

15/18

dictamen

Anteproyecto de Ley

de Empleo Público Vasco

Bilbao, 26 de julio de 2018



CES
EGAB

Consejo Económico
y Social Vasco

Euskadiko Ekonomia eta Gizarte
Arazoetarako Batzordea

I.- ANTECEDENTES

El día 13 de junio de 2018 tuvo entrada en el Consejo Económico y Social Vasco escrito del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno, solicitando informe sobre el Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco, según lo establecido en el artículo 3.1.a) de la Ley 8/2012, de 17 de mayo del Consejo Económico y Social Vasco.

Se trata de un Anteproyecto de Ley elaborado por el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno que tiene por objeto la ordenación, definición del régimen jurídico y desarrollo de los instrumentos de gestión 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.

Su finalidad es la de alcanzar un modelo de función pública para la totalidad de las Administraciones Públicas Vascas, sustituyendo a la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca. El Anteproyecto se elabora en el ejercicio de la competencia sobre el estatuto de funcionarios del País Vasco otorgada por el artículo 10.4 de su Estatuto de Autonomía y en desarrollo de la legislación básica contenida en el Estatuto Básico del Empleado Público de 2007.

El día 13 de junio se dio traslado del Anteproyecto de Ley a todos los miembros del Pleno del Consejo a fin de que remitieran sus propuestas y opiniones, dándose traslado de todas ellas a la Comisión de Trabajo pertinente, la Comisión de Desarrollo Social, según lo establecido en el Reglamento de Funcionamiento del Consejo Económico y Social Vasco. La Comisión de Desarrollo Social se reunió en sesión de trabajo los días 12 y 19 de julio de 2018 para debatir una propuesta de Anteproyecto de Dictamen y acordó emitir Proyecto de Dictamen, que se elevó al Pleno del CES Vasco del día 26 de julio de 2018 donde se aprueba por unanimidad.

II.- CONTENIDO

El texto del Anteproyecto de Ley del Empleo Público Vasco consta de una Exposición de Motivos, 200 artículos distribuidos en un Título Preliminar, catorce Títulos específicos, treinta y dos Disposiciones Adicionales, veinte Disposiciones Transitorias, una Disposición Derogatoria, cinco Disposiciones Finales y un Anexo.

La **Exposición de Motivos** hace primeramente alusión a la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la

Función Pública Vasca, elaborada en el ejercicio de la competencia atribuida a la CAPV por el artículo 10.4 del Estatuto de Autonomía del País Vasco, y que establece el marco normativo que posibilita la puesta en marcha en las diferentes Administraciones Públicas vascas (en adelante AA.PP.VV) de un modelo que ha dado cobertura a las políticas de empleo público de cada una de ellas.

Así, desde este punto de partida, el concepto de “*sector público vasco*” fue insertándose paulatinamente en algunas leyes de la CAPV; y, por otro lado, la propia Ley 6/1989 abogó por su aplicación a todas las AA.PP.VV. e, incluso, por la extensión de buena parte de sus previsiones al personal laboral.

La construcción de este modelo de función pública se fue realizando gradualmente y, especialmente, a partir de 1993 a través del desarrollo reglamentario de la Ley de 1989 y de los principios de actuación en materia de empleo público sustentados en el conocido como Informe CORAME. Se constituía así un modelo que pretendía consolidar un marco común para las AA.PP.VV. pero con el respeto a la autonomía de las Administraciones incluidas en el ámbito de la Ley, como la Administración Local o Foral o la Universidad del País Vasco.

El Anteproyecto de Ley del Empleo Público Vasco entronca directamente con ese largo proceso de racionalización y modernización de la función pública. Algunos de los elementos del modelo vigente siguen teniendo un papel relevante en el nuevo marco normativo, sin embargo, también se proponen una serie de cambios sustantivos en algunos elementos nucleares del sistema como consecuencia del contexto normativo que articula el empleo público en estos últimos años, sobre todo en aspectos tales como dirección pública profesional, la ordenación y estructura del empleo público, la carrera profesional, la evaluación del desempeño y el sistema retributivo, cuyo alcance y función corresponde definir al legislador autonómico.

Se menciona asimismo que la Ley contiene amplios márgenes para que cada una de las Administraciones Públicas incluidas en su ámbito puedan tomar decisiones que, respetando el margen de la negociación colectiva en el empleo público y los elementos comunes definidos en la Ley, resuelvan las problemáticas particulares de cada una de ellas sin dejar por ello de, en su conjunto, articular un modelo común de empleo público. Por ello, la Ley es sumamente respetuosa con la autonomía foral y local, la autonomía universitaria, así como con las potestades normativas y de organización propia de cada gobierno territorial; y provee de una serie de instrumentos a través de los cuales se podrá cooperar e, incluso, demandar asistencia técnica o encomendar la gestión a otra institución. Para hacer efectiva tal cooperación y asistencia, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y, el Instituto Vasco de Administración Pública, se transforman en piezas sustanciales del modelo propuesto.

Cuerpo Dispositivo

El Cuerpo dispositivo del Anteproyecto de Ley contiene las siguientes disposiciones:

TÍTULO PRELIMINAR - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- Objeto

Artículo 2.- Principios informadores.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación.

Artículo 4.- Personal de la Administración Foral y Local.

Artículo 5.- Otro personal con normativa específica.

Artículo 6.- Normativa aplicable al personal laboral.

Artículo 7.- Ámbito de aplicación específico.

TÍTULO I. - ÓRGANOS DEL EMPLEO PÚBLICO VASCO Y SUS COMPETENCIAS.

CAPÍTULO I.- Órganos comunes del empleo público vasco.

Artículo 8.- Órganos comunes.

Artículo 9.- El Gobierno vasco como órgano común de la AA.PP.VV.

Artículo 10.- La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

Artículo 11.- Composición de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

Artículo 12.- Atribuciones de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

Artículo 13.- El Consejo Vasco del Empleo Público.

Artículo 14.- Composición del Consejo Vasco del Empleo Público.

Artículo 15.- Atribuciones del Consejo Vasco del Empleo Público.

CAPÍTULO II.- Órganos del empleo público de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus competencias.

Artículo 16.- Órganos del empleo público de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Sección Primera. Órganos Superiores del Empleo Público vasco.

Artículo 17.- El Gobierno Vasco.

Artículo 18.- El departamento competente en materia de empleo público.

Sección segunda.- Otros órganos competentes en materia de empleo público en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 19.- Los departamentos del Gobierno Vasco.

Artículo 20.- La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 21.- El departamento competente en materia de Hacienda.

Artículo 22.- El Instituto Vasco de Administración Pública.

Artículo 23.- Inspección General de Personal y Servicios.

CAPÍTULO III. - Órganos competentes en materia de empleo público del resto de AA.PP.VV.

Artículo 24.- Órganos competentes en materia de empleo público de las Administraciones Forales, Locales y Universidad del País Vasco.

Artículo 25.- Órganos competentes en el resto de Administraciones Públicas.

TÍTULO II. - PERSONAL AL SERVICIO DE LAS AA.PP.VV.

CAPÍTULO I. - Personal al servicio de las AA.PP.VV. Personal Funcionario y Personal Laboral.

Artículo 26.- Clases de personal empleado público.

Artículo 27.- Personal Funcionario de carrera.

Artículo 28.- Personal Funcionario interino.

Artículo 29.- Personal laboral.

CAPÍTULO II. - Personal de confianza y asesoramiento especial.

Artículo 30.- Personal eventual

TÍTULO III. - LA FUNCIÓN DIRECTIVA Y EL ESTATUTO DEL PERSONAL DIRECTIVO PROFESIONAL EN LAS AA.PP.VV.

CAPÍTULO I. - Dirección Pública profesional. Ordenación

Artículo 31.- Dirección Pública Profesional.

Artículo 32.- Personal Directivo Público Profesional.

Artículo 33.- Funciones de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.

Artículo 34.- Requisitos de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.

Artículo 35.- Monografías de puestos directivos.

Artículo 36.- Instrumentos de Ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva.

CAPÍTULO II. - Procedimiento de designación y régimen jurídico del personal directivo público profesional.

Artículo 37.- Procedimiento de designación del personal directivo público profesional.

Artículo 38.- Responsabilidad por la gestión: evaluación de los resultados.

Artículo 39.- Régimen jurídico aplicable al personal directivo público profesional.

TÍTULO IV. - ORDENACIÓN Y ESTRUCTURA DEL EMPLEO PÚBLICO.

CAPÍTULO I.- La ordenación del empleo en el sector público vasco

Sección Primera.- Instrumentos de Ordenación del empleo público de las AA.PP.VV.

