

ACUERDO DE EUDEL SOBRE ANTEPROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO

1.- Este Documento, que contiene una **valoración general** del Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco (Págs. 1-11) y unas **alegaciones al articulado (Anexo I, Págs. 12-22)**, ha sido aprobado por la Comisión Ejecutiva de EUDEL, en sesión celebrada en fecha 16/10/2014.

2.- El Anteproyecto de Ley de Empleo Público de Euskadi (ALEPV, en lo sucesivo) es una iniciativa normativa de especial trascendencia para el municipalismo vasco, puesto que **supone una reforma integral de la Ley 6/1989, de la Función Pública Vasca veinticinco años después de su entrada en vigor**. Esa reforma, además, se hace desde parámetros conceptuales nuevos, comenzando por la institución que pretende regular, que ya no es solo “la función pública”, sino que abarca al conjunto del “empleo público” de las Administraciones Públicas vascas y de sus entidades de su sector público vinculadas o dependientes.

3.- En verdad, **el ALEPV parte del modelo conceptual de empleo público por el que apostara en su día el Estatuto Básico del Empleado Público**, cuyas vigas maestras eran principalmente cuatro: **evaluación del desempeño; carrera profesional horizontal y vertical; dirección pública profesional; y código ético y de conducta de los empleados públicos**. Estos presupuestos conceptuales pretendían construir un nuevo tipo de empleo público con la pretensión de adaptarlo a las exigencias de modernización de las administraciones públicas que se abrieron a partir de principios del siglo XXI.

4.- Sin embargo, hay que ser plenamente conscientes que **el EBEP se aprobó en 2007 en pleno contexto de bonanza económica** y que, tras la crisis económico-financiera que se inicia en 2008, **su desarrollo y aplicación debía llevarse a cabo en un marco de fuerte crisis fiscal y de contención presupuestaria**. Este cambio radical de contexto supuso que, en primer lugar, las exigencias de adaptación de la legislación autonómica a los nuevos postulados de la normativa básica se demoraran en el tiempo en la práctica totalidad de las Comunidades Autónomas. Solo dos CCAA (Castilla-La Mancha y Comunidad Valenciana) han aprobado en los más de siete años transcurridos desde la entrada en vigor del EBEP leyes integrales de empleo público o de ordenación y gestión de su función pública. Y sus contenidos dejaron muchas incógnitas abiertas sobre la correcta aplicación de los nuevos principios recogidos en la normativa básica.

5.- En segundo lugar, esa nueva legislación básica planteaba no pocas dudas en lo que se refiere a la aplicación a las entidades locales (o, al menos, a la mayoría de ellas) de un modelo de gestión de recursos humanos asentado en los exigentes presupuestos citados. En efecto, no puede orillarse que una de las piezas centrales del nuevo sistema de empleo público descansa sobre la efectividad del instrumento de la “evaluación del desempeño”, puesto que, por ejemplo, la carrera profesional horizontal o la misma dirección pública, cuando no todo el sistema de compensaciones

retributivas, está basada en una correcta implantación y desarrollo de este instrumento. **No cabe obviar, por tanto, las dificultades reales que tendrán todos aquellos municipios vascos de población menor a determinados umbrales** (que se pueden fijar en 10.000-15.000 habitantes) **para articular un sistema de evaluación del desempeño que funcione razonablemente**. Volveremos sobre este tema.

6.- **El Gobierno Vasco ya elaboró en el año 2008-2009 un anteproyecto de ley de empleo público** (que fue hecho público en el mes de marzo de 2009). En este importante texto, del que en buena parte beberán las sucesivas propuestas, ya se contenían algunas de las líneas maestras que, con distinto trazado, se vuelcan sobre el ALEPV de 2014. **Posteriormente, en el año 2012 el Gobierno Vasco llegó a aprobar un Proyecto de Ley** que inició su tramitación parlamentaria, pero que no tuvo tiempo de ver la luz como Ley. Este texto de 2012 influirá notablemente sobre el documento presentado como Anteproyecto en esta fase de alegaciones, hasta el punto de que las coincidencias (por ejemplo, en la exposición de motivos y en buena parte del articulado) son notables, aunque se hayan incorporado algunas modificaciones puntuales sobre las que posteriormente se incidirá. EUDEL participó en el proceso de elaboración de este último Proyecto de Ley mediante la remisión, en su día, de un documento en el que se incorporaban diferentes observaciones.

7.- **Lo cierto es que, con el presente, son tres los intentos consecutivos en tres legislaturas diferentes de aprobar una Ley de Empleo Público de Euskadi: 2008-2009, 2012 y 2014. En todo caso, se ha de ser muy conscientes que los contextos en los cuales se produjeron tales iniciativas eran muy diferentes entre sí.** En los años 2008-2009 la crisis económico-financiera no se había transformado aún en crisis fiscal en el sector público. En el año 2012 la crisis fiscal estaba en pleno apogeo, con medidas muy fuertes de contención fiscal e, incluso, con la sombra siempre presente de un rescate. En 2014 la situación de las cuentas públicas sigue siendo crítica, pero no agónica. La situación de las Administraciones Públicas vascas ha mejorado algo, su situación comparativa con las administraciones locales del resto del Estado es razonablemente buena y son pocas, por lo que ahora importa, las entidades locales vascas que incumplen los objetivos de estabilidad presupuestaria y estabilidad financiera.

8.- **Este cambio de contexto, siquiera sea relativo, debe ser siempre tenido en cuenta cuando de afrontar una regulación del empleo público se refiere.** Aunque, en efecto, una Ley de empleo público vasco (como cualquier ley) tiene por lo común vocación de permanencia en el tiempo, es, sin embargo, absolutamente ilusorio pensar que el nuevo marco normativo que regule a partir de 2015 esa institución llegue a tener una vigencia de veinte o veinticinco años (que son los que ha permanecido vigente la Ley de 1989). La aceleración de los acontecimientos y los cambios permanentes en las misiones y funciones del Estado y de las administraciones públicas en un mundo globalizado como es el actual, dotarán a esa hipotética reforma de una vigencia menor o incluso precaria en el tiempo, que necesariamente se habrá de adaptar una y otra vez a las transformaciones que se produzcan sobre las administraciones públicas derivadas del contexto general.

9.- Es por ello que se puede afirmar que en estos momentos no resulta una operación razonable llevar a cabo una regulación exhaustiva y de enorme detalle, puesto que

necesariamente muchas de esas previsiones deberán ser adaptadas o retocadas en función de la evolución de los acontecimientos futuros, más o menos inmediatos. **El ALEPV, efectivamente, es un texto de una extensión notable y con un sistema de regulación basado, en muchos de sus ámbitos, en el detalle o pormenorización** (202 artículos y numerosas disposiciones adicionales, transitorias y finales). En otros la densidad normativa es menor (directivos públicos profesionales; carrera profesional, etc.). No se nos escapa que **su afán de configurarse como “Ley integral” aplicable a las estructuras de personal de todas las administraciones públicas vascas exige optar por una regulación extensiva. Pero,** quizás, aunque ello tenga ahora difícil remedio, en algunos puntos **hubiera sido mejor optar por una Ley más de principios y menos de reglas detalladas,** dejando la concreción de determinados aspectos a la potestad reglamentaria autonómica o foral o a la potestad normativa local.

