ha suprimido la frase anterior del apartado 6.

- k) En el artículo 184.2.b), se ha omitido la mención a la extinción del contrato laboral temporal.

Se ha aceptado la propuesta y se ha añadido la mención anterior.

- l) En la disposición adicional cuarta, apartado 1, parecería más prudente atribuir al Consejo de Gobierno la potestad reglamentaria.

Se ha aceptado la propuesta y se ha sustituido el Departamento competente por el Consejo de Gobierno.

- m) La disposición adicional decimoquinta pudiera estar afectando o modificando contenidos de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres; alteración que, en su caso, debería ser objeto de una formalización adecuada en una disposición final.

No se ha aceptado la propuesta por considerar que esta disposición no modifica la Ley 4/2005, de 18 de febrero.

- n) En la disposición adicional vigésimo octava se añade la previsión del derecho a las indemnizaciones que correspondan. Esta cuestión no es pacífica.

Se ha aceptado la propuesta y se ha suprimido el apartado 4.d) de la disposición adicional.

La Dirección de Normalización Lingüística de las Administraciones Públicas, en su informe de 18 de diciembre de 2018, ha realizado las observaciones al articulado siguientes:

- a) En el artículo 70, apartado 2, i) se debe suprimir “garantizar el uso de cualquiera de las lenguas oficiales en el proceso de selección”.

No se ha aceptado la propuesta por considerarse adecuada la redacción del Anteproyecto de Ley.

- b) Modificar la redacción del artículo 71.2, sustituyendo la frase “valorándose en el resto de plazas el conocimiento del euskera como mérito” por “se recogerá la valoración que como mérito se atribuirá a los diferentes niveles de conocimiento del euskera”.

No se ha aceptado la propuesta por considerarse adecuada la redacción del Anteproyecto de Ley.

- c) En el artículo 100.1.e) suprimir “cuando no constituya requisito” la valoración del nivel de conocimiento acreditado del euskera.

No se ha aceptado la propuesta por considerarse adecuada la redacción del Anteproyecto de Ley.

- d) En el artículo 188.3 sustituir los criterios que establezca el Gobierno Vasco por “las directrices que para ello establezca el Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de política lingüística”.

No se ha aceptado la propuesta por considerarse adecuada la redacción del Anteproyecto de Ley.

- e) En los apartados 3 y 4 del artículo 188 suprimir el contenido que supone desarrollo de los planes de normalización del uso del euskera.

Se ha aceptado la propuesta puesto que la redacción del Anteproyecto desarrollaba el contenido de los planes de normalización que puede variar como consecuencia de nuevas regulaciones. Se depone a futuros desarrollos reglamentarios.

- f) En el apartado 5 del artículo 188 añadir “incluidos aquellos de naturaleza temporal o coyuntural”.

Se ha aceptado la propuesta por considerarla conforme con la normalización del uso del euskera en la Administración.

- g) En el apartado 6 del artículo 188 suprimir “en tanto el perfil lingüístico no fuera preceptivo, servirá exclusivamente para determinar la valoración que, como mérito, habrá de otorgarse al conocimiento del euskera, tanto en la provisión de puestos de trabajo como en la selección externa”.

No se ha aceptado la propuesta por considerarse adecuada la redacción del Anteproyecto de Ley.

- h) En el apartado 2 del artículo 189, añadir que en el periodo de prácticas se acredite el perfil.

Se ha aceptado la propuesta y se ha extendido la posibilidad de acreditar el perfil lingüístico al periodo de prácticas.

- i) En el apartado 3 del artículo 189, modificar la redacción basada en el Decreto 86/1997, de 15 de abril, y mantener la redacción de la Ley de normalización del uso del euskera.

Se ha aceptado la propuesta y se ha suprimido el contenido basado en el Decreto 86/1997, de 15 de abril, susceptible de modificación.

#### **4.- DESCRIPCIÓN DEL CONTENIDO DE LA LEY TRAS EL ANÁLISIS DE LAS ALEGACIONES**

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

En el título preliminar se recogen los principios informadores y el ámbito de aplicación, del cual es destacable, la inclusión del personal al servicio del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de las respectivas Administraciones Forales y Locales. De esta manera, se pretende proyectar la

regulación del empleo público vasco sobre la totalidad del sector público vasco, incluyendo no solo a las Administraciones públicas vascas, sino también a los entes instrumentales que le sirven. Es reseñable, asimismo, la inclusión del personal laboral dentro del articulado de la norma propuesta.

