



INFORME 014/2014 SOBRE EL ANTEPROYECTO DE LEY MUNICIPAL DE EUSKADI

I. COMPETENCIA

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

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

II. OBJETIVO Y FINALIDAD

Es objeto de la presente Ley el desarrollo de la autonomía local en las entidades locales vascas, de acuerdo con los principios recogidos en la Carta Europea de Autonomía Local, dotando a las entidades locales de un conjunto de competencias que le aseguren el ejercicio de un poder político propio y hagan viable una prestación de servicios de calidad a la ciudadanía.

Por medio de esta regulación, también se determina la posición del municipio vasco en el sistema institucional de la Comunidad Autónoma Vasca, tanto en lo que afecta a la participación en el diseño y ejecución de las políticas públicas vascas, como en la determinación del sistema de financiación municipal y en el reparto de los recursos públicos derivados del Concierto Económico.

III. LEGALIDAD

Además de la previsión constitucional y la del Estatuto de Autonomía, el marco jurídico que da cobertura a la iniciativa legislativa descansa en las siguientes normas:

1. Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del Régimen Local (Disposición adicional segunda. Régimen foral vasco)
2. Ley 12/2002, de 23 de mayo, por la que se aprueba el Concierto Económico con la Comunidad Autónoma del País Vasco
3. Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (Disposición adicional octava. Régimen foral vasco)
4. Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera (Disposición final tercera. Haciendas Forales)

IV. CONTENIDO

1.- Personal Directivo Público profesional

En el capítulo III del título IV se regula la figura de los directivos públicos profesionales. Esta figura se regula en el artículo 13 de la Ley 7/2007, del 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, como un subtítulo del título II, que regula las clases del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

La legislación estatal se limita a habilitar a los órganos de gobierno de las Comunidades Autónomas para establecer el régimen jurídico del personal directivo, así como los criterios para determinar su condición, respetando siempre los principios que determina en dicho artículo:

"1.-Es personal directivo el que desarrolla funciones directivas profesionales en las Administraciones públicas, definidas como tales en las normas específicas de cada Administración.

2.- Su designación atenderá a principios de mérito y capacidad y a criterios de idoneidad, y se llevará a cabo mediante procedimientos que garanticen la publicidad y concurrencia.

3.- El personal directivo está sujeto a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con los objetivos que les hayan sido fijados

4.- La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva a los efectos de esta ley. Cuando el personal directivo reúna la condición de personal laboral estará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección"

Tanto en el ámbito subjetivo de aplicación de la ley de función pública vasca como en el anteproyecto de ley de empleo público vasco, se menciona la administración local (artículo 2 y artículo 3, respectivamente).

De este modo, en cumplimiento del ámbito subjetivo de aplicación: esto es, las entidades locales, y por el encuadramiento del personal directivo público profesional dentro del título de clases de empleado público, esta figura tiene como ubicación natural la ley competente en materia de empleo público.

Examinados los artículos 36 a 40 del anteproyecto de ley municipal de Euskadi, relativos al personal directivo público profesional de las Administraciones locales, se realizan las siguientes observaciones:

.- artículo 36 (Personal directivo público profesional): sin objeciones.

.- artículo 37 (Potestades normativas. Instrumentos de ordenación): en el art. 37.3 debería hacerse una referencia a la idea de que el instrumento de ordenación de puestos de trabajo del personal directivo público profesional se llevará a efecto conforme a las previsiones y requisitos contenidos al respecto en la normativa sobre régimen local y en la ley reguladora del empleo público vasco (v. gr. denominación del puesto de trabajo, los requisitos generales y específicos que resulte preciso acreditar para la provisión de cada puesto, perfil lingüístico y, en su

caso, fecha de preceptividad, retribuciones del puesto, y determinación de los puestos que han de ser provistos por personal funcionario y Cuerpo al que, en tales supuestos, ha de pertenecer dicho personal).