10.- Desde una perspectiva general se puede cerrar esta parte introductoria afirmando que **el Anteproyecto de Ley de empleo público Vasco es una necesidad objetiva para adaptar las estructuras de personal de las administraciones públicas vascas a un contexto y a unas exigencias de funcionamiento que resultan muy distintas a las existentes en el año 1989. Pero** siendo esto cierto, también lo es que **no resulta fácil configurar un nuevo modelo de empleo público que introduzca los postulados básicos del EBEP, en un panorama institucional y organizativo tan variopinto.** En efecto, **se echan de menos,** como se irá examinando a lo largo de este documento, **algunas modulaciones aplicativas o, cuando menos, soportes específicos de gestión, para que un sistema de empleo público tan avanzado en algunos puntos pueda ser aplicado en toda su integridad en las entidades locales.** Ciertamente es que la Disposición adicional 8ª del anteproyecto prevé un sistema de asistencia técnica a los municipios en materia de gestión, pero no lo es menos que solo se recoge esa previsión genérica y que necesariamente deberá articularse de modo correcto pues en caso contrario el sistema diseñado en el Anteproyecto no podrá funcionar cabalmente en los ayuntamientos vascos.

Algunos puntos críticos del modelo diseñado por el Anteproyecto en su aplicación a las entidades locales vascas.

11.- **El ALEPV extiende plenamente su ámbito de aplicación, al igual que hiciera la Ley 6/1989, a las administraciones locales vascas y a sus organismos públicos vinculados o dependientes. Al resto de entidades del sector público local se les aplican solo determinadas previsiones de la Ley.** En todo caso, el sistema de fuentes del empleo público local se ha visto profundamente alterado por la aprobación de la polémica reforma laboral (en materia sobre todo de despidos) y por la no menos polémica reforma local (la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la administración local), en lo que afecta a los funcionarios públicos (artículo 92 LBRL). También la modificación reciente del régimen jurídico de los Consorcios (su configuración como “entidades instrumentales” adscritas a una sola Administración Pública dominante) afecta directa o indirectamente a la regulación en materia de personal. El Anteproyecto está escrito sin tener apenas en cuenta, salvo en algunos pasajes puntuales, estos polémicos cambios normativos.

12.- **En todo caso, es encomiable el objetivo del Anteproyecto de estructurar un sistema integral de empleo público vasco** (como bien se explicita en la exposición de motivos) **que agrupe en una regulación única** (aunque con intensidades variables en su aplicación) **tanto al personal funcionario como al personal laboral al servicio de las administraciones públicas vascas y de sus entidades vinculadas o dependientes.** También es digno de ensalzar que ese **sistema integral de empleo público** pretenda establecer un conjunto de principios y reglas comunes que **se apliquen a los diferentes niveles de gobierno.** Para alcanzar ese objetivo el Anteproyecto configura dos piezas institucionales de primera importancia cuya finalidad es cohesionar e integrar ese sistema, evitando su disgregación y atomización en el ejercicio de las políticas de personal.

13.- **Sin duda la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi es un órgano capital para obtener esa integración del modelo.** Si bien sus competencias son generalmente de propuesta, su papel como impulsor de medidas de gestión de recursos humanos puede ser considerado como un elemento de cohesión del modelo de empleo público vasco. Su composición es esencialmente técnico-directiva, dado que los temas que deberá tratar requieren un conocimiento especializado o una perspectiva de gestión de personas. Buena parte del éxito o fracaso de ese modelo integral del empleo público vasco dependerá del funcionamiento y de las propuestas que lleve a cabo esta Comisión.

14.- **El papel del Instituto Vasco de Administración Pública se torna también central en la puesta en marcha del nuevo modelo de empleo público que se auspicia desde el Anteproyecto.** Sin embargo, se configura funcionalmente como una institución orientada a la gestión instrumental de las políticas de personal del Gobierno Vasco y con un carácter más débil o inexistente (en algunos casos) en todo aquello que implica un soporte a las políticas de personal (selección, formación, evaluación, carrera, dirección pública, etc.) de las entidades locales. El evidente déficit de gestión (propio por otra parte de las dimensiones de esas administraciones locales) hace, como decíamos, muy compleja la aplicación de un modelo de empleo público tan exigente y tecnificado en buena parte de los municipios vascos. Bien es cierto que se prevé esa asistencia técnica antes citada, pero **el papel del IVAP en este punto se torna singularmente crítico, como entidad de apoyo a los municipios en el diseño y desarrollo de innumerables ámbitos de gestión de personal.** Algo está previsto en el ALEPV (la cláusula general de la disposición adicional novena y alguna que otra referencia puntual), pero se podría profundizar mucho más en el soporte al diseño y ejecución de esas políticas de personal de los municipios o entidades locales por medio de convenios con el IVAP o EUDEL que garantizaran la prestación de determinados servicios.

15.- **En un plano meramente de principios, el Anteproyecto** recoge una amplia batería de los mismos, pero tal vez **no incorpora** (consecuencia, quizás, de su dependencia de otros anteproyectos anteriores) **algunos principios que son necesarios en estos momentos para impulsar un sistema de empleo público adecuado a las cambiantes exigencias del momento.** Así, convendría hacer mención a los principios de Flexibilidad, Adaptabilidad, Innovación, Transparencia, Valores y ética pública en el ejercicio de la función pública, etc.

16.- Aunque la legislación básica del empleo público ha sido reformada estos últimos años en ciertas ocasiones con el objetivo exclusivo de introducir medidas de ajuste, **hay algunas modificaciones recientes (por ejemplo, las recogidas en la Ley 15/2014, de racionalización del sector público y de medidas de reforma administrativa) que afectan a algunos enunciados del anteproyecto** (por ejemplo, en el caso del personal funcionario interino o en el supuesto de movilidad voluntaria interadministrativa; este último con particular impacto negativo sobre las administraciones de origen del funcionario público que obtenga destino por libre designación en otras administraciones públicas).

17.- **El Anteproyecto se enuncia como de “empleo público”, pero realmente la opción del texto es porque el personal al servicio de las administraciones públicas vascas sea funcionario. Esta opción es razonable y se ajusta a las estructuras de plantilla de la mayor parte de las entidades locales vascas**, así como se alinea con las previsiones del artículo 92 de la Ley de Bases de Régimen Local, en la redacción dada por la LRSAL. En lo que afecta al personal eventual de las entidades locales, la regulación prevista en el Anteproyecto tiene complejo encaje con algunas previsiones de la polémica Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local.

18.- **La regulación de la Dirección Pública Profesional mantiene algunas de las líneas fuerza de los anteproyectos anteriores, pero se distancia en ciertos elementos clave. Su ubicación topográfica se sitúa en aquellos puestos de trabajo de la alta función pública que sean dependientes de la dirección política. En el ámbito local esta ubicación conceptual puede plantear algunos problemas en los municipios de gran población** (las tres capitales de los Territorios Históricos vascos), que probablemente habría que exceptuar su aplicación o matizarla, de acuerdo con lo que prevé la legislación básica local. El Anteproyecto resuelve razonablemente el régimen jurídico de esa función directiva, tanto en lo que afecta a funcionarios (nombramiento) como al personal laboral, que será de alta dirección.