Artículo 40.- El puesto de trabajo

Artículo 41.- Derecho al desempeño del puesto de trabajo

Artículo 42.- Agrupación de puestos de trabajo. Áreas Funcionales.

Artículo 43.- Clases de puestos de trabajo

Artículo 44.- Reserva de funciones públicas. Excepciones.

Artículo 45.- Las Relaciones de Puestos de Trabajo.

Artículo 46.- Contenido de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

Artículo 47.- Instrumentos complementarios de ordenación del empleo público.

Sección Segunda.- Instrumentos de Planificación del Empleo Público.

Artículo 48.- La planificación del empleo público.

Artículo 49.- Planes de ordenación del empleo público.

Artículo 50.- Reascripciones de dotaciones de puestos de trabajo.

Artículo 51.- Plantillas Presupuestarias.

Artículo 52.- Oferta de Empleo Público

Artículo 53.- Registro de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos.

Sección Tercera.- Otros instrumentos para la ordenación y planificación del empleo público.

Artículo 54.- La evaluación del desempeño

Artículo 55.- Los análisis de puestos de trabajo

CAPÍTULO II. - La estructura del empleo público vasco.

Artículo 56.- Grupos de clasificación.

Artículo 57.- Cuerpos de Personal Funcionario de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Otros instrumentos para la agrupación de personal funcionario en las Administraciones Públicas forales, locales y Universidad del País Vasco.

Artículo 58.- Escalas y Subescalas.

Artículo 59.- Opciones.

Artículo 60.- Especialidades.

Artículo 61.- Adscripción de los puestos de trabajo a los Cuerpos, Escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

Artículo 62.- Personal laboral.

TÍTULO V. - ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO

CAPÍTULO I.- Adquisición y pérdida de la relación de servicio.

Artículo 63.- Adquisición de la condición de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo.

Artículo 64.- Causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera y del vínculo de personal laboral fijo.

Artículo 65.- Renuncia a la condición de personal funcionario.

Artículo 66.- Pérdida de la condición de personal funcionario como consecuencia de la pérdida de la nacionalidad.

Artículo 67.- Jubilación del personal funcionario de las AA.PP.VV.

Artículo 68.- Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

Artículo 69.- Rehabilitación de la condición de personal funcionario en las AA.PP.VV.

CAPÍTULO II.- Principios y requisitos de acceso al empleo en el sector público vasco.

Artículo 70.- Principios rectores que informan los procesos selectivos de acceso al empleo en el sector público vasco.

Artículo 71.- Requisitos para el acceso al empleo público vasco.

Artículo 72.- Acceso al empleo público de personas nacionales de otros Estados.

Artículo 73.- Acceso al empleo público del Sector público vasco de personal funcionario de organismos internacionales.

Artículo 74.- Acceso al empleo en el Sector Público vasco de personas con discapacidad

Artículo 75.- Sistemas de acceso al empleo público de personas con discapacidad y reserva de plazas.

TÍTULO VI. - SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL EMPLEADO EN EL SECTOR PÚBLICO VASCO

CAPÍTULO I.- Procesos y sistemas de selección de personal empleado en el Sector público vasco.

Artículo 76.- Criterios generales de los sistemas de selección del personal funcionario de carrera y laboral fijo.

Artículo 77.- Criterios de selección del personal funcionario interino y laboral temporal.

Artículo 78.- Sistemas de selección de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo.

Artículo 79.- Bases de la convocatoria.

Artículo 80.- Instrumentos de selección.

CAPÍTULO II.- Órganos de selección en el empleo público.

Artículo 81.- Órganos de selección. Principios generales que informan su configuración y actuación.

Artículo 82.- Órganos permanentes de selección.

CAPÍTULO III.- Formación en el empleo público vasco. El Instituto Vasco de Administración Pública

Artículo 83.- La formación en el empleo público vasco.

Artículo 84.- Funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en materia de formación

del personal empleado público.

TÍTULO VII. - LA CARRERA PROFESIONAL

CAPÍTULO I.- Concepto y modalidades de carrera profesional en las AA.PP.VV.

Artículo 85.- La carrera profesional. Concepto.

Artículo 86.- Modalidades de carrera profesional del personal funcionario de carrera.

CAPÍTULO II- Carrera profesional vertical y horizontal

Artículo 87.- Carrera profesional vertical.

Artículo 88.- Carrera profesional horizontal. Desarrollo profesional.

CAPÍTULO III- Carrera profesional horizontal. Grados de desarrollo profesional

Artículo 89- Grado de desarrollo profesional. Concepto.

Artículo 90- Régimen jurídico del reconocimiento de grados de desarrollo profesional.

CAPÍTULO IV.- Promoción interna.

Artículo 91.- La promoción interna del personal funcionario de carrera y laboral fijo.

Artículo 92.- Promoción interna vertical.

Artículo 93.- Promoción interna horizontal.

TÍTULO VIII. - PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD

CAPÍTULO I.- Modalidades de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario.

Artículo 94.- La provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de las AA.PP.VV.

Artículo 95.- Pérdida de la adscripción definitiva a un puesto de trabajo.

Artículo 96.- Provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral.

CAPÍTULO II.- Concurso

Artículo 97.- Provisión de puestos de trabajo mediante concurso

Artículo 98.- La convocatoria del concurso.

Artículo 99.- Convocatoria unitaria de concursos.

Artículo 100.- Valoración de los concursos y reglas adicionales.

Artículo 101.- Remoción del personal funcionario que haya obtenido un puesto de trabajo por concurso.

CAPÍTULO III.- Libre designación

Artículo 102- Libre designación como sistema de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 103.- Cese del personal funcionario en los puestos de libre designación.

CAPÍTULO IV.- Órganos técnicos de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 104.- Órganos técnicos de provisión de puestos.

CAPÍTULO V.- Otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 105.- La adscripción provisional.

Artículo 106.- Comisión de Servicios ordinaria.

Artículo 107.- Comisión de servicios en otra Administración Pública.

Artículo 108.- Comisión de servicios en programas de cooperación.

Artículo 109.- Comisión de servicios forzosa.

Artículo 110.- Comisión de servicios para la puesta en marcha de proyectos y desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo.

Artículo 111.- Causas de finalización de las comisiones de servicio.

Artículo 112.- Reasignación de efectivos.

Artículo 113.- Redistribución de efectivos.

CAPÍTULO VI.- Movilidad del personal empleado público.

Artículo 114.- Movilidad por razón de violencia de género.

Artículo 115.- Movilidad por razón de violencia terrorista.

Artículo 116.- Movilidad por motivos de salud.

Artículo 117.- Movilidad por sanción disciplinaria de traslado forzoso.

Artículo 118.- Movilidad entre Administraciones públicas vascas

TÍTULO IX. - SISTEMA RETRIBUTIVO EN EL EMPLEO PÚBLICO VASCO

Artículo 119.- Principios del sistema retributivo.

Artículo 120.- Sistema retributivo del personal funcionario.

Artículo 121.- Retribuciones básicas.

Artículo 122.- Retribuciones complementarias.

Artículo 123.- Pagas extraordinarias.

Artículo 124.- Indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 125.- Retribuciones del personal laboral.

Artículo 126.- Retribuciones del personal que desempeñe puestos de dirección pública profesional.

Artículo 127.- Retribuciones del personal funcionario en prácticas.

Artículo 128.- Retribuciones del personal funcionario que presta servicios en destinos ubicados fuera de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 129.- Retribuciones del personal funcionario interino.

Artículo 130.- Retribuciones del personal eventual.

Artículo 131.- Retribuciones diferidas.

Artículo 132.- Complementos personales transitorios.

Artículo 133.- Deducción de retribuciones.

Artículo 134.- Pagos indebidos.

Artículo 135.- Devengo de las retribuciones.

TÍTULO X. - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO EN LAS AA.PP.VV.

Artículo 136.- Situaciones administrativas del personal funcionario. Criterios generales.

Artículo 137.- Servicio activo.

Artículo 138.- Servicios especiales.

Artículo 139.- Servicio en otras Administraciones Públicas.

Artículo 140.- Servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público.

Artículo 141.- Excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 142.- Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino.

Artículo 143.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Artículo 144.- Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

Artículo 145.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.

Artículo 146.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.

Artículo 147.- Excedencia voluntaria incentivada.

Artículo 148.- Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.

Artículo 149.- Expectativa de destino.

Artículo 150.- Excedencia forzosa temporal.

Artículo 151.- Excedencia forzosa.

Artículo 152.- Régimen jurídico de la excedencia forzosa.