.- artículo 38 (Procedimiento de designación del personal directivo público profesional. Nombramiento y cese): no se plantean objeciones respecto de los apartados 1 y 2, sobre criterios generales de acceso a los puestos directivos y acreditación de competencias.

Los apartados 3 a 9 del artículo 38 abordan los aspectos que atañen a la necesidad de pertenecer al Grupo A de clasificación funcional o tener titulación universitaria para acceder a un puesto directivo, el sistema de acreditación de competencias directivas profesionales, la forma de elección y designación de los candidatos para ocupar puestos directivos, la evaluación del desempeño y las circunstancias del cese.

Con respeto de las particularidades que pueda presentar cada Administración, la regulación del empleo público vasco aspira a otorgar un tratamiento homogéneo a la figura del personal directivo profesional, lo cual implica la necesidad de un desarrollo reglamentario por parte del Gobierno vasco en relación con determinados elementos definitorios de dicho tipo de empleado público. Tales aspectos, que resultarían de aplicación a los directivos públicos profesionales de todas las Administraciones Públicas vascas serían los siguientes:

- a) El procedimiento de acreditación de las competencias profesionales y la evaluación de las mismas.*
- b) Los criterios de designación y nombramiento del personal directivo público profesional y las circunstancias de su cese.*
- c) El régimen general de aprobación y establecimiento de incentivos del personal directivo público profesional así como el sistema de evaluación que permita el abono de los mismos.*
- d) El régimen jurídico aplicable al personal directivo público profesional.*
- e) Evaluación de los resultados.*
- f) Cualquier otro aspecto concerniente a la dirección pública profesional de las Administraciones Públicas vascas.*

.- artículo 39 (Régimen jurídico de la Dirección de Función Pública): en el mismo sentido que el señalado en el apartado anterior, y a salvo de las especificidades que pueda presentar la normativa sobre régimen local, debe la futura regulación del empleo público vasco pretende otorgar un mismo régimen jurídico al personal directivo público profesional de las Administraciones Públicas vascas.

Se estima por ello adecuado que, en relación con el régimen jurídico del personal directivo público profesional de las Administraciones locales, se realice una remisión a lo dispuesto sobre la materia en la normativa reguladora del empleo público vasco.

Se realiza una propuesta de redacción en el apartado "V. Conclusiones".

2.- Régimen de incompatibilidades.

Por otro lado, resulta preciso llevar a cabo una reflexión acerca de la previsión contenida en el artículo 39.4 del anteproyecto de ley municipal, conforme al cual *"El personal directivo público profesional queda sometido al régimen de incompatibilidades establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, así como a la normativa reguladora correspondiente. No obstante, una vez cesados, les serán de aplicación las limitaciones al ejercicio de actividades previstas para los y las representantes locales en la legislación básica del Estado"*.

La citada ley 53/1984, regula el régimen de incompatibilidades, entre otros, del personal al servicio de las corporaciones locales y de los organismos de ellos dependientes.

A su vez, la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, en su Título II, artículo 8, clasifica los tipos personal al servicio de las Administraciones Públicas en funcionario de carrera, funcionario interino, personal laboral y personal eventual; por su parte, tal y como se ha señalado anteriormente, el artículo 13 regula de manera diferenciada el personal directivo profesional, dentro de las clases de personal al Servicio de las Administraciones Públicas.

A este respecto, debe señalarse que ya antes de la entrada en vigor del estatuto Básico del Empleado Público, se había producido una regulación del personal directivo en el ámbito de la Administración local. En concreto, fue la Ley 57/2003, de 16 de diciembre, de Medidas para la modernización del gobierno local, la que incorporó a la Ley de Bases de Régimen Local un Título X dedicado al Régimen de Organización de los municipios de gran población¹, disponiendo su artículo 130, posteriormente modificado por el artículo 1.33, de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración local, lo siguiente:

Artículo 130. Órganos superiores y directivos.