19.- **La implantación de la dirección pública profesional se encuadra dentro de las potestades de autoorganización cada gobierno local. Por tanto, no establece obligación alguna, sino que cada entidad local valorará, en su caso, si opta por insertar esta figura en sus estructuras administrativas o establecer otro modelo** para el ejercicio de determinados puestos de carácter directivo en la Administración Local correspondiente (por ejemplo, mediante el sistema de libre designación con provisión interna o abierta). La libertad de configuración de las estructuras administrativas locales no se ve oscurecida en este caso.

20.- **Sin embargo, este anteproyecto difiere de los anteriores en algunos puntos críticos del diseño de la dirección pública.** Aunque no lo expresa de forma diáfana, es obvio que el sistema de dirección pública profesional que implanta se encuadra dentro de lo que sería “un sistema de puestos”; esto es, los procesos de designación de este personal directivo se deben hacer uno por uno, lo que implicará que las convocatorias hayan de ser de ese carácter y previsiblemente alargará los procesos, pues se establecen de forma individualizada. Esto puede plantear problemas puntuales en los momentos iniciales del mandato (cuando se estructuran los niveles directivos y se nombra al personal de ese carácter). A ello se une que **en el anteproyecto no hay ninguna entidad pública a la que se le atribuya la**

competencia de acreditar a estos directivos públicos o candidatos a tales. Tampoco se prevé la posibilidad de implantar un sistema de acreditación “ex ante”, que permita la existencia de personas con la acreditación de directivos y a las cuales se pueda acudir de forma inmediata cuando un gobierno local tenga una necesidad de cubrir una vacante. **Especialmente importante es la desaparición de cualquier referencia al IVAP como entidad encargada de estas acreditaciones.** Ello implica la existencia de ciertas antinomias o contradicciones entre el borrador inicial del anteproyecto de ley municipal de Euskadi y este anteproyecto, que al parecer se han eliminado mediante la supresión en la Ley Municipal (lo cual no parece una buena opción) de cualquier referencia al IVAP como entidad encargada de llevar a cabo el sistema de acreditación de competencias de los directivos. Todo queda en el limbo, pendiente de un desarrollo reglamentario. Pero esto coloca a las entidades locales en una mala posición de partida, pues deberán ser ellas las que regulen (mediante el ejercicio de la potestad normativa local) ese tipo de procesos y las que asimismo lleven a cabo las acreditaciones correspondientes, con las complejidades que esas soluciones comportan y las diferencias consustanciales que se pueden plantear.

21.- **El anteproyecto prevé una regulación exhaustiva de los instrumentos de ordenación del empleo público.** Está bien regulado **el puesto de trabajo**, así como las agrupaciones de puestos, pero **tal vez se debería hacer un esfuerzo por incorporar elementos que flexibilicen el modelo**, tales como los puestos polivalentes incluidos en las relaciones de puestos de trabajo, los “pools” de puestos subalternos, auxiliares y administrativos (con la finalidad de evitar la fragmentación orgánica). **Tampoco parece razonable exigir que las relaciones de puestos de trabajo incorporen** (un aspecto que no es básico) **los requisitos específicos de los puestos de trabajo**, pues ello supone una rigidez de sus contenidos y sobre todo en el ámbito local (salvo en los municipios de gran población) obliga a aprobar esas modificaciones por el Pleno. Parece, en efecto, mucho más razonable que tales requisitos específicos se recojan en el instrumento complementario de gestión de recursos humanos.

22.- **Los instrumentos de planificación de recursos humanos tienen una factura razonable, muy apegados** (en algunos casos, por ejemplo en los planes de optimización de gestión de personas) **a los procesos de racionalización del empleo público como consecuencia del ciclo de contención presupuestaria. Las resistencias sindicales a su regulación son bien conocidas.** Estas medidas tenían mucha transcendencia en 2012, cuando se elaboró el segundo anteproyecto, aunque su presencia actual en el texto de la Ley puede ser oportuna por si se produjera alguna situación puntual de recaída o recesión que requiera o exija ajuste en las cuentas públicas de alguna Administración. No parece un escenario muy factible en ninguna entidad local, aunque hay un número concreto de municipios que sí tienen problemas importantes para ajustar sus cuentas públicas (especialmente un endeudamiento elevado). El resto de instrumentos de planificación no suscitan problemas, aunque, por un lado, sería oportuno que se facilitaran que las ofertas de empleo público pudiesen ser conjuntas entre distintas Administraciones locales, mientras que, por otro lado, los ayuntamientos pequeños pueden tener serios problemas para disponer de Registro de Personal. Se prevé una asistencia técnica en este caso de las Diputaciones Forales, pero sería interesante que se facilitara la posibilidad de realizar convenios con EUDEL para facilitar esa implantación y ulterior gestión de tales Registros.

23.- El Anteproyecto contiene un buen marco normativo en materia de evaluación del desempeño. Lo mismo cabe decir de los análisis funcionales. Pero los problemas para los municipios medianos y pequeños se multiplican en este caso, puesto que la evaluación del desempeño (y con carácter previo los análisis de puestos) es la palanca que sirve de motor de cambio de la gestión de los recursos humanos en las Administraciones públicas. Pero implantar y gestionar un sistema de evaluación del desempeño es una tarea ciertamente compleja y requiere disponer de unidades de recursos humanos en los ayuntamientos bien dotadas en número y con buenas herramientas de cualificación profesional. Este objetivo se antoja de difícil o imposible cumplimiento en ayuntamientos que dispongan de menos de 15.000 habitantes. Y si no hay evaluación del desempeño el sistema diseñado se desmorona o se aplicaría sin rigor alguno, pues esa herramienta es el eje del funcionamiento de la carrera profesional, de las retribuciones (gestión de la diferencia), de la provisión de puestos de trabajo, así como de la propia formación. Este es un punto clave en el que habría que buscar soluciones institucionales para que los gobiernos locales dispusieran de la asistencia técnica y el apoyo de gestión suficiente para gestionar con mínimas garantías de éxito un modelo tan complejo y exigente como el que plantea la Ley (por ejemplo, mediante la creación de una Agencia Vasca o de Agencias territoriales de Desarrollo de la Gestión de Recursos Humanos, a través de consorcios o mancomunidades, convenios con EUDEL y con las Diputaciones Forales, apoyo del IVAP para el diseño y gestión de estos procesos, etc.). La disposición adicional novena a la que nos hemos referido ofrece algunas soluciones institucionales que se deberían concretar.

24.- En lo que se refiere a “la estructura del empleo público” (más bien, en este caso, habría que decir “la estructura de la función pública”), el Anteproyecto se inclina por articular un sistema que tiene como eje de agrupación “los cuerpos” y, como complemento, las escalas, especialidades y opciones. Es un sistema propio de la Administración de la Comunidad Autónoma que se diseñó en la Ley 1/2004 y que, tras las profundas modificaciones sufridas en el sistema educativo universitario en los últimos años (como consecuencia de la implantación del Espacio Europeo de Educación Superior), puede mostrar algunos desajustes serios en un futuro inmediato. Además, en el ámbito de la Administración Local, aunque se reconoce esa especificidad de forma tangencial, son las Escalas (que, hasta cierto punto, se asimilarían a los “Cuerpos” existentes en la función pública de la Comunidad Autónoma), junto con las subescalas, clases y categorías, el modo tradicional de agrupación de los funcionarios públicos. Sin perjuicio que lo más idóneo sería en estos momentos hacer las referencias mínimas posibles a esta compleja cuestión, el Anteproyecto debería dejar más claro cuáles son las normas estructurales que se aplican a la Administración de la Comunidad Autónoma y cuáles son de efectividad para las administraciones locales. Sobra, en cualquier caso (dado su carácter equívoco) pretender aplicar a la Administración Local ese sistema escalonado y, en particular, las especialidades y las opciones.