Artículo 153.- Suspensión de funciones.

Artículo 154.- Suspensión provisional de funciones.

Artículo 155.- Suspensión firme de funciones.

Artículo 156.- Reingreso al servicio activo.

Artículo 157.- Reingreso al servicio activo proveniente de una situación que conlleve reserva de puesto.

Artículo 158.- Reingreso al servicio activo proveniente de una situación que no conlleve reserva de puesto.

Artículo 159.- Situaciones administrativas del personal funcionario interino.

Artículo 160.- Situaciones del personal laboral.

TÍTULO XI.- DERECHOS, DEBERES, CÓDIGO DE CONDUCTA E INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO VASCO

CAPÍTULO I.- Derechos del personal empleado público vasco. Permisos, vacaciones y régimen de jornada laboral

Artículo 161.- Derechos individuales del personal empleado público vasco.

Artículo 162.- Derechos individuales ejercidos colectivamente.

Artículo 163.- Permisos del personal empleado público vasco.

Artículo 164.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Artículo 165.- Vacaciones.

Artículo 166.- Jornada de trabajo. Ordenación del tiempo de trabajo.

CAPÍTULO II.- Código Ético y deberes del personal empleado público vasco

Artículo 167.- Principios que inspiran el código de conducta y los deberes del personal empleado público vasco.

CAPÍTULO III.- Responsabilidad y régimen de incompatibilidades

Artículo 168.- Responsabilidad del personal empleado público vasco.

Artículo 169.- Responsabilidad patrimonial.

Artículo 170.- Responsabilidad penal.

Artículo 171.- Responsabilidad disciplinaria.

Artículo 172.- Régimen de incompatibilidades.

TÍTULO XII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO

CAPÍTULO I.- Disposiciones generales y principios del régimen disciplinario.

Artículo 173.- Ámbito de aplicación.

Artículo 174.- Ejercicio de la potestad disciplinaria. Responsabilidad disciplinaria.

Artículo 175.- Principios del régimen disciplinario.

Artículo 176.- Extinción de la responsabilidad disciplinaria y prescripción de faltas y sanciones.

Artículo 177.- Anotación y cancelación de sanciones disciplinarias.

CAPÍTULO II.- Infracciones disciplinarias

Artículo 178.- Tipificación de infracciones.

Artículo 179.- Faltas muy graves.

Artículo 180.- Faltas graves.

Artículo 181.- Faltas leves.

Artículo 182.- Criterios para la calificación de las faltas.

CAPÍTULO III.- Sanciones disciplinarias

Artículo 183.- Tipos de sanciones.

Artículo 184.- Sanciones que pueden imponerse según el tipo de infracción.

Artículo 185.- Criterios para la graduación de las sanciones.

CAPÍTULO IV.- Procedimiento disciplinario

Artículo 186.- Normas generales del procedimiento disciplinario.

Artículo 187.- Medidas provisionales

TÍTULO XIII.- DE LA NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

Artículo 188.- Perfiles lingüísticos y planes de normalización del uso del euskera

Artículo 189.- El euskera en los procesos selectivos y de provisión.

Artículo 190.- Funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en la formación lingüística y en la acreditación de los perfiles lingüísticos.

Artículo 191.- La convalidación y otros sistemas de acreditación del conocimiento del euskera.

TÍTULO XIV.- DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS AA.PP.VV.

Artículo 192.- Principios generales para la ordenación de la negociación.

Artículo 193.- Principios orientadores de la actividad negociadora.

Artículo 194.- Órganos técnicos de negociación colectiva.

Artículo 195.- Aprobación de Acuerdos de condiciones de trabajo y Convenios colectivos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 196.- Mesas de Negociación.

Artículo 197.- Mesa Marco de Negociación de las AA.PP.VV.

Artículo 198.- Negociación colectiva por asociaciones municipales y entidades supramunicipales.

Artículo 199.- Unidades electorales.

Artículo 200.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición Adicional Primera.- Adscripción definitiva a los nuevos Grupos y Subgrupos de Clasificación profesional.

Disposición Adicional Segunda.- Clasificación de los puestos de trabajo en los Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación de las AA.PP.VV.

Disposición Adicional Tercera.- Regulación de las situaciones en las que el personal no puede ser integrado en los Cuerpos, Escalas o Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación de las AA.PP.VV.

Disposición Adicional Cuarta.- 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.

Disposición Adicional Quinta.- Equivalencia de Cuerpos y Escalas de las AA.PP.VV.

Disposición Adicional Sexta.- Integración en Cuerpos, Escalas y Agrupaciones Profesionales sin requisito de titulación del personal funcionario transferido.

Disposición Adicional Séptima.- Supuestos especiales de movilidad entre Escalas.

Disposición Adicional Octava.- Acceso al Cuerpo sin cumplir el requisito de titulación.

Disposición Adicional Novena.- Agrupaciones de personal funcionario de otras Administraciones Públicas.

Disposición Adicional Décima.- Personal Directivo Público Profesional de las AA.PP.VV.

Disposición Adicional Undécima.- Efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en esta Ley.

Disposición Adicional Duodécima.- Asistencia Técnica a las entidades locales vascas para la puesta en marcha de los instrumentos de gestión previstos en esta Ley.

Disposición adicional Decimotercera.- Código ético, régimen de incompatibilidades y deberes del personal eventual y personal directivo público profesional al Servicio del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Disposición Adicional Decimocuarta.- Personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Euskadi destinado en Osakidetza-Servicio vasco de salud.

Disposiciones Adicional Decimoquinta.- Medidas de acción positiva en el acceso al empleo público a favor de las víctimas de terrorismo y de colectivos desaventajados.

Disposición Adicional Decimosexta.- Régimen de Aseguramiento del personal funcionario.

Disposición Adicional Decimoséptima.- Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad

Disposición Adicional Decimooctava.- Actualización de titulaciones.

Disposición Adicional Decimonovena.-Desempeño de puestos de la

Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi por personal estatutario y personal funcionario docente no universitario.

Disposición Adicional Vigésima.- Personal no homologado.

Disposición Adicional Vigesimoprimera.- Condiciones de trabajo del personal laboral subrogado.

Disposición Adicional Vigesimosegunda.- Relación de puestos de trabajo de personal eventual.

Disposición Adicional Vigesimotercera.- Comisiones de Servicios en el extranjero.

Disposición Adicional Vigesimocuarta.- Mesa General de Negociación en el ámbito del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Disposición Adicional Vigesimoquinta.- Unidades electorales en Osakidetza- Servicio Vasco de Salud y en la Universidad del País Vasco.

Disposición Adicional Vigesimo sexta.- Centros especiales de empleo.

Disposición Adicional Vigesimoséptima.- Personal laboral temporal por tiempo indefinido no fijo, en cumplimiento de sentencia judicial.

Disposición Adicional Vigesimo octava.- Personal funcionario de la Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Disposición Adicional Vigesimonovena.- Jubilación parcial y anticipada del personal funcionario de las AA.PP.VV.

Disposición Adicional Trigésima.- Reducción del complemento específico a los efectos de autorizar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.

Disposición Adicional Trigésimo primera.- Superación del límite previsto en el art. 7.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Disposición Adicional Trigésimo segunda.- Regulación por las AA.PP.VV. de los aspectos contemplados en la presente ley.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición Transitoria Primera.- Puestos calificados como de personal directivo público profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Disposición Transitoria Segunda.- Dirección Pública Profesional y Administraciones Forales, Locales y de la Universidad del País Vasco.

Disposición Transitoria Tercera.- Sistema de equivalencias entre grados personales y grados de desarrollo profesional.

Disposición Transitoria Cuarta.- Grado de desarrollo profesional transitorio y personalizado.

Disposición Transitoria Quinta.- Régimen transitorio de consolidación del grado personal.

Disposición Transitoria Sexta.- Situaciones administrativas reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Empleo Público.

Disposición Transitoria Séptima.- Aplicación transitoria de la determinación anual de la cuantía del complemento de destino.

Disposición Transitoria Octava.- Interdicción de retribuciones de carrera a cuenta.

Disposición Transitoria Novena.- Entrada en vigor del nuevo sistema de titulaciones universitarias.

Disposición Transitoria Décima.- Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

Disposición Transitoria Undécima.- Personal funcionario que resulta adscrito a una entidad instrumental.

Disposición Transitoria Duodécima.- Promoción interna horizontal excepcional dentro del Grupo A de clasificación.

Disposición transitoria Decimotercera.- Personal empleado público que ocupe en la actualidad puestos de trabajo clasificados como propios del personal directivo profesional.