1. Son órganos superiores y directivos municipales los siguientes:

A) Órganos superiores:

a) El Alcalde.

b) Los miembros de la Junta de Gobierno Local.

B) Órganos directivos:

a) Los coordinadores generales de cada área o concejalía.

b) Los directores generales u órganos similares que culminen la organización administrativa dentro de cada una de las grandes áreas o concejalías.

¹a) Municipios cuya población supere los 250.000 habitantes, b) Municipios capitales de provincia cuya población sea superior a los 175.000 habitantes, c) Municipios que sean capitales de provincia, capitales autonómicas o sedes de las instituciones autonómicas, y d) Municipios que superen los 75.000 habitantes, que presenten circunstancias económicas, sociales, históricas o culturales especiales.

c) *El titular del órgano de apoyo a la Junta de Gobierno Local y al concejal-secretario de la misma.*

d) *El titular de la asesoría jurídica.*

e) *El Secretario general del Pleno.*

f) *El interventor general municipal.*

g) *En su caso, el titular del órgano de gestión tributaria.*

2. *Tendrán también la consideración de órganos directivos, los titulares de los máximos órganos de dirección de los organismos autónomos y de las entidades públicas empresariales locales, de conformidad con lo establecido en el artículo 85 bis, párrafo b).*

3. *El nombramiento de los coordinadores generales y de los directores generales, atendiendo a criterios de competencia profesional y experiencia deberá efectuarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas, de las Entidades Locales o con habilitación de carácter nacional que pertenezcan a cuerpos o escalas clasificados en el subgrupo A1, salvo que el Reglamento Orgánico Municipal permita que, en atención a las características específicas de las funciones de tales órganos directivos, su titular no reúna dicha condición de funcionario.*

4. *Los órganos superiores y directivos quedan sometidos al régimen de incompatibilidades establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones públicas, y en otras normas estatales o autonómicas que resulten de aplicación.*

Asimismo, las sucesivas reformas legislativas han ido dando pasos para equiparar el régimen de incompatibilidades de este personal al previsto para los altos cargos de la Administración del Estado; y así, la Ley 8/2007, de 28 de mayo, de Suelo, añadió una Disposición Adicional Decimoquinta a la Ley de Bases de Régimen Local, conforme a la cual:

Decimoquinta. Régimen de incompatibilidades y declaraciones de actividades y bienes de los Directivos locales y otro personal al servicio de las Entidades locales.

1. *Los titulares de los órganos directivos quedan sometidos al régimen de incompatibilidades establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en otras normas estatales o autonómicas que resulten de aplicación.*

No obstante, les serán de aplicación las limitaciones al ejercicio de actividades privadas establecidas en el artículo 8 de la Ley 5/2006, de 10 de abril, de Regulación de los Conflictos de Intereses de los miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado, en los términos en que establece el artículo 75.8 de esta Ley.

A estos efectos, tendrán la consideración de personal directivo los titulares de órganos que ejerzan funciones de gestión o ejecución

de carácter superior, ajustándose a las directrices generales fijadas por el órgano de gobierno de la Corporación, adoptando al efecto las decisiones oportunas y disponiendo para ello de un margen de autonomía, dentro de esas directrices generales.

2. El régimen previsto en el artículo 75.7 de esta Ley será de aplicación al personal directivo local y a los funcionarios de las Corporaciones Locales con habilitación de carácter estatal que, conforme a lo previsto en el artículo 5.2 de la Disposición Adicional Segunda de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, desempeñen en las Entidades locales puestos que hayan sido provistos mediante libre designación en atención al carácter directivo de sus funciones o a la especial responsabilidad que asuman.