25.- Por lo que respecta a cuestiones de régimen jurídico de la función pública, más concretamente a la cuestión de la jubilación del personal funcionario público de las Administraciones Públicas vascas, es obvio que las Leyes anuales de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi han incorporado una regulación asimétrica (en función del tipo de Administración) de la prolongación de la permanencia en el servicios activo a partir de los sesenta y cinco años. El

Anteproyecto, en una redacción un tanto equívoca (¿Es suficiente para determinar las circunstancias la existencia de un PORH?), **solo prevé que se regule esta materia por la Ley de Presupuestos de la Comunidad Autónoma o por Normas Forales “equiparables”, dejando a las entidades locales en una situación de enorme desamparo legal que puede tener consecuencias muy serias** ante los tribunales de justicia. Debería precisarse convenientemente este aspecto.

26.- Las reglas de selección del anteproyecto también son tributarias del modelo estructural, pues el acceso se produce preferentemente a cuerpos y escalas (especialidades u opciones) y de forma excepcional a puestos de trabajo, pero la función de predicción del proceso selectivo se hace descansar sobre “el buen ejercicio de las funciones y el desempeño eficaz de las tareas que se deben desarrollar en los puestos de trabajo o agrupación de puestos de trabajo”. **En el ámbito local, especialmente en municipios de pequeño y mediano tamaño, el puesto de trabajo o el área funcional debería ser el criterio estructural dominante para articular procesos selectivos eficientes.** En todo caso, los principios y reglas que regulan la selección son de un detalle y exhaustividad que no es propia de una Ley. Muchas de esas previsiones se podrían regular reglamentariamente o por medio de la potestad normativa local.

27.- La regulación de la formación y sobre todo del papel del IVAP en estos procesos, se encuentra muy condicionada con el papel “instrumental” que a ese organismo autónomo se le da en relación con el Gobierno Vasco. **El anteproyecto de la Ley de Empleo Público es, sin duda, un lugar idóneo para redefinir el papel institucional del IVAP en la arquitectura orgánica del modelo integral de función pública vasca.** Sus funciones, sin embargo, están muy ligadas a la prestación de servicios a la Administración Vasca, previéndose de forma subsidiaria la cooperación en la prestación de los servicios de selección y formación en relación con las entidades locales. Es cierto que, en algunos puntos, esa cooperación se transforma en obligación (selección o formación de directivos), **pero si se quiere que funcione un modelo integrado e integral de empleo público consideramos un requisito imprescindible, como se decía al inicio, que el IVAP cumpla un papel de centralidad en el diseño definitivo del sistema, que según la literalidad del anteproyecto no se percibe con la intensidad debida.**

28.- En efecto, **cabría preguntarse si la elaboración del Anteproyecto de Ley de Empleo Público Vasco no podría valorar la posibilidad de replantear el papel institucional del IVAP en relación con las propias entidades locales, intensificando su carácter de entidad que presta servicios de gestión en materia de recursos humanos, siempre que así sea solicitado por un ayuntamiento, también en otras esferas o ámbitos de gestión que son de enorme relevancia para el funcionamiento integral del modelo** (diseño de puestos de trabajo, análisis funcionales, evaluación del desempeño, carrera profesional, provisión de puestos de trabajo, ética en el ejercicio de la función pública, etc.). La búsqueda de alternativas institucionales de este tipo a la propuesta que se efectúa en el anteproyecto empujaría notablemente la idea-fuerza que late detrás del anteproyecto de impulsar en última instancia la creación de un sistema integral de empleo público en Euskadi.

29.- **La regulación de la carrera profesional está bien planteada** conceptualmente, particularmente la tipología de modalidades de carrera, aunque sería conveniente

incorporar la “carrera profesional mixta” (que combine la vertical con la horizontal), especialmente útil en organizaciones (también locales) de dimensiones grandes. **La carrera horizontal, correctamente aplicada, puede resolver las expectativas profesionales (hasta ahora frustradas) de los empleados públicos en las administraciones locales pequeñas y medianas. El problema es cómo garantizar una aplicación correcta y no desviada de la misma**, pues en este último caso se puede compensar retributivamente a los empleados públicos por hacer las mismas cosas (esto es, sin mejora profesional alguna). No obstante, la implantación de esa modalidad de carrera es potestativa para cada administración local, si bien es cierto que las presiones externas (comparativas) jugarán como factor de generalización, así como su más que evidente incorporación en los acuerdos de condiciones de trabajo que se suscriban a partir de su entrada en vigor (Udalhitz).

30.- Los problemas de la carrera profesional en la administración local vasca se sitúan en dos planos. El primero de diseño del modelo y el segundo de gestión del mismo. En ambos planos los ayuntamientos pequeños y medianos (también inclusive algunos grandes) tendrán un déficit de cumplimiento por la inexistencia de conocimiento y de recursos para establecer y mantener el sistema. En lo que afecta al diseño del modelo se deja a la libre configuración de las distintas administraciones públicas (con las dificultades que ello conllevará en el ámbito local), con la salvedad de que se reserva a la potestad reglamentaria del Gobierno Vasco la aprobación de un Decreto que establezca unas condiciones comunes y homogéneas, que lógicamente las manifestaciones de la potestad normativa local se habrán de ajustar a ellas. Y, por lo que afecta a la gestión de los sistemas de carrera, es obvio que sin evaluación del desempeño el modelo de carrera profesional horizontal se puede convertir en un complemento más sin exigencia adicional alguna para su percepción. Además, la propia gestión del modelo (acreditaciones de los grados de desarrollo profesional) es lo suficientemente compleja técnicamente que puede conducir a que, si no hay apoyos externos intensos y sistemáticos, el modelo diseñado por la Ley tenga un recorrido exclusivamente formal.

31.- Algunos problemas se pueden plantear en torno a la determinación del número de grados de desarrollo profesional de la carrera y de los demás requisitos y elementos exigidos para su obtención, pues, en principio, se atribuyen a cada administración pública. Si no se aprueba con celeridad el Reglamento de carrera profesional que debe aprobar el Gobierno Vasco y no actúa con propuestas homogéneas e integradoras la Comisión de Empleo Público de Euskadi, se podría dar la paradoja de la existencia de sistemas o modelos de carrera profesional horizontal cuyos tramos temporales y exigencias para su obtención sean diferentes entre sí. Esta tendencia a la divergencia es cierto que se podrá atemperar por medio de los instrumentos de negociación colectiva y, especialmente, a través de los acuerdos y convenios que se negocien por medio de EUDEL, pues estas materias con toda probabilidad serán objeto de negociación. **El anteproyecto opta, aquí, por una regulación de muy poca densidad y el reenvío a que sea el reglamento o la potestad normativa local para cubrir tales lagunas.** Una operación que tiene sus riesgos.