Disposición transitoria Decimocuarta.- Garantía de derechos retributivos.

Disposición transitoria Decimoquinta.- Trienios devengados con anterioridad a la integración en los Cuerpos que se crean en esta Ley.

Disposición Transitoria Decimosexta.- Procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición Transitoria Decimoséptima.- Período transitorio hasta la publicación de las resoluciones de integración en los Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación.

Disposición Transitoria Decimooctava.- Procesos especiales de funcionarización o laboralización del personal empleado público.

Disposición Transitoria Decimonovena.- Proceso especial de consolidación de empleo en las AA.PP.VV.

Disposición Transitoria Vigésima.- Consolidación de empleo en Grupos de Clasificación con altos porcentajes de interinidad.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Disposición Derogatoria única.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición Final Primera.- Delegación al Gobierno Vasco para aprobar un decreto sobre Cuerpos

y Escala del personal funcionario de las AA.PP.VV.

Disposición Final Segunda.- Resoluciones de integración en Cuerpos, Escala y Agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación.

Disposición Final Tercera.- Modificación del artículo 29 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre "Ley de Gobierno".

Disposición Final Cuarta.- Habilitación normativa.

Disposición Final Quinta.- Entrada en vigor.

ANEXO.-ORDENACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL E INSTITUCIONAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI

III.- CONSIDERACIONES GENERALES

El Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno somete a la consideración de este Consejo el Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco, un anteproyecto legislativo extenso y complejo, cuyo objeto es la ordenación, la definición del régimen jurídico y la regulación de los instrumentos de gestión del empleo público vasco, entendido éste como el conjunto de puestos de trabajo desde los que se prestan servicios profesionales retribuidos en cualquiera de las administraciones públicas vascas, y dirigido a reemplazar a la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, que contiene la regulación actual de esta materia.

Desde que esta Ley fue instaurada, diversos factores, entre ellos la evolución experimentada por la sociedad, la globalización, la innovación, las TICs. etc..., han impactado sobre las necesidades y expectativas de la sociedad respecto de su administración pública y sobre las áreas de atención y formas de trabajar de ésta, generando la necesidad de adaptación de los instrumentos de gestión del empleo público vasco. La propia administración vasca ha llevado a cabo sus iniciativas desde la perspectiva de la gestión pública para la racionalización y modernización de la administración.

Desde la perspectiva legal, los cambios normativos habidos en la legislación estatal básica con la aprobación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, han conformado un marco de desarrollo legal más abierto, proporcionando al legislador autonómico unos márgenes de configuración normativa amplios para definir su propio modelo y perfilar los elementos más novedosos del mismo, tales como la dirección pública profesional, la ordenación y estructura del empleo público, la carrera profesional, la evaluación del desempeño o el sistema retributivo.

A la vista de las nuevas realidades que las administraciones públicas vascas deben afrontar y de las nuevas posibilidades que jurídicamente han surgido para introducir elementos innovadores en el sistema público de empleo vasco, configurando una regulación mejor adaptada a los nuevos retos, valoramos como muy necesaria la elaboración de un nuevo proyecto legislativo de empleo público y especialmente oportuna la sustitución de la todavía vigente Ley de Función Pública de 1989.

El que ahora analizamos no es el primer anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco que se somete a la consideración del CES, ni sus contenidos desconocidos para este Consejo. El 26 de junio de 2015, el CES Vasco se pronunció sobre un texto de Anteproyecto de Ley sobre la

materia, aprobado como Proyecto de Ley por el Consejo de Gobierno el 1 de diciembre de 2015 y cuya culminación parlamentaria se vio truncada por la disolución de la Cámara legislativa vasca el 1 de agosto de 2016. Nuevamente se nos ofrece la oportunidad de manifestar nuestro parecer sobre este texto, una vez que tras las elecciones de 2016 el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno retomara la tramitación del mismo tras un proceso de revisión.

Aunque el texto presenta numerosas modificaciones respecto del que examinamos en 2015, un alto porcentaje de ellas consisten en mejoras de redacción sin alterar su contenido y en la supresión de algunos pasajes de detalle para su traslado al desarrollo reglamentario posterior. Se ha conseguido así un texto más claro, mejor estructurado y aligerado, lo que es importante en un anteproyecto de la envergadura del que analizamos. Se han actualizado asimismo algunas referencias legislativas.

Respecto de los aspectos sustantivos, se observan modificaciones, muy técnicas y puntuales, que no alteran la esencia del Anteproyecto de 2015, manteniendo éste su arquitectura, elementos nucleares y contenido, sin perjuicio de que también se observen algunas modificaciones en aspectos relevantes que este Consejo señaló en su Dictamen 9/2015. Por ello las consideraciones expresadas en el Dictamen 9/2015 que este Consejo emitió respecto del Anteproyecto de Ley de Empleo Público vasco son un referente de partida necesario para la emisión de este nuevo Dictamen.

La preservación del ámbito de la negociación colectiva

Aludíamos en nuestro Dictamen 9/15 a los artículos 192 c) y d)¹ que se incorporan en el texto del Anteproyecto de Ley el principio de obligatoriedad y el de la buena fe negocial. De acuerdo con el primero, las administraciones públicas negociarán en todo caso las materias incluidas en la normativa básica del empleado público y de acuerdo con el segundo, ambas partes negociarán bajo el principio de buena fe y se proporcionarán mutuamente toda la información que precisen relativa a la negociación.

Observamos con agrado cómo el Anteproyecto recoge una de las propuestas planteadas en el Dictamen 9/2015 y, seguido de introducir el principio de obligatoriedad, desarrolla el art. 37 del EBEP y especifica las materias objeto de negociación, introduciendo mayor claridad en las garantías de la participación sindical en las cuestiones que afectan al empleo público. A lo largo del articulado se observa también la inclusión de la necesidad de la previa negociación con las organizaciones sindicales en procedimientos y decisiones que no se contemplaban en el Anteproyecto anterior.

No obstante, el artículo 192 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. Compartimos una interpretación de esos principios que permita un entendimiento de la negociación colectiva, no como un proceso de suma de alegaciones, sino como aquél que permita buscar una posición común.

En consecuencia, es necesario que en la aplicación de la Ley de Empleo Público Vasco se garantice una Negociación Colectiva efectiva en las Administraciones Públicas Vascas, estableciendo vías y herramientas bidireccionales de intercambio de opiniones, con el fin último de llegar a un acuerdo que satisfaga a ambas partes.

1. Artículo 197c) y d) en el Anteproyecto de Ley consultado en 2015.

Por otro lado, hemos de manifestar que este Consejo apuesta por avanzar en un modelo integral, racional y eficiente de Administración Pública Vasca, que abarque el conjunto del personal de los diferentes niveles institucionales de Euskadi, tanto el general, como el foral y el local, dentro del marco legal de nuestra Comunidad, y que permita superar diferencias comparativas hoy día existentes entre el personal de las distintas administraciones. Ello requiere del desarrollo de toda una serie de mecanismos transversales, relacionados con el ingreso, la promoción, la movilidad, la carrera, la ordenación y estructura del empleo público, entre otros, así como de medidas de homogeneización de las condiciones de trabajo de los empleados públicos de las distintas administraciones públicas vascas.

La homogeneización de las condiciones de trabajo, acceso y carrera requieren de la necesaria constitución de órganos de negociación colectiva, carencia que se manifiesta en el Anteproyecto de Ley. Esta única y exclusivamente y con mero carácter potestativo, establece la posibilidad de que *“Por acuerdo de las Administraciones públicas vascas podrá constituirse una Mesa Marco de Negociación de las Administraciones Públicas Vascas.*

Este Consejo considera imprescindible que la Mesa Marco de Negociación, prevista en el art. 197.1 del Anteproyecto de Ley, no sea una mera posibilidad, sino que se materialice y se constituya de manera efectiva.

Finalmente, ha de señalarse que se detectan en el Anteproyecto de Ley una serie de preceptos donde se confunden los términos de representación de personal y organizaciones sindicales. Esto es, 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”.

En este sentido, el art. 33.1 Estatuto Básico del Empleo Público atribuye el derecho a la negociación colectiva a las organizaciones sindicales más representativas reconocidas en la ley (refiriéndose a la Ley Orgánica 11/1985, de Libertad Sindical). En efecto, los artículos correspondientes de esa Ley orgánica contemplan dos requisitos para reconocer capacidad negociadora a los sindicatos en el ámbito autonómico, el de representatividad y el de irradiación, y no se reconoce esa capacidad a la representación del personal, es decir, a las Juntas y Delegados de Personal.