En el mismo sentido, diversos pronunciamientos judiciales han puesto de manifiesto la citada equiparación, afirmando que *"...el artículo 130 de la Ley 7/1985 establece como órgano directivo a los directores generales, y como ya dijimos en nuestra sentencia de 30 de junio de 2008, este personal directivo no tiene que constar en la RPT, ni sus funciones o condiciones de trabajo han de ser objeto de negociación colectiva... pudiendo ser nombrados sin necesidad de convocatoria pública y cesados libremente por la Junta de Gobierno Local, por lo que es lógica su consideración como una suerte de altos cargos"*²

Pudiera concluirse de todo lo anterior, que si bien la normativa de régimen local prevé expresamente la aplicación al personal directivo de la Administración local de la 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, dicho régimen de incompatibilidades debiera considerarse cómo de mínimos, admitiendo dicho personal la aplicación del régimen de incompatibilidades de los cargos públicos previsto en la normativa autonómica, opción esta más acorde con la naturaleza directiva de dichos puestos.

Así, la propia Ley 1/2014, de 26 de junio, reguladora del código de conducta y de los conflictos de intereses de los cargos públicos, en su Disposición Adicional Segunda, establece que *"A los miembros de las entidades locales les serán de aplicación los principios actuación y de conducta establecidos en los artículos 5, 6 (excepto el apartado 6), 7 y 8"*.

El citado artículo 5 recoge los principios y valores que rigen el código de conducta de los cargos públicos al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma del País Vasco; el artículo 6 contempla los principios de conducta individual; el artículo 7 recoge los principios de calidad institucional y, finalmente, el artículo 9 señala los principios de relación con la ciudadanía.

Más allá de los señalados principios de carácter general, pudiera resultar apropiado aplicar al personal directivo público profesional de las Administraciones locales —con respeto de las particularidades sobre compatibilidad y elegibilidad contempladas en la normativa de carácter básico del régimen local y del régimen electoral—, el resto de aspectos contemplados en la Ley 1/2014, tales como la definición del conflicto de intereses, el deber de abstención e inhibición, el régimen de incompatibilidades de los cargos públicos, las obligaciones de los cargos públicos, el sistema de gestión y control de las obligaciones establecidas en dicha Ley y el régimen sancionador.

² Sentencias del Tribunal Superior de Justicia de Asturias, de 30 de junio de 2008 y de 15 de mayo de 2009.

En este sentido, se considera que la aplicación de una única regulación del régimen de conflictos de intereses del personal directivo público profesional, común para la totalidad de las Administraciones públicas vascas (incluidas las Administraciones locales), resultaría coherente con la vocación integradora del conjunto del empleo público del sector público vasco.

Asimismo, llama la atención la parte final del artículo 39.4 de anteproyecto de ley municipal de Euskadi, cuando prevé que *"...No obstante, una vez cesados —el personal directivo público profesional de las Administraciones locales—, les serán de aplicación las limitaciones al ejercicio previstas para los y las representantes locales en la legislación básica del Estado"*.

Debe entenderse que tal previsión hace referencia al artículo 75.8 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, conforme al cual,

*"Durante los dos años siguientes a la finalización de su mandato, a los representantes locales a que se refiere el apartado primero de este artículo que hayan ostentado responsabilidades ejecutivas en las diferentes áreas en que se organice el gobierno local, les serán de aplicación en el ámbito territorial de su competencia las limitaciones al ejercicio de actividades privadas establecidas en el artículo 8 de la Ley 5/2006, de 10 de abril, de Regulación de los Conflictos de Intereses de los Miembros del Gobierno y de los Altos Cargos de la Administración General del Estado."*³

A estos efectos, los Ayuntamientos podrán contemplar una compensación económica durante ese período para aquéllos que, como consecuencia del régimen de incompatibilidades, no puedan desempeñar su actividad profesional, ni perciban retribuciones económicas por otras actividades".