32.- En relación con la provisión de puestos de trabajo se ha de hacer mención en estos momentos a tres cuestiones únicamente: el sistema de libre designación; la reasignación de efectivos; y la movilidad interadministrativa

voluntaria. Las tres pueden tener implicaciones importantes sobre la administración local. La regulación del sistema de libre designación, tal como está configurada, solo despliega sus efectos para aquellos puestos de especial responsabilidad (que no estén reservados a la dirección pública profesional) y de confianza personal. En el listado indicativo no aparece ninguna referencia a las Jefaturas de Servicio, cuando en algunas entidades locales algunos de estos puestos están reservados a ese sistema de provisión. También se establece que los funcionarios que obtengan un puesto por libre designación tendrán reserva de aquellos puestos obtenidos por concurso. Si esta regla se aplica a la nueva regulación del artículo 84.3 EBEP (según la Ley 15/2014), ello implicaría que la administración local de origen del funcionario debería reservar, en los procedimientos de movilidad voluntaria, ese puesto de trabajo hasta el momento en el que la administración de destino cesara al funcionario y no lo reasignara en otro puesto (lo cual se puede producir tras el transcurso, por ejemplo, de cuatro, ocho o veinte años).

33.- El sistema de provisión de puestos de trabajo a través de la reasignación de efectivos exige previamente la aprobación de un Plan de Ordenación de Recursos Humanos o de un Plan de Optimización. Se conecta, asimismo, secuencialmente con una modalidad excepcional de la excedencia forzosa. Esta regulación, marcadamente influida por el contexto de crisis fiscal, no será bien recibida por los agentes sociales. Pero su inclusión en el Anteproyecto tiene la única finalidad de prever respuestas organizativas ante situaciones excepcionales que se pueden producir o no. Es una regulación que flexibiliza la existente en la Ley 6/1989, incorporada tras la aprobación de la Ley 22/1993 (que modificaba la Ley de medidas para la reforma de la función pública), y que, con las modulaciones que se quieran plantear, sigue siendo normativa básica aplicable. Asimismo, recoge algunas garantías adicionales frente a las existentes en la regulación anterior (principalmente en materia de retribuciones).

34.- Y, en fin, la regulación de la movilidad interadministrativa que se lleva a cabo en el Anteproyecto no se adecua al nuevo marco normativo básico establecido en la Ley 15/2014, de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa, por medio de la cual se modifica el artículo 84.3 del EBEP. Esta modificación, a la que hemos hecho referencia, es muy importante y sobre todo por las consecuencias que puede tener para la Administración local en los casos de provisión de puestos de trabajo por libre designación. La regla general a partir de ahora es que, si un puesto de trabajo se obtiene por libre designación mediante un sistema de movilidad voluntaria, en el caso de que el funcionario sea cesado y la administración de destino no lo reasigne tiene derecho a retornar a la administración de origen que deberá asignarle un puesto de trabajo. La regla favorece al funcionario (le da “red”), pero lesiona a la administración de origen (que, además, según el Anteproyecto, debería reservarle “sine die” el puesto obtenido por concurso; aunque a esa misma conclusión perturbadora se llega a través del ALEPV que “reserva” el puesto obtenido por el funcionario por concurso cuando este obtenga otro por libre designación). La norma transitoria, sin embargo, regula que aquellos nombramientos anteriores a la entrada en vigor de la Ley el efecto será el contrario: la Administración de destino deberá reasignar a ese funcionario, sin que la Administración de origen tenga obligación alguna al respecto.

35.- **Se advierte en el Anteproyecto una cierta tendencia a extender las “reservas de puesto” cuando un funcionario sea nombrado directivo u obtenga un puesto por libre designación, así como cuando sea designado como directivo público profesional en una entidad del sector público autonómico, foral o local. Esas reservas, en algunos casos, se extienden también al personal laboral.** Siendo conscientes de la protección que tales reservas pretenden hacer de la situación administrativa del empleado público (con la finalidad de paliar un efecto de desaliento en la participación en los procesos de provisión de puestos), las consecuencias que tienen para la Administración de origen (más aún si esta es local) son muy negativas, pues estos puestos de la estructura están congelados. También cabe objetar seriamente que el Código Ético y de Conducta se extienda al personal directivo profesional, pues mezcla un instrumento recogido en la Ley 1/2014, del Parlamento Vasco, destinado a los altos cargos y asimilados, con un estrato directivo profesional que se debería regir por un Código de conducta propio o aplicársele subsidiariamente el del empleo público.

36.- **Conviene hacer asimismo algunas observaciones finales sobre dos puntos críticos del texto. El primero tiene que ver con el personal laboral por tiempo indefinido (o “indefinidos no fijos”, tal como está regulado en el anteproyecto y, particularmente, en la disposición adicional sexta.** Esta figura es más una patología que un tipo específico de personal. Es cierto que normalmente el reconocimiento de esa condición es por sentencia firme. Pero también lo es que puede ser consecuencia de una reclamación previa planteada ante la propia Administración (aspecto que no recoge el Anteproyecto). No obstante, la cuestión más relevante es que la regulación que hace de esta figura la disposición adicional sexta, especialmente en el tema de la amortización de los puestos de trabajo, no casa con la reciente doctrina del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) recogida en las sentencias de 24 de junio y 2 de julio de 2014. Según esta doctrina el contrato de trabajo del personal indefinido no fijo no se extingue por un proceso de amortización de plazas, sino que se exige acudir a las causas de despido objetivo (económicas, técnicas y organizativas) previstas en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores. Y, por tanto, indemnizar tales despidos en el supuesto de que exista causa.

37.- **La segunda tiene que ver con la exigencia de un informe que valore el cumplimiento de los principios en la negociación colectiva.** Efectivamente, como bien se observa en el documento de alegaciones técnicas, **esa exigencia**, que pudiera tener algún sentido en los procesos de negociación en una Administración Pública, **pierde todo tipo de virtualidad cuando es EUDEL el órgano legitimado para llevar a cabo esos procesos de negociación colectiva** y alcanzar los acuerdos que procedan. Se debería prever una adaptación de esa regulación con el fin de poder encajar el supuesto de la negociación colectiva de EUDEL (en representación de las administraciones locales) y de los agentes sociales.

ANEXO I

ALEGACIONES/OBSERVACIONES AL ARTICULADO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO

-Primera.- Al artículo 20.1 (órganos de inspección)

Si bien su ubicación parece dejar claro que es un precepto que no afecta a la administración local, se solicitaría que se concrete que el alcance de este artículo referido a la inspección general de personal y servicios lo sea exclusivamente para la Administración del Gobierno Vasco, y no para la administración local, por entender que vulneraría la autonomía municipal, que cuenta con sus mecanismos propios de inspección.

-Segunda.- Al artículo 25 (contratación de personal interino)

Tres observaciones:

-Art. 25.1 e)

En relación al personal interino y la ejecución de programas de carácter temporal, en el apartado 25.1 e) i, entendemos que la redacción debería quedar como sigue:

“Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas vascas podrán aprobar la ejecución de programas de carácter temporal, siempre que las tareas vinculadas a dichos programas no puedan ser atendidas por el personal existente” (suprimir el resto del artículo)

Se entiende suficiente esta redacción, sin necesidad de exigir complejos procesos de reestructuración internos para poder acceder a tal contratación, dado que el propio apartado 1 del art. 25 condiciona este tipo de contratación a razones de necesidad y urgencia.