La Función Directiva Profesional y el Estatuto del Personal Directivo

El directivo profesional público y su estatuto constituye uno de los elementos más novedosos de la reforma del sistema de empleo público emprendida por el Gobierno Vasco, ya contemplado en el Proyecto legislativo de Empleo Público vasco de 2015.

El Dictamen elaborado por este Consejo en 2015 se pronunció sobre el mismo destacando la gran potencialidad que podía intuirse de la instauración de la figura, pero manifestando, al mismo tiempo, la inquietud suscitada por ésta y por el régimen jurídico articulado, que no se juzgaba como el más adecuado.

A mayor abundamiento, el Dictamen indicaba la necesidad de orientar la figura a la profesionalización del personal público y reservar los puestos de trabajo de naturaleza directiva a personal de la propia administración, tanto funcionario como laboral, estableciendo

únicamente como excepción, y de forma motivada, en atención a las características específicas de las funciones a realizar, la posibilidad de contratar a personal ajeno, y solamente si no se dispone de personal funcionario o laboral fijo con la competencia necesaria.

Es ésta una consideración que queremos reiterar dado que el que la persona destinada a ocupar un puesto directivo profesional público esté previamente vinculada a la administración pública o sea ajena a la misma es una cuestión de opción legislativa que depende de la decisión que sobre la misma adopte el propio legislador vasco y estimamos que la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera es una garantía de mayor neutralidad, que asegura, además, un, generalmente necesario, conocimiento de la cultura administrativa y de las especiales normas de gestión que rigen en la Administración.

En este sentido se han orientado normas como la Ley estatal 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, que establece que los nombramientos de Directores Generales habrán de efectuarse entre funcionarios de carrera del Estado, de las Comunidades Autónomas o de las Entidades locales, *salvo que el Real Decreto de estructura permita que, en atención a las características específicas de las funciones de la Dirección General, su titular no reúna dicha condición de funcionario, debiendo motivarse mediante memoria razonada la concurrencia de las especiales características que justifiquen esa circunstancia excepcional.*

El Dictamen planteaba, además, que el nombramiento de personal directivo profesional público fuera por un periodo limitado de tiempo y no coincidente con las legislaturas. Sobre este punto apreciamos favorablemente que, en esta ocasión, el Anteproyecto se ha orientado en el sentido propuesto por este Consejo, fijando en el artículo 36.2.g) que *el periodo de desempeño del puesto no podrá ser inferior a 5 años*, y, consecuentemente, desvinculando el nombramiento de los directivos profesionales de las designaciones políticas de cada legislatura.

La consolidación del empleo temporal

El Dictamen 9/2015 dedicó también un apartado de sus consideraciones generales a la cuestión de la consolidación del empleo temporal. En el mismo, el Consejo expresó su preocupación por los elevados niveles de temporalidad en el empleo público, persistentes durante muchos años, y que valoraba como *una anomalía difícilmente justificable*. Es por ello por lo que, en adición a la posibilidad de convocar con carácter excepcional un proceso de consolidación de empleo público, como el previsto en las Disposiciones Transitorias decimonovena y vigésima, el Consejo se pronunciaba a favor de comprometer la negociación con la representación del personal, en el marco de un Plan de Empleo, de convocatorias de consolidación de empleo temporal que lleve a cabo tareas y programas que se revelen de carácter estructural.

A este respecto, observamos que el tenor de las Disposiciones Transitorias del Anteproyecto de Ley que resultan involucradas en esta problemática presenta ciertas variaciones respecto del de sus antecesoras en el Anteproyecto de Ley de 2015, variaciones cuyo significado preciso tenemos dificultades en discernir.

Así, la Disposición Transitoria Decimonovena reza de la siguiente, manera:

1.Las Administraciones públicas vascas podrán convocar tras la entrada en vigor de esta Ley, por una sola vez y con carácter excepcional, previa la aprobación de las correspondientes Ofertas de Empleo Público, la realización de diversos procesos selectivos para el acceso al empleo público a puestos o plazas correspondientes a sus distintos cuerpos, escala, especialidades o categorías que estén dotadas presupuestariamente, como medida necesaria

para la consolidación del empleo temporal en plazas de naturaleza estructural.

2. Dichos procesos de selección deberán desarrollarse en el marco de varias Ofertas de Empleo Público consecutivas y responderán a las siguientes características:

Consideramos que la redacción debería de aportar mayor claridad sobre si las modificaciones introducidas suponen efectivamente un mayor número de procesos selectivos al hablar, y en plural, de “varias Ofertas Públicas de Empleo”, y consecutivas, al mismo tiempo que en el apartado 1 se sigue hablando de “*de una sola vez y con carácter excepcional*”.

Asimismo, nos parece también necesaria una aclaración del apartado 3 que ha sido añadido a la Disposición Transitoria Vigésima, y que, escuetamente, 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.

“3. Las previsiones de esta disposición se aplicarán para la consolidación de empleo de personal laboral.”

Normalización lingüística

El Título relativo a la “Normalización Lingüística”, reproduce íntegramente los dos artículos que lo integraban en el anteproyecto de 2015, con la excepción de un nuevo apartado, que se añade al final del artículo 188, dedicado a los perfiles lingüísticos y Planes de Normalización del uso del euskera:

Art. 188.11: La modificación del régimen de desempeño de los puestos de trabajo consistente en la acreditación del perfil lingüístico asignado al puesto, incorporado a la relación de puestos de trabajo como consecuencia de un nuevo periodo de Planificación, únicamente tendrá efectos, en relación con procesos selectivos y de provisión, en aquéllos que hayan sido convocados con posterioridad a la aprobación de dicha modificación.

Sobre el mismo, hemos de manifestar las cautelas que expresamos en nuestro Dictamen de 2015 respecto de los perfiles lingüísticos y planes de normalización del uso del euskera en los procesos selectivos y de provisión sobre las consecuencias sobre la carrera profesional de las personas empleadas públicas que, por razones ajenas a su voluntad, no acrediten el perfil lingüístico establecido para su puesto de trabajo y la consideración de la edad como motivo objetivamente apreciable de exención en el cumplimiento de la preceptividad del perfil lingüístico asignado, así como en los procesos de selección y promoción. El objetivo es el de no bloquear las posibilidades de promoción interna a través de la movilidad y la participación en concursos de traslados.

Este motivo de exención excepcional no ha quedado incorporado en el anteproyecto cuando el Decreto 86/1997 por el que se regula el “Proceso de Normalización del Uso del Euskera en las Administraciones Públicas de la CAE” establece 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.

Estimamos positiva la incorporación del citado apartado 11, en tanto que evita la retroactividad de un requisito de desempeño en relación con puestos de trabajo incluidos en procesos selectivos y/o de provisión, y preserva el derecho del aspirante a que los requisitos a cumplir para el desempeño del puesto no resulten modificados y sean los existentes en el momento de

la convocatoria del proceso selectivo o de provisión.

Planes de Igualdad

También desaparece la Disposición Adicional Decimosexta, 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. Se establecía también la obligación de las Administraciones Públicas de elaborar, aprobar y aplicar un Plan de Igualdad, el cual previamente debería de ser objeto de negociación con la representación sindical. Se fijaba incluso un plazo de dos años desde la aprobación de la Ley para la aprobación de dicho Plan.

Consideramos imprescindible recuperar esta disposición adicional en el texto del Anteproyecto y formalizar así el compromiso con líneas de intervención y directrices concretas que orienten la actividad de las administraciones públicas en materia de igualdad entre mujeres y hombres.

Sorprende esta supresión, tanto más cuando el Informe de Función Pública que acompaña el texto del Anteproyecto de Ley objeto de Dictamen dedica una extensa parte del mismo al apartado titulado “Apuntes para la igualdad de mujeres y hombres”, sugiere la incorporación de una serie de medidas dirigidas a evitar la discriminación de género y, respecto de los Planes de Igualdad, incluir una referencia expresa a su aprobación por el Gobierno Vasco entre sus atribuciones como Órgano Superior del Empleo Público Vasco “para hacer visible el compromiso del Departamento con la elaboración del Plan de Igualdad” y que tampoco figura en el texto del Anteproyecto de Ley.

La figura del Delegado de Protección de Datos

Finalmente, parece oportuno efectuar un recordatorio de la figura del Delegado de Protección de Datos, creada por el Reglamento Europeo de Protección de Datos, en vigor desde el 25 de mayo de 2018, que siendo obligatoria para organizaciones que traten datos personales de forma intensiva o datos sensibles a gran escala, así como para organismos públicos, ha de ser tenida en cuenta en la elaboración del Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco, y sus especificidades (p.e. el Reglamento europeo no permite el cese del Delegado) recogidas en el mismo.