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

Uno de los aspectos más novedosos de la presente ley lo constituye la regulación de la Dirección Pública profesional que se lleva a cabo en el título III, que se define como aquel puesto de trabajo que cada Administración pública determina de tal naturaleza en uso de sus potestades de auto-organización, en los que, de modo preferente, se desempeñen todas o algunas de las siguientes funciones:

- a) Establecimiento y evaluación de objetivos.
- b) Participación en la formulación y ejecución de políticas públicas adoptadas por los niveles de dirección política.
- c) Planificación, coordinación, evaluación, innovación y mejora de los servicios y proyectos de su ámbito competencial, bajo la inmediata supervisión de los órganos de dirección política.
- d) Dirección de personas, gestión de recursos y ejecución del presupuesto en el ámbito de sus competencias.
- e) Asunción de un alto nivel de autonomía y de responsabilidad en el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Marcado contenido de gestión, técnico o profesional que requiere el desempeño del puesto y su contribución esencial a la puesta en marcha y desarrollo de las políticas públicas.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

determinada (complemento de carrera profesional), habilita a la persona empleada pública para desempeñar determinados puestos de trabajo.

Evidentemente el diseño de carrera profesional que lleva a cabo la Ley tiene vocación estratégica, puesto que está pensado preferentemente como un conjunto de reglas de juego que permiten concebir un nuevo modelo de carrera profesional para todas aquellas personas que ingresen en la función pública vasca, de tal manera que tal personal disponga de unos itinerarios profesionales que marquen hasta dónde se puede progresar siempre que se realicen óptimamente las tareas que se tienen asignadas y que la persona empleada pública se desarrolle profesionalmente en el ámbito de las funciones de su puesto de trabajo o del Área Funcional correspondiente. Pero esas reglas se completan necesariamente con las previsiones transitorias de la Ley en relación con el personal que actualmente presta sus servicios en las Administraciones Públicas vascas y al cual hay que garantizar, asimismo, unas expectativas razonables de desarrollo profesional en sus propias organizaciones.

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

Los complementos retributivos que prevé la Ley son los siguientes:

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

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

- a) Servicio activo.

- b) Servicios especiales.
- c) Servicio en otras Administraciones Públicas.
- d) Servicios como personal directivo público profesional en el sector público.
- e) Excedencia voluntaria por interés particular.
- f) Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino.
- g) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- h) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
- i) Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.
- j) Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.
- k) Excedencia voluntaria incentivada.
- l) Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.
- m) Expectativa de destino.
- n) Excedencia forzosa temporal.
- ñ) Excedencia forzosa.
- o) Suspensión de funciones.

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

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

Además en la disposición adicional décima se definen qué puestos de la Administración de la Comunidad Autónoma tienen o pueden tener carácter directivo en estos momentos, a la espera de las decisiones que, en su caso, adopte el legislador de la organización administrativa. Y en la disposición transitoria segunda, plenamente respetuosa con el principio de autonomía foral, local y universitaria, se regula esta misma materia para esos niveles de gobierno, a quienes se les aplicará la ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones locales de Euskadi y, supletoriamente, por lo dispuesto en esta Ley.

Las disposiciones transitorias de esta Ley son particularmente importantes, ya que pretenden dar solución a muchos problemas derivados de la transición del modelo anterior de función pública al nuevo modelo que se pretende construir a través de los postulados normativos que la presente Ley implanta.

Particular relevancia tienen las disposiciones transitorias que pretenden dar respuesta a cómo se debe volcar el nuevo sistema de carrera profesional sobre la estructura de puestos (mejor dicho, de grados personales) actualmente existentes. En este caso, con el fin de fomentar que el actual personal funcionario tenga pleno derecho a la carrera profesional, la Ley habilita al desarrollo reglamentario para que parta de la ficción de equiparar los grados de desarrollo profesional con los grados personales consolidados (y, en su caso, con los niveles de complemento de destino), permitiendo así que tal personal funcionario tenga expectativas de desarrollo efectivo de carrera profesional,

incorporándose a tal efecto incluso una serie de complementos transitorios y personalizados para hacerla efectiva en algunos casos. Se trata, en suma, de un modelo de carrera profesional efectivo y sostenible. Más compleja es esa traslación en el caso de la Administración pública de la Comunidad Autónoma, ya que la simplificación de los niveles de complemento de destino (y, en consecuencia, de los grados personales) exige una regulación específica que dé respuestas transitorias viables tanto desde el punto de vista del desarrollo profesional como sobre todo desde la dimensión retributiva.