-Art. 25.2

sustituir la expresión “concretamente, en los siguientes supuestos (...)” por “y en todo caso, en los siguientes supuestos (...)”. Igualmente, valorar la conveniencia de incluir como causa de cese del personal interino la inaptitud para el servicio decretada por el servicio de prevención correspondiente, o para las funciones básicas del puesto de trabajo (caso de trabajador interino en situación de alta médica pero no apto para su puesto de trabajo, interesaría que el cese fuese automático sin necesidad de poner en marcha procesos de remoción). También debería valorarse la conveniencia de incorporar como causa de cese la reincorporación de la persona sustituida, así como la adscripción temporal de un funcionario (de forma que el personal funcionario de carrera tenga siempre preferencia al interino, incluso aunque ocupe provisionalmente un puesto de trabajo).

-Art. 25.2 a)

Convendría aclarar la salvedad de que el cese no se producirá a los 36 meses en los programas de duración indeterminada que define el 25.1 e) III.

-Tercera.- Al artículo 26.6 (personal directivo)

En relación a la previsión que se establece para los niveles directivos intermedios de las entidades instrumentales, se solicita una reconsideración, ya que se entiende que podría darse cierto desequilibrio entre los requisitos del acceso (libre designación) y el régimen posterior, dada la vinculación que se establece al régimen común laboral, y la posibilidad de que acaben consolidando como personal laboral indefinido con unos requisitos de acceso de cierta discrecionalidad.

-Cuarta.- Al art. 29.1 (personal directivo)

En relación al **art. 29.1** se solicita la supresión del término “de naturaleza directiva” y que se sustituya por esta redacción: “Tendrán la consideración de Personal Directivo Público Profesional las y los titulares de los puestos de trabajo que ejercen funciones de gestión o de ejecución de carácter superior, señalados en el anterior artículo 28 conformidad con lo establecido en esta ley”

-Quinta.- En relación al art. 30.1 (personal directivo)

En relación al art. 30.1 referido a las funciones de los puestos de trabajo de naturaleza directiva, resultaría conveniente un mayor acotamiento, ya que con la redacción actual queda excesivamente abierto, sensación acrecentada con el inicio del art. 30.2 que indica “Asimismo”, con lo que da a entender que las funciones recogidas en dicho epígrafe se acumularían a lo previsto en el epígrafe anterior.

Igualmente, en el **apartado 30.1 e)** sería conveniente añadir lo siguiente: “ajustándose a las directrices generales fijadas por los órganos de gobierno”, de tal manera que la redacción fuera: 30.1 e) “Asunción de un alto nivel de autonomía y de responsabilidad en el cumplimiento de sus objetivos *ajustándose a las directrices generales fijadas por los órganos de gobierno*”

-Sexta.- En relación al art. 34.1 (personal directivo)

Con carácter general, indicar que se observa cierta contradicción con respecto a lo dispuesto en el art. 38 del Anteproyecto de Ley Municipal.

Igualmente, sería **conveniente añadir al art. 34 un nuevo epígrafe, 34.5 bis**, del siguiente tenor: “*La administración local, su respectiva administración institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, dependientes de las administraciones citadas, podrán solicitar relación de candidatos acreditados por el IVAP a los efectos de la designación de personal directivo profesional*”.

-Séptima.- En relación al art. 35 (personal directivo)

Se proponen dos modificaciones.

-En el **35.2** se propone la siguiente redacción alternativa: “La evaluación de sus resultados podrá ser llevada a cabo por la persona superior en la jerarquía (suprimir: y), por aquellas personas que, por su posibilidad de observación y constatación, cumplan con los criterios de fiabilidad, objetividad, imparcialidad y evidencia en sus evaluaciones (añadir) y por el órgano de gobierno correspondiente. En la evaluación de resultados se tendrán en cuenta especialmente los siguientes criterios (...)

-En el **35.4** se propone la siguiente redacción alternativa: *El Consejo de Gobierno (suprimir: aprobará), mediante decreto, (añadir: y los órganos de gobierno competentes forales y locales) aprobarán tanto el régimen general de aprobación y establecimiento de incentivos del personal directivo como el sistema de evaluación que permita el abono de los mismos.*

-Octava.- En relación al art. 36 (personal directivo)

En lo referente a este artículo, se sugieren dos modificaciones.

-En el **art. 36.5** se solicita la siguiente redacción alternativa: “El personal directivo público profesional se someterá al régimen de incompatibilidades y al código de conducta de los cargos públicos del Gobierno vasco” (y por tanto suprimir: “... 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”.)

-A fin de salvaguardar el principio de autonomía local en esta materia, se propone **incorporar un nuevo epígrafe 36. 5 bis** específico para la administración local del siguiente tenor: “ El personal directivo público profesional de la administración local se someterá al régimen de incompatibilidades previsto en la legislación básica y normativa reguladora correspondiente y podrá adherirse al código de conducta que, en su caso, sea de aplicación a los y las electas locales. . Asimismo, una vez hayan causado cese, les será de aplicación las limitaciones al ejercicio de actividades previstas para los y las representantes locales en la citada legislación”

-Novena.- (personal directivo)

Formulamos aquí la presente alegación por coherencia con la materia regulada, si bien está referida a la **Disposición Adicional Cuarta**, que regula el personal directivo público profesional, se establecen dos alegaciones:

-**Disposición Adicional Cuarta C)** referido al personal de los municipios de régimen común, se propone la siguiente modificación al **punto 2** añadiendo al final: “... o la Junta de Gobierno Local”.

Disposición Adicional Cuarta D) referido a municipios de gran población, se propone la siguiente redacción: DA Cuarta D) “Lo dispuesto en Título III de esta Ley será de aplicación a los municipios de gran población sin perjuicio de las previsiones recogidas en la legislación general aplicable a los mismos en materia de órganos directivos, tanto en lo que afecta a los requisitos formales para el nombramiento y cese de sus titulares como por lo que respecta a las competencias de los órganos superiores en relación con esta materia”

-Décima- Al art. 41.5 (reserva de funciones públicas)

Se propone la siguiente redacción alternativa: “Salvo cuando la correspondiente ley (**suprimir: de creación**) disponga lo contrario, el personal al servicio de los entes públicos sometidos a derecho privado, de las entidades públicas empresariales, de las sociedades públicas, sociedades mercantiles locales, (**añadir: mancomunidades**) consorcios y fundaciones públicas tendrá la condición de personal laboral, si bien, serán en todo caso puestos de trabajo reservados a personal funcionario aquellos que supongan ejercicio de autoridad o de potestades públicas.

-Decimoprimera.- Al art. 43 (relación de puestos de trabajo)

El artículo 43.2 habla dentro de los contenidos necesarios de las Relaciones de puestos de trabajo “los requisitos específicos” que en su caso se exijan para el desempeño de un determinado puesto de trabajo. Sería preferible que esta remisión tan genérica desapareciera de este precepto y pasara al artículo 44 que regula los “instrumentos complementarios”. De lo contrario, en la administración local se debería de llevar a Pleno, cuestiones menores como por ejemplo, la inclusión del requisito del carnet de conducir u otros temas de escasa relevancia.