Aprovechamiento de las estructuras del servicio del PRECO del CRL-LHK en la resolución de conflictos en el ámbito público

El Anteproyecto de Ley, en su artículo 200, prevé que las administraciones públicas vascas y las organizaciones sindicales podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos. Concretamente, el Gobierno Vasco, previo acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas, podrá crear un órgano de mediación y arbitraje cuya finalidad sea la solución extrajudicial de conflictos colectivos en la Administración de la CAE, determinándose reglamentariamente los procedimientos para la utilización de este sistema.

Añade, asimismo, que, de forma transitoria, hasta la creación de dicho órgano, se asignan al Consejo de Relaciones Laborales, CRL-LHK, las labores de mediación y arbitraje dirigidas a la solución extrajudicial de conflictos colectivos que afecten al personal laboral de la Administración de la CAE.

Son dos las consideraciones que a este respecto deseamos efectuar:

Primeramente, y sobre la creación del órgano de mediación y arbitraje de conflictos colectivos en la Administración de la CAE, nos parece oportuno plantear el aprovechamiento de estructuras y cauces ya existentes para la resolución extrajudicial de conflictos, sin necesidad de crear órgano adicional alguno y haciendo así un uso más eficiente de los recursos existentes. En este sentido, la habilitación del Consejo de Relaciones Laborales, CRL-LHK, organismo que a través del PRECO presta en Euskadi un servicio público de solución extrajudicial de conflictos de trabajo mediante la conciliación, la mediación y el arbitraje, para la resolución extrajudicial de los conflictos en el ámbito de la administración pública vasca, nos parece una opción más racional y adecuada que la creación del órgano previsto en el Anteproyecto de Ley.

En segundo lugar y respecto de la atribución transitoria del párrafo segundo del segundo apartado, consideramos que resulta innecesaria y superflua ya que se refiere a trabajadores de carácter laboral, sometidos a la legislación laboral común, de la que, de forma natural se deriva la competencia del Consejo de Relaciones Laborales para intervenir en conflictos de personal laboral con su empleador, en este caso la administración pública vasca.

IV.- CONSIDERACIONES ESPECÍFICAS

Artículo 3. Ámbito de Aplicación

Apreciamos que la formulación de esta disposición se resuelve jurídicamente de forma mejorada respecto de su equivalente en el Anteproyecto precedente. Aunque en el texto anterior se establecía la aplicación preferente de su normativa específica al personal docente no universitario y al personal estatutario de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud respecto de toda una serie de cuestiones, en los párrafos iniciales se preveía la aplicación de lo dispuesto en esta Ley, y en lo no previsto por ella, la aplicación de la normativa específica. La nueva formulación despeja las dudas sobre la aplicación preferente de su normativa específica respecto de toda una serie de cuestiones, si bien creemos que puede ser más claramente redactada, de la siguiente forma:

Art. 3.4.- El personal docente no universitario y el personal estatutario de Osakidetza-Servicio vasco de salud **se regirá aplicándose con carácter preferente su normativa específica en relación con** la carrera profesional, la promoción interna, la selección de personal y la provisión de puestos de trabajo, la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias, la movilidad voluntaria entre Administraciones públicas y la regulación del personal directivo público profesional **y en lo no dispuesto por la misma, por esta Ley.**

Muchos aspectos de carácter relevante del régimen jurídico aplicable al personal docente no universitario y al personal estatutario de Osakidetza se rigen por su normativa específica, por lo que proponemos cambiar la redacción de este párrafo, de modo que en primer lugar se aluda al carácter preferente de la normativa específica en los aspectos que se citan (carrera profesional, promoción interna,...) y, en segundo lugar, se disponga la aplicación de esta Ley en relación a todos los demás aspectos.

Es preciso señalar, en este sentido, que además de los aspectos citados en este precepto que están sometidos a la normativa específica (carrera profesional, promoción interna, selección de personal...), a lo largo de la propia Ley se hace una remisión expresa a la normativa específica que regula otros aspectos no contemplados en este precepto, por ejemplo la función inspectora

(vid. art. 23.1).

Artículos 10, 11 y 12 Atribuciones de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

Observamos una importante reducción de las atribuciones de esta Comisión, que pierde su carácter de órgano de consulta en materia de empleo público para quedar limitado a un órgano técnico en el que se hará efectiva la coordinación de las políticas de recursos humanos entre las administraciones públicas vascas.

Entre estas atribuciones que desaparecen en el nuevo texto, está 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, que propusimos en nuestro Dictamen 9/2015, que quedó recogida en el Proyecto de Ley aprobado por el Consejo de Gobierno y que incluso es mencionada en el Informe de Función Pública de enero de 2018 sobre el Anteproyecto.

Por ello nos llaman la atención las modificaciones observadas en el texto del Anteproyecto de Ley que ha sido sometido a nuestra consideración y entendemos oportuna una explicación justificativa, tanto del cambio de naturaleza del órgano, como de la pérdida de las atribuciones que hemos señalado.

Artículo 14.- Composición del Consejo Vasco de la Función Pública

El artículo 14 del Anteproyecto 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*". Proponemos que esta previsión especifique que, dentro de dicha participación, cada una de las organizaciones sindicales más representativas cuente al menos con un representante.

Art. 14.1.f) Seis personas representantes del personal, designadas por las organizaciones sindicales más representativas a nivel de la Comunidad Autónoma de Euskadi, **figurando al menos un representante de cada una de las organizaciones sindicales más representativas.**

Artículo 15.- Atribuciones del Consejo Vasco de la Función Pública

Proponemos introducir las siguientes 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. La información de las normas sobre empleo público correspondientes a todas las administraciones públicas vascas, independientemente del nivel institucional, administración general, foral o local, al que pertenezcan, por parte de un órgano de coordinación, consulta y propuesta de las medidas de la política de personal de las administraciones vascas, como el Consejo Vasco del Empleo Público, permite progresar en la construcción de un modelo integral de empleo público vasco y en la homogeneización de las condiciones de trabajo del mismo.

Art. 15: Es competencia del Consejo Vasco de la Función Pública:

- b) Informar, en el plazo de un mes, los proyectos de disposiciones generales que hayan de ser aprobados por el Consejo de Gobierno, en desarrollo de esta Ley. Asimismo, informará las

disposiciones generales **y reglamentarias** propias de las Administraciones forales y locales o universitarias **que incidan sobre el empleo público.**

- d) Debatir y proponer las medidas necesarias para la coordinación de la política de personal y función pública de las distintas Administraciones públicas vascas y, en especial, en materia de registro de personal, sistemas de acceso, relación de puestos de trabajo, promoción y carrera administrativa, homologación funcional y retributiva, oferta pública de empleo **y movilidad interadministrativa.**
- f) Informar, ~~cuando así lo solicite el órgano competente,~~ sobre disposiciones y decisiones de las Administraciones públicas vascas en materia de personal, y conocer e informar los asuntos que sean sometidos a su consideración por cualquiera de sus miembros en relación con las materias propias de su competencia.

Artículo 22.- El Instituto Vasco de Administración Pública

Apartado 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.*

Por guardar una coherencia con el resto del articulado parece procedente aludir a EUDEL o, en su caso, a la Asociación *que resulte ser la más representativa de los municipios vascos.* Véase en este sentido, la redacción de los arts. 11.4; 14.1. e); 197 y 198.

Artículo 47.- Instrumentos complementarios de ordenación del empleo público

El artículo 47 regula una serie de instrumentos complementarios de ordenación del empleo público que completan la información recogida en las relaciones de puestos de trabajo. Consideramos oportuno recordar que, englobados en las materias previstas en el artículo 192, constituyen materia sujeta a negociación colectiva y sería conveniente que así constara en la disposición al señalar que estos instrumentos serán aprobados por el órgano competente en materia de empleo público de las respectivas Administraciones Públicas Vascas.

Artículo 53.- Registro de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos.

Dado que el Reglamento Europeo de Protección de Datos no ha sido desarrollado por una ley estatal, sería oportuno acudir a la Recomendación CV/Rec(2015) del Consejo de Ministros del Consejo de Europa, relativa al procesamiento de datos personales en el marco del empleo, adoptada el 1 de abril de 2015 en la Reunión nº. 1224. Estas recomendaciones sirven tanto para el sector público como para el privado.

Así, en el 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. Sugerimos 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. El Reglamento Europeo de Protección de Datos dedica su art. 88 al "Tratamiento en el ámbito laboral", comenzado su redacción con un significativo "Los Estados miembros, podrán, a través de disposiciones legislativas...". Dado que todavía no existe una ley orgánica estatal que desarrolle este precepto, y contando con la Recomendación referida, se entiende procedente la invocación de ésta.