Se observa de esta manera que la pretensión de aplicar a los cargos directivos públicos profesionales de las Administraciones locales una disposición normativa prevista para los cargos electos de las Corporaciones locales, lo cual puede presentar ciertas objeciones. A estos efectos, y con el mismo resultado, pudiera resultar más apropiado extender a dicho personal directivo la aplicación del artículo 18 de la anteriormente citada Ley 1/2014, conforme a la cual, durante los dos años siguientes a la fecha de su cese, los cargos públicos no podrán prestar ningún tipo de servicio ni de mantener relación laboral o mercantil con las empresas, sociedades o cualquier otra entidad de naturaleza privada con las que hubieran tenido relación directa debido al desempeño de las funciones propias de su cargo.

Se realiza una propuesta de redacción en el apartado "V. Conclusiones".

3.- Personal directivo de los municipios de gran población

.- artículo 40 (Personal directivo de los municipios de gran población): se estima adecuada la mención expresa al personal directivo de los municipios de gran población, recogida en el artículo 40 del anteproyecto de ley, con las adaptaciones en su redacción derivadas de las anteriores consideraciones.

³ "Durante los dos años siguientes a la fecha de su cese los altos cargos no podrán desempeñar sus servicios en empresas o sociedades privadas relacionadas directamente con las competencias del cargo desempeñado...".

4.- Funcionarios con habilitación de carácter nacional

Tanto en el anteproyecto de ley de empleo público vasco como en el anteproyecto de la ley municipal (para esta última Disposición Adicional Quinta), se desglosan las competencias de las Instituciones Comunes y de los Territorios Históricos en relación con la figura del funcionario con habilitación de carácter nacional. En este caso, también resulta preciso proceder a la coordinación de ambas normativas en aras de evitar posibles contradicciones. Si bien la ubicación de este personal en las leyes en materia de función pública guarda una continuidad histórica habría que valorar la conveniencia de reflejar las disposiciones recogidas en una única norma y concretar en cuál de ellas.

En este sentido, y dado que la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración local, en su artículo 1.25, introduce un nuevo artículo en la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en concreto el artículo 92 bis, estableciendo el régimen jurídico del personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, nada obsta a que la reseña legal de dicho personal se recoja de manera sustantiva en la ley municipal, limitándose la futura ley del empleo público vasco a contemplar una referencia de dicha circunstancia.

5.- Códigos de conducta.

Se prevé en el anteproyecto de ley municipal la posibilidad de que los municipios vascos aprueben sus propios códigos de conducta; así, los artículos 31.3 y 35 del texto. El artículo 35.5 contempla, en concreto, que los municipios vascos, en el uso de sus potestades de autoorganización, puedan, a su vez, elaborar y aprobar sus propios Códigos de Conducta o, en su caso, adherirse al documento que, a estos efectos, pueda acordar la asociación de Municipios vascos más representativa.

Por su parte, la Ley 1/2014, de 26 de junio, reguladora del código de conducta y de los conflictos de intereses de los cargos públicos, dispone en su artículo 11 que *“Los principios de actuación y de conducta regulados en los artículos 5, 6, 7 y 8 de esta Ley serán recogidos y desarrollados en la elaboración de un código de ética y buen gobierno, al que se le dotará de un sistema de adhesión así como de un sistema de seguimiento y evaluación”*.

Dado que, tal y como anteriormente se ha señalado, le resultan de aplicación a las Administraciones locales los principios de actuación y de conducta establecidos en los artículos 5, 6, 7 y 8 de la citada Ley 1/2014, tal vez debiera considerarse la posibilidad de que los municipios pudieran adherirse asimismo al código de conducta que en un futuro desarrolle el Gobierno vasco, planteándose de esta manera como escenario ideal la existencia de un único código de conducta de los cargos públicos del conjunto de las Administraciones públicas vascas, consensuado, en su caso, en el seno del correspondiente órgano de coordinación entre las distintas Administraciones públicas vascas.

6.- Ofertas de Empleo Público conjuntas y procedimientos selectivos comunes.