-Decimosegunda.- Al art. 44 (instrumentos complementarios)

Convendría recoger que la aprobación o modificación de estos otros instrumentos, en las Administraciones Locales, sean competencia del órgano que ostente las competencias en materia de función pública (Alcalde o Alcaldesa en régimen común o Junta de Gobierno Local en municipios de gran población)

-Decimotercera.- Al art. 46 (planes de ordenación)

En el art. 46.3 h) se habla de la suspensión de la oferta de empleo público, pero ligada a la movilidad interadministrativa. Se sugiere que se contemple esta posibilidad para los casos de las reasignaciones de efectivos que se citan en la letra e), por ejemplo.

-Decimocuarta.- Al art 50 (plantillas presupuestarias)

En el art. 50.2 se solicita que la expresión “dotaciones crediticias” sea sustituida por “consignaciones crediticias” para evitar confusiones con el término dotación que es empleado habitualmente para las Relaciones de Puestos de Trabajo.

-Decimoquinta.- Al art. 53 (evaluación del desempeño)

Valorar la conveniencia de incluir una previsión de desarrollo reglamentario de la Evaluación del desempeño para el establecimiento de patrones comunes, por parte del Gobierno Vasco y previo informe de la Comisión de Coordinación del Empleo, a la que los ayuntamientos que así lo deseen puedan acogerse. Sin perjuicio del respeto a la autonomía local, sí conviene que exista una regulación con unos mínimos homogéneos, evitando regulaciones dispares y/o antagónicas.

-Decimosexta.- A los artículos 56 y 58 (opciones)

Con carácter general indicar que plantea dudas el concepto y alcance real de las “opciones” dentro de la administración local.

-Decimoséptima.- Al art. 63 (adquisición de la condición de personal funcionario de carrera y personal laboral fijo)

En relación al art. 63.3, valorar la posibilidad de la incorporación, junto a la transferencia, de la permuta, ya que en la administración local subsiste alguna regulación en la materia y no es infrecuente el recurso a la misma.

-Decimooctava.- Al art. 67.4 (prolongación del servicio activo)

Se considera necesario que se incorpore a dicha redacción, junto con las alusiones a las “Leyes de Presupuestos” o “Normas Forales equiparables”, la correspondiente a la realidad municipal, por medio de la inclusión de la acepción “norma municipal de ejecución presupuestaria”.

-Decimonovena.- Al art. 75 (sistemas de acceso)

En el art. 75.5 a) se solicita la sustitución del término “plazas” por el de “puestos”.

-Vigésima.- Al art. 76 (criterios generales de los sistemas de selección del personal funcionario de carrera y laboral fijo)

Dos observaciones:

-Al art. 76.5, en la última frase referida al grupo de clasificación A, se habla de un periodo de prueba de duración mínima de 6 meses, siendo de 3 para los demás grupos de clasificación. No sabemos si en realidad el legislador quería referirse a duración máxima. De no ser así, en todo caso, sería preciso fijar igualmente una duración máxima.

-Al art. 76.6, se considera que sin perjuicio de las competencias y atribuciones del IVAP en materia de formación y certificación, los Ayuntamientos también deben de disponer de dichas prerrogativas en su ámbito en virtud de la autonomía municipal, por lo cual sugerimos que se recoja esta pretensión, ya que la redacción actual parece excluir cualquier tipo de competencia municipal en esta materia.

-Vigesimoprimera.- Al art. 77 (Criterios de selección del personal funcionario interino y laboral temporal)

En el **art. 77.4** que regula la posibilidad de colaboración entre administraciones en lo referente a las bolsas, sería interesante incorporar expresamente la posibilidad de constituir bolsas de trabajo conjuntas entre diversas Administraciones. En el ámbito local esta experiencia ha sido ya puesta en práctica para las bolsas conjuntas de agentes de policía local por medio de acuerdos y convenios de colaboración entre Gobierno Vasco, Ayuntamientos y la Academia de Policía del País Vasco, partiendo siempre de una adhesión voluntaria de los Ayuntamientos interesados. Entendemos que podría resultar conveniente habilitarla legalmente para simplificar las coberturas temporales de otro tipo de plazas de la administración local.

-Vigesimosegunda.- Al art. 88.5 (efectividad de la implantación y desarrollo de las distintas modalidades de carrera profesional horizontal)

Se consideraría conveniente suprimir de la redacción actual el requisito necesario del “correspondiente desarrollo normativo”, en concreto la acepción “normativo”, posibilitando que no exija necesariamente la aprobación del pleno municipal.

-Vigesimotercera.- Al art. 91.2 (promoción interna)

Alegación puramente formal de ubicación del precepto. Se cuestiona, no tanto el contenido del objeto regulado, donde parece deducirse la posibilidad con carácter excepcional de un proceso de funcionarización o laboralización, sino la concreta ubicación del precepto, dentro de un capítulo y un artículo, que versa sobre la promoción interna.

-Vigesimocuarta.- Al art. 91.7 (promoción interna y bases de convocatoria)

En el apartado 91.7 referido a la promoción interna, cuando el legislador regula las bases de las convocatorias y la posibilidad de los aspirantes de solicitar como destino “la plaza que venían ocupando”, se solicita la supresión de la palabra “plaza” y que sea sustituido por “puesto” por resultar más idónea a la realidad.

-Vigesimoquinta.- Al art. 98 (convocatoria del concurso)

Se sugiere que se incorpore la posibilidad de convocar concursos a puestos de trabajo que vayan a quedar vacantes en los próximos 6 meses por jubilación forzosa de sus titulares actuales, cuyo resultado esté condicionado a la efectiva jubilación de éstos, en todo caso. Sólo de esta manera se garantiza un relevo adecuado, dado lo que tardan estos procesos en ocasiones.

-Vigesimosexta.- Al art. 102.2 (libre designación como sistema de provisión de puestos de trabajo)

En relación a este precepto, se solicitaría la inclusión expresa dentro de los puestos que podrán ser objeto de provisión por dicho sistema como epígrafe 102.2 d) el de los “puestos de trabajo que desarrollen labores de protección de autoridades”, pasando el actual 102.2 d) que posibilita otros puestos excepcionalmente cuando así se recoja en la relación de puestos de trabajo a ser el 102.2 e).

-Vigesimoséptima.- Al art. 108.1 (comisiones de servicio a programas)

En lo concerniente al art. 108.1 referido a las comisiones de servicio para participar en programas vinculados a Asociaciones de Municipios, desde la perspectiva de EUDEL y como entidad susceptible de la aplicación de este artículo, sería conveniente especificar expresamente la posibilidad de que dichas comisiones puedan ser igualmente a jornada parcial.

-Vigesimoctava.- Al art. 119 (movilidad)

Al art. 119.6 se plantean dudas sobre la adecuación o no de este precepto, en relación con la reciente modificación por la Ley 15/2014 de Racionalización del Sector Público (BOE 17/09/2014) del art. 84 del EBEP referido a la movilidad, así como de la Disposición Transitoria Novena de la Ley, que regula igualmente dicha cuestión.

-Vigesimonovena.- Al art. 122 (retribuciones básicas)

Con carácter general, en el artículo 122.2 sería conveniente matizar que en los servicios prestados a jornada parcial se exigirá el mismo plazo de tiempo para el perfeccionamiento de cada trienio, sin perjuicio de que su importe se perciba proporcionalmente a la jornada prestada en cada momento.

Debería igualmente aclararse que los servicios prestados en la Asociación de Municipios EUDEL, son computables a efectos de perfeccionamiento de trienios, ya que la mera referencia al artículo 3 puede suscitar dudas en lo referente a esta cuestión, en los casos de movilidad interadministrativa.