Art. 53.14.- En todo caso, el tratamiento integrado de la información contenida en los distintos registros

de personal respetará la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal, limitando la incorporación de datos a aquellos que resulten pertinentes y estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus cometidos. **Asimismo se recurrirá a la recomendación CV/Rec(2015) del Consejo de Ministros del Consejo de Europa relativa al procesamiento de datos personales en el marco del empleo, adoptada el 1 de abril de 2015 en la Reunión n. 1224.**

Artículo 54.- La evaluación del desempeño

Respecto del Anteproyecto precedente, la regulación de la evaluación del desempeño presenta un nuevo apartado relativo a la realización de la evaluación a través de Comisiones Técnicas de Evaluación, que garantizarán la objetividad del proceso de evaluación del desempeño. Valoramos muy positivamente esta novedad del Anteproyecto actual, sobre cuya incorporación al proceso de evaluación del desempeño efectuamos una consideración específica en nuestro Dictamen de 2015. Consideramos que esta previsión podría verse aún mejorada con la inclusión de una especificación de que estas comisiones actuarán con criterios de transparencia y de que proporcionarán información de sus actuaciones a las representaciones de las organizaciones sindicales y/o a las Juntas y Delegados de Personal.

La evaluación del desempeño, en la base del desarrollo de la carrera profesional, se sitúa como un elemento de gran relevancia en el modelo de empleo público diseñado por el anteproyecto. De ahí que entendemos necesario que se garantice que las características y criterios de aplicación de los instrumentos habilitados para esta finalidad sean puestos a disposición de las personas que ocupen o se incorporen a los puestos de trabajo correspondientes, proponiendo la siguiente adición:

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.**

Artículo 64.- Causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera y del vínculo de personal laboral fijo.

El Anteproyecto sitúa a la “pérdida de nacionalidad” como una de las causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo.

No cabe olvidar que, en virtud del art. 72 del propio Anteproyecto, los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder a la condición de funcionario en las Administraciones Públicas vascas, salvo en aquellos empleos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en los que se ejerzan funciones que impliquen la salvaguardia de los intereses de esas Administraciones. Este acceso que se extiende igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España.

Además, se prevé que por medio de ley del Parlamento Vasco se podrá eximir del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario en determinados ámbitos o sectores de actividad de las Administraciones públicas vascas (art. 72.5).

En todos estos supuestos, la pérdida de nacionalidad ostentada en el momento del acceso, no

supone automáticamente la pérdida de la condición de funcionario.

Quizás debiera hacerse referencia a la nacionalidad “*que haya sido exigida como requisito para el nombramiento*”.

Artículo 67.- Jubilación del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas.

En coherencia con lo establecido en la Disposición Adicional Vigésimonovena, que reconoce la Jubilación parcial, el apartado 1 del art. 67 debería de incorporar la posibilidad de la jubilación parcial.

Art. 67.1: La jubilación del personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas podrá ser:

- a) Voluntaria
- b) Ordinaria, al cumplir la edad legalmente establecida
- c) **Parcial**
- d) Por la declaración de incapacidad permanente en el grado que imposibilite el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala.

Artículo 69.- Rehabilitación de la condición de personal funcionario en las Administraciones Públicas vascas

El apartado 2 del art. 69 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.

En nuestra opinión 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.

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. El objetivo es el de acoger el mayor número de candidatos con discapacidad aptos para el desempeño de los puestos de trabajo dentro del 7% de reserva global establecido.

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.

Art. 86.1.e) 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.

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. Estimamos 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.-

Artículo 92.- Promoción interna vertical

Proponemos la supresión de las especificaciones relativas a las pruebas selectivas para la promoción interna vertical. Creemos que resulta redundante e innecesario.

~~Art. 92.2.- La promoción interna vertical se llevará a cabo mediante pruebas selectivas y, en su caso, mediante valoración de méritos. Las citadas pruebas para el acceso a cuerpos, escala u otros sistemas de agrupación de personal funcionario tendrán el mismo contenido que las pruebas de acceso en el sistema abierto y de libre concurrencia.~~

Artículo 100.- Valoración de los concursos y reglas adicionales.

Esta disposición establece los aspectos que serán objeto de valoración en los concursos para la provisión de puestos de trabajo, y, entre ellos, incluye el nivel de conocimiento acreditado del euskera, cuando no constituya requisito.

Sobre esta cuestión hemos de reiterar las cautelas manifestadas en el Dictamen de 2015 y expresadas en el apartado de consideraciones generales sobre las consecuencias sobre 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 y en los procesos de selección y promoción, con el objetivo de no bloquear las posibilidades de promoción interna a través de la movilidad y la participación en concursos de traslados.

Artículo 109.- Comisión de servicios forzosa.

Se propone añadir un nuevo apartado con la finalidad de que los empleados públicos afectados por una comisión de servicios forzosa tengan preferencia para ocupar vacantes de necesaria provisión de su grupo profesional en su departamento u organismo de origen.

Art. 109.6: “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”.

Artículos 112.- Reasignación de efectivos y 113.-Redistribución de efectivos

Los procedimientos de reasignación y de redistribución de efectivos deben de tener un carácter excepcional y ser llevados a cabo previo acuerdo y negociación con la representación sindical a

fin de evitar la inseguridad jurídica para los trabajadores, lo que debería de recogerse de forma expresa en el tenor de estos dos artículos.

En cuanto al art. 113 se propone la siguiente adición al final del apartado 1:

Art. 113.1..... A estos efectos, se entienden por puestos de trabajo similares los que tienen asignadas funciones equivalentes en las respectivas monografías de puestos de trabajo, guardan semejanzas en su provisión y el conjunto de retribuciones percibidas no es ni inferior ni superior en un diez por ciento a las del puesto de trabajo que inicialmente ocupaban. **En todo caso, el personal funcionario no podrá ver disminuidas sus retribuciones.**

Artículo 114. Movilidad por razón de violencia de género o acoso laboral o sexual

Se contempla positivamente la incorporación de un nuevo apartado que faculta a las administraciones vascas a adoptar medidas equivalentes a las previstas para mujeres víctimas de violencia de género a las mujeres víctimas de acoso laboral o sexual que se observa en este artículo.

Artículo 118.-Movilidad entre Administraciones públicas vascas

Entendemos los sistemas de movilidad entre Administraciones como una herramienta complementaria para la cobertura de vacantes, una vez finalizados los procesos internos de provisión de puestos de cada Administración y siempre previa negociación con la parte sindical.

Artículo 119.- Principios y requisitos generales del sistema retributivo.

- Se propone la siguiente adición en su apartado 1.e):

Artículo 119.1.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.

El Tribunal Constitucional se pronunció en STC 142/1993, 22 de abril en relación con la posible inconstitucionalidad de la Ley 2/1991, de 7-1-1991, sobre derechos de información de los representantes de los trabajadores en materia de contratación. El TC declaró que se trataba de una medida legal proporcionada, ya que los terceros privados pueden acceder a datos de otras personas, cuando está en juego el cumplimiento de cargas y obligaciones de relevancia pública. Cabe destacarse entre los argumentos provistos por esta sentencia que el acceso a la información relativa a la retribución no permite la reconstrucción de datos del trabajador incluidos en la esfera de su intimidad.

En el contexto del Anteproyecto de Ley que nos ocupa, mitigar la brecha salarial, particularmente con los altos cargos, es, por ejemplo, un interés legítimo a destacar; y por ende, un principio enumerado en el propio art. 119.1 del Anteproyecto de ley, esto es, en su apdo. “c. Igualdad retributiva entre mujeres y hombres”.

- En el apartado 1.f).- se sugiere la mejora de redacción siguiente:

En el texto del Anteproyecto la redacción del art. 119.1.f) es del siguiente tenor: " Reconocimiento de su carácter de materia de negociación colectiva, en los términos previstos en esta Ley".

Artículo 119.1.f).- Reconocimiento **de la materia retributiva entre las materias objeto de la negociación colectiva, en los términos previstos en esta Ley.**

Artículo 122. Retribuciones complementarias

Este Consejo se muestra favorable a la conveniencia de una estructura común de las retribuciones complementarias para todas las administraciones públicas vascas como elemento de un modelo integral de empleo público vasco por el que abogamos, y, en consecuencia, este Consejo 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:"**

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, proponemos 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.**

Artículo 145.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.