Las disposiciones transitorias decimonovena y vigésima, contemplan la posibilidad de acordar y poner en marcha un proceso especial de consolidación de empleo, estableciendo las características que debería reunir el mismo y, en el caso de que el porcentaje de interinidad existente en los Grupos o Subgrupos de clasificación señalados en el artículo 56 supere el cuarenta por ciento, las Administraciones públicas vascas podrán incorporar al proceso especial de consolidación de empleo un turno diferenciado de acceso.

Por último, el Anteproyecto contiene un Anexo en el que recoge los cuerpos de personal funcionario de la Administración General de la CAE y sus Organismos Autónomos, la integración del personal funcionario en los cuerpos que se crean y los efectos que se derivan de la integración en cuerpos o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

## **5.- INCIDENCIA NORMATIVA**

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

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

- Decreto 36/1990, de 20 de febrero, de atribución de competencias en materia de personal (BOPV 8 de marzo de 1990).
- Decreto 208/1990, de 30 de julio, por el que se determina la equivalencia entre los Cuerpos y Escalas de las Administraciones Públicas Vascas (BOPV 16 de agosto de 1990).
- Decreto 75/1983, de 28 de febrero, por el que se crea un registro de personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco y de los entes públicos que de ella dependan.
- Decreto 190/2004 de 13 de octubre por el que se aprueba el reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las administraciones públicas vascas ( BOPV 27 de octubre de 2004), modificado por el Decreto 170/2006 de 12 de septiembre ( BOPV 26 de septiembre de 2006).
- Decreto 207/1990, de 30 de julio, de retribuciones de los funcionarios de las administraciones Públicas Vascas (BOPV de 16 de agosto), modificado por

Decreto 343/1992, de 22 de diciembre (BOPV de 30 de diciembre), Decreto 267/1996, de 19 de noviembre, de retribuciones de los funcionarios de las Administraciones Públicas Vascas (BOPV de 5 de diciembre) y Decreto 452/1999, de 28 de diciembre (BOPV de 30 de diciembre).

- Decreto 79/2005 de 12 de abril por el que se regulan las retribuciones complementarias de los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de la administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi (BOPV 4 de mayo de 2005).
- Decreto 339/2001, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de situaciones administrativas del personal funcionario de las administraciones Públicas Vascas (BOPV 15 de enero de 2002).
- Decreto 304/1987, de 6 de octubre, de órganos de representación, regulación del proceso electoral, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV de 9 de octubre), modificado por Decreto 228/1990, de 4 de septiembre (BOPV de 10 de septiembre) y Decreto 328/1994, de 28 de julio (BOPV de 16 de agosto)
- Decreto 30/2008, de 19 de febrero, de criterios generales de la planificación y organización de la formación del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos (BOPV de 27 de febrero).

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

Normas que afectan a la Administración sectorial:

- Ley 4/1992 de 17 de julio de Policía del País Vasco, modificada por Ley 6/2006 (BOPV de 15 de diciembre de 2006) y por Ley 2/2008 (BOPV de 23 de junio de 2008)
- Ley 2/1993, de 19 de febrero, de cuerpos docentes de la enseñanza no Universitaria de la Comunidad Autónoma del País Vasco (BOPV de 25 de febrero de 1993), modificada por Ley 1/1998, de 6 de febrero (BOPV 27 de febrero de 1998) y modificada por Ley 15/2008, de 19 de diciembre (BOPV de 29 de diciembre de 2008).
- Decreto Legislativo 1/2017, de 27 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de la ley de gestión de emergencias (BOPV de 5 de mayo de 2017)
- Ley 15/2012, de 28 de junio, de Ordenación del Sistema de Seguridad Pública de Euskadi. (BOPV de 6 de julio de 2012).
- Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi (BOPV 21 de julio de 1997).

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

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

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

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

En Vitoria-Gasteiz, a 23 de enero de 2019

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