La Disposición Adicional Cuarta del anteproyecto de ley municipal, contempla la posibilidad de que mediante Convenio suscrito al efecto con el Instituto Vasco de Administración Pública, y previo acuerdo adoptado por el municipio o entidad correspondiente, se podrán incorporar las Ofertas de Empleo Público municipales en la propia de la Comunidad Autónoma o, en su caso, del Territorio Histórico.

Por su parte, el anteproyecto de ley de empleo público, recoge la opción de llevar a efecto de manera conjunta las ofertas de empleo público de diversas administraciones públicas vascas. En concreto, en dicho anteproyecto de ley se propone que los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas vascas, mediante los correspondientes convenios y a propuesta de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, puedan coordinar sus ofertas de empleo público o instrumentos similares con la finalidad de poder organizar de forma unificada ofertas de empleo público en aquellas Administraciones Públicas vascas que se sumen voluntariamente a esta iniciativa. La citada Oferta unificada se debería publicar, al menos, en el Boletín Oficial del País Vasco y en la sede electrónica de cada Administración Pública. Asimismo, el Gobierno Vasco, previo informe de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, desarrollaría reglamentariamente el procedimiento de realización de la citada Oferta unificada.

En base a ello, si bien nada cabe objetar a que en el anteproyecto de ley municipal se haga mención de la posibilidad de realizar ofertas conjuntas empleo público por parte de las Administraciones locales, si debiera señalarse que tales ofertas conjuntas empleo público se acogerán a la normativa que resulte de aplicación en el ámbito de la regulación del empleo público de las Administraciones Públicas vascas.

V. CONCLUSIÓN.

Por parte de esta Dirección de Función Pública, se estima conveniente adaptar la redacción de los artículos del anteproyecto de ley que regulan los aspectos examinados en el presente informe, debiendo tenerse en consideración a dicho objeto las observaciones expuestas.

En concreto, se plantea la posibilidad de fusionar los artículos 38 y 39, proponiéndose a dicho efecto la siguiente redacción:

"artículo 38.- Nombramiento, cese y régimen jurídico del personal directivo público profesional de la Administración local.

1.- El procedimiento de designación del personal directivo público profesional de la Administración local tiene por objeto la acreditación de competencias profesionales y experiencia de los diferentes candidatos, con la finalidad de evaluar su formación, competencia profesional y experiencia, así como la específica idoneidad para el ejercicio de las funciones atribuidas al puesto directivo. Este procedimiento se efectuará mediante sistemas que incorporen los principios de publicidad y concurrencia.

2.- Al personal directivo público profesional de la Administración local le resultará de aplicación la normativa reguladora del empleo público vasco por la que se determinan los siguientes aspectos relacionados con la dirección pública profesional de las Administraciones Públicas vascas:

- a) El procedimiento de acreditación de las competencias profesionales y la evaluación de las mismas.*
- b) Los criterios de designación y nombramiento del personal directivo público profesional y las circunstancias de su cese.*
- c) El régimen general de aprobación y establecimiento de incentivos del personal directivo público profesional así como el sistema de evaluación que permita el abono de los mismos.*
- d) El régimen jurídico aplicable al personal directivo público profesional.*

- e) Evaluación de los resultados.
- f) Cualquier otro aspecto concerniente a la dirección pública profesional de las Administraciones Públicas vascas.

3.- El personal directivo público profesional de las Administraciones locales vascas se someterá al régimen de incompatibilidades y al código de conducta que apruebe el Gobierno vasco, conforme a lo previsto en la normativa reguladora del empleo público vasco, y a salvo de las especificidades que respecto del personal directivo público profesional de la Administración local se prevea en la legislación básica de régimen local sobre incompatibilidades y conflictos de intereses."

En Vitoria-Gasteiz, a 14 de agosto de 2014

Fdo: Juan Ma Barasorda Goicoechea
DIRECTOR DE FUNCIÓN PÚBLICA

Dirección de Función Pública