En los supuestos de excedencia voluntaria por motivo de violencia de género, consideramos que el derecho a la reserva de puesto y destino debe de prolongarse durante todo el tiempo que dure la circunstancia que motiva la misma, la excedencia por motivo de violencia de género, sin establecer tope temporal alguno, y siendo computable a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de Seguridad Social aplicable. Es por ello por lo que proponemos las siguientes modificaciones en la disposición correspondiente:

Art. 145.2. Durante **el tiempo que persista los seis primeros meses de** 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. ~~Cuando las actuaciones judiciales lo exijan y con la finalidad de garantizar la efectividad del derecho de protección de las víctimas, se podrá prorrogar este período por otros periodos de tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente.~~

Artículo 146.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.

De forma análoga a la consideración efectuada para los supuestos de excedencia voluntaria por violencia de género, consideramos también que en los supuestos de excedencia voluntaria por motivo de violencia terrorista, el derecho a la reserva de puesto y destino debe de prolongarse durante todo el tiempo que dure la circunstancia que motiva la misma, la excedencia por motivo de violencia terrorista, sin establecer tope temporal alguno, y siendo computable a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de Seguridad Social aplicable. Es por ello por lo que proponemos las siguientes modificaciones en la disposición correspondiente:

Art. 146. 2. Durante **el tiempo que perdure esta excedencia los seis primeros meses de 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. ~~Se podrá prorrogar este periodo por otros periodos de tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente.~~

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:

j) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, **sindicación**, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

*Adición de un nuevo apartado **n) A la libertad de sindicación***

Artículo 164.- Permisos para conciliar la vida personal, familiar y laboral

En su apartado a) 4, el Anteproyecto establece que el permiso parental *excluye* a los permisos por parto, maternidad, paternidad, adopción, acogimiento, nacimiento de hijo *o a cualquier otro de idéntica finalidad, cualquiera que sea su denominación, regulados tanto en normas como en acuerdos de condiciones de trabajo o en convenios colectivos. Cualquier modificación normativa que extienda la duración de los permisos incluidos en este permiso parental implicará la minoración equivalente de su duración.*

Consideramos que la redacción de este precepto ha de ser reformulada, a fin de propiciar su comprensión sobre la naturaleza precisa del permiso parental, y ello en base a los siguientes argumentos:

La licencia o permiso parental o por cuidado infantil es un permiso que se suele disfrutar a continuación del permiso por maternidad y que se puede disfrutar conforme a diferentes modalidades en función del país de que se trate:

- El Consejo de Europa, en su Carta Social Europea revisada (1996), Artículo 27 “Derechos de los trabajadores con responsabilidades familiares a la igualdad de oportunidades y de trato” prevé que los Estados parte se comprometen a adoptar toda una serie de medidas, entre las que se menciona la posibilidad de que cualquiera de los progenitores obtenga un permiso parental, posterior al permiso de maternidad, para el cuidado de un hijo, cuya duración y condiciones serán fijadas por la legislación nacional, los convenios colectivos o la práctica...
- La Directiva 2010/18/UE del Consejo, por la que se aplica el Acuerdo Marco revisado sobre permiso parental, celebrado entre BUSINESS EUROPE, la UEAPME, el CEEP, y las CEES, por su parte, entiende en sus cláusulas 2 y 3, el permiso parental incluyendo los permisos de

- parto, etc. además de extendiéndolo hasta una edad determinada, que podrá ser de 8 años.
- Igualmente a la anterior se pronuncia la Propuesta de Directiva del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo, Artículo 5:
Los Estados miembros adoptarán las medidas necesarias para garantizar que los trabajadores tengan un derecho individual a disfrutar de un permiso parental de al menos cuatro meses antes de que el hijo alcance una determinada edad, que será, como mínimo, de doce años.

En cuanto al permiso para acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico previsto en la letra d) del que podrán disfrutar los trabajadores y trabajadoras, el Anteproyecto prevé que se establece que a dicho efecto, se dispondrá de un crédito horario mínimo de 8 horas, superado el cual, el tiempo empleado se habrá de recuperar en el plazo de un mes.

Por motivos de seguridad jurídica, sería preciso que se explicitara si las 8 horas que se prevén son semanales, mensuales o anuales._

Artículo 165.- Vacaciones

Se propone incorporar un nuevo apartado para recoger las causas de interrupción del régimen de vacaciones del empleado público, constituidas por Incapacidad Temporal y las demás causas establecidas en el artículo 50,2, del EBEP, y que permiten disfrutar los días debidos de vacaciones tras la fecha de incorporación.

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.

Artículo 167. Código ético y de conducta del personal empleado público

El Anteproyecto actual regula esta cuestión de forma muy diferente a como lo hacía el Anteproyecto de 2015 sobre el que este Consejo se pronunció en 2015, sustituyendo la extensa detallada regulación contenida en los artículos 170, 171 y 172 del Anteproyecto de 2015 por una única disposición. En lugar de especificar los principios que inspiran el Código de Conducta y los deberes del personal empleado vasco, los principios que conforman su Código de Conducta, y los deberes que se derivan de este Código de Conducta y de los principios que lo informan, se opta en esta ocasión por una disposición que, sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público, establece que el personal empleado público vasco respetará los mismos principios generales que rigen el código de conducta de los cargos públicos del sector público vasco de acuerdo con la Ley 1/2014, de 26 de junio, reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los cargos públicos. Asimismo, estos principios habrán de ser desarrollados en un código ético y de conducta para el personal de las administraciones vascas y el Gobierno vasco aprobará un Código de Conducta para los empleados públicos de la administración de la CAE.

Consideramos apropiada la filosofía subyacente a este nuevo enfoque de que el conjunto de servidores públicos, tanto el personal empleado público vasco como los cargos públicos compartan los mismos valores y principios éticos en su actividad, y con los que se identificará a la institución independientemente del agente a través del que ésta actúe.

Sugerimos, no obstante ajustar la referencia a la regulación que de esta materia se hace en la Exposición de Motivos, anclada al planteamiento del anteproyecto de 2015 y adaptarla a este nuevo enfoque.

Disposición Adicional Decimoquinta

Ha de señalarse que 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” suprime, tras exponer las medidas de acción positiva a favor de las víctimas del terrorismo” el apartado dedicado a “Otras medidas de acción positiva para colectivos desaventajados” que incluye personas en programas de reinserción de adultos y menores tras penas de privación de libertad y personas marginadas en programas de inclusión social impulsados por las administraciones públicas.

En el colectivo de desaventajados consideramos que además de los tres expuestos en la norma, hay otros colectivos que también se podrían sumar a los integrados, mayores de 45 años, parados de larga duración, etc...

Disposición Adicional Decimoséptima.- Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad.

No consideramos 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.

El Estatuto Básico del Empleado Público prevé en su artículo 11 que los criterios para la determinación de los puestos de trabajo reservados a personal laboral en las Leyes de Función Pública que se dicten en su desarrollo se harán: **“...respetando en todo caso lo establecido en el artículo 9.2”**.

Esta disposición reserva con carácter exclusivo a los funcionarios públicos el ejercicio de las funciones que impliquen *participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales del Estado y de las Administraciones Públicas*.

De conformidad con ello, el Anteproyecto de Ley establece en su art. 44.1 que los puestos de trabajo de las administraciones públicas vascas serán desempeñados, con carácter general, por personal funcionario público y en su apartado 2 que, con carácter general quedarán reservadas a personal funcionario aquellas funciones, cuyo ejercicio implique la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o la salvaguarda de los intereses generales de cada Administración Pública”. En el tercero enumera los ámbitos a los que se circunscribe el desempeño de puestos por personal laboral.

En este contexto, resulta injustificada la excepción a la regla establecida y la asignación sin excepción del personal del servicio de seguridad al régimen laboral, incluido aquel que de acuerdo con las funciones asignadas haya de participar de manera directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas.

Por consiguiente, entendemos 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.

Anexo. Ordenación Profesional del Personal Funcionario de la Administración General

de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

Observamos que el Anexo de Ordenación Profesional del Personal Funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos que figuraba en el Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco que dictaminamos en 2015, y que fue suprimido en el Proyecto de Ley aprobado por el Consejo de Gobierno sobre dicho texto, figura nuevamente en el Anteproyecto de Ley que el Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno tramita actualmente. Entendemos que la “reintroducción” de este Anexo requiere de 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.

V.- CONCLUSIONES

El CES Vasco considera adecuada la tramitación del Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco con las observaciones que se efectúan en este Dictamen.

En Bilbao, a 26 de julio de 2018

Vº Bº El Presidente

Francisco José Huidobro Burgos

La Secretaria General

Emilia Málaga Pérez