-Trigésima.- Al art. 123 (retribuciones complementarias)

Dos observaciones:

-En el artículo **123.2 a) ii, tercer párrafo**, podría añadirse “*en las condiciones en que fue valorado*”. Esta matización podría resolver peticiones habituales en el mundo local, referidas a reclamaciones de la percepción del complemento específico en su integridad, incluyendo la parte del mismo que, pese a no percibirse diferenciadamente y estar integrada en dicho complemento, fue incluida en el mismo como contraprestación a determinadas condiciones penosas que ya no se soportan (nocturnidad, corretornos...). Serviría para aclarar el debate sobre el carácter consolidable o no, del Complemento Específico en su integridad en aquellas situaciones en las que se sigue desempeñando el mismo puesto de trabajo, cuando las condiciones de éste han variado significativamente, dejándose de hacer las condiciones penosas.

-Al art. **123.2 d)** que regula las gratificaciones extraordinarias por servicios excepcionales prestados fuera de la jornada de trabajo, debiera incluirse, en las condiciones actuales, el otro supuesto habitual de Gratificaciones por servicios extraordinarios debidos a circunstancias esporádicas, que regulan las modalidades de penosidad, toxicidad y/o peligrosidad, nocturnidad y festividad, supuestos todos ellos regulados en los acuerdos de las condiciones laborales de los Ayuntamientos. (UDALHITZ).

-Trigésimaprimera.- Al art. 140 (Servicio en otras administraciones públicas)

No se entiende bien la redacción del art. 140.4 en relación con el art. 140.6 y la diferencia, en su caso, entre el personal funcionario público vasco y el que no ostenta tal condición.

-Trigésimasegunda.- Al art. 141 (Servicios como directivo público profesional en entes instrumentales)

Ídem a la alegación anterior. No se entiende bien la redacción del art. 141.4 en relación con el art. 141.6 y la diferencia, en su caso, entre el personal funcionario público vasco y el que no ostenta tal condición.

-Trigésimatercera.- Al art. 149 (Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público)

En relación al art. 149.5, en el segundo párrafo, se solicita la incorporación de algún tipo de preaviso para poder acogerse a este tipo de excedencia voluntaria, ya que el contemplar tal posibilidad en los supuestos de desempeño de puestos como personal funcionario interino o laboral temporal, es una situación que en el marco de la administración local se presta a usos excesivos y genera graves perjuicios a la institución desde el punto de vista de la gestión del personal, especialmente en

situaciones en las que no media preaviso alguno quedando la administración sin capacidad de respuesta para poder cubrir tales situaciones.

En consecuencia, se solicitaría la incorporación de un tercer párrafo al 149.5 del siguiente tenor: “Para poder acogerse a este tipo de excedencia voluntaria, será requisito indispensable realizar un preaviso no inferior a 15 días”.

-Trigesimacuarta- A los arts. 151 y 152 (Excedencia Obligatoria Temporal y Excedencia Forzosa)

En el artículo 151.1 se da una aparente contradicción con lo que señalan los artículos 150.5 y 152.1 c) del Anteproyecto y convendría aclarar a qué casos se reserva la excedencia obligatoria temporal.

Igualmente, en el artículo 151.2 se habla del pase a la situación de excedencia obligatoria, lo que incrementa la confusión. Parece lógico pensar que se refiere a la excedencia forzosa).

-Trigesimaquinta.- Al art. 164 (Permisos del personal empleado público)

En lo referente al art. **164.4** se solicita la siguiente redacción alternativa: “4.-Las condiciones y periodos de disfrute de los permisos deberán garantizar las necesidades de prestación del servicio público.”, suprimiendo el resto del artículo, o en su caso, la siguiente redacción alternativa “deberán garantizar razonablemente las necesidades de prestación del servicio público”.

-Trigesimasexta.- Al art. 188 (Normas generales del procedimiento disciplinario)

En relación al art. **188.4** se solicita la modificación de la expresión “Las Administraciones forales y locales adaptarán las previsiones recogidas (...)” por la de “Las Administraciones forales y locales podrán adaptar las previsiones recogidas (...)”, por resultar una expresión más acorde con los principios de la autonomía municipal.

Igualmente, dentro de este artículo que regula las normas generales del procedimiento disciplinario de los empleados públicos, podría resultar interesante incorporar la posibilidad de, previamente a la apertura del expediente disciplinario correspondiente, realizar diligencias de información reservada (expediente informativo). Se trata de un trámite relativamente común en las Administraciones Locales, y hasta ahora la cobertura jurídica se encuentra en el artículo 28 del RD 33/1986, de 10 de enero (Reglamento Régimen Disciplinario de la AGE), pudiendo resultar de interés que el legislador vasco lo contemple.

-Trigesimaséptima.- Al art. 194 (Principios generales de la negociación)

Al art. **194 1e)** referido a la publicidad y transparencia, en lo referente a la obligatoriedad de la publicación en el Boletín Oficial, se entiende conveniente referir

que quede exento el pago por la tasa correspondiente a la publicación de los Acuerdos o Convenios en el BOPV o en su caso en el territorial de la provincia.

-Trigesimaoctava.- Al art. 197 (Aprobación de Acuerdos y Convenios colectivos)

En relación al **art. 197.6**, y en relación con la obligatoriedad recogida a las administraciones forales y locales, para que en todo caso y con carácter previo a la aprobación, se precisa de un trámite de informe de valoración del cumplimiento de los principios de negociación colectiva, se establecen las siguientes observaciones:

- a) No se comparte la imposición de este informe con carácter obligatorio.
- b) En el caso de las negociaciones que el propio legislador recoge en el art. 200 realizadas por EUDEL o por entidades locales de ámbito supramunicipal, no tiene sentido la imposición de ese trámite de informe de valoración por parte de las entidades locales.

-Trigesimanovena.- A la Disposición Adicional Sexta (Personal Laboral Temporal por tiempo indefinido no fijo, en cumplimiento de Sentencia judicial)

En lo referente a la **DA Sexta 7** no se comparte la redacción dada por el legislador porque prima el criterio de la readmisión frente a la indemnización, al enumerar de manera tasada una serie de supuestos donde cabría la indemnización. Se entendería más razonable una inversión del criterio, más aún cuando son situaciones que provienen de sede judicial en la que la Administración ha cuestionado la vinculación laboral, todo ello sin perjuicio del cumplimiento de la Sentencia en sus términos.

Igualmente conviene valorar la conveniencia de que la Disposición Adicional tenga en consideración la reciente doctrina jurisprudencial del Tribunal Supremo, Sala de lo Social, de 24/06/2014 y 2/07/2014, en lo referente a esta materia.

-Cuadragésima.- A la Disposición Adicional Decimotercera.

En lo referente al apartado 3 c) debe señalarse que las remisiones a los artículos 111 y 135 de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, resultan incorrectas.

-Cuadragésimaprimera.- A la Disposición Adicional Decimosexta (Prórroga en el servicio activo)

Se formulan dos observaciones al respecto.

- Esta Disposición alude en el primer párrafo a que “las leyes de presupuestos o normas forales equiparables” puedan establecer ciertos supuestos para la prórroga del servicio activo de los empleados públicos. Se entiende conveniente que se recoja igualmente dicha previsión para la administración local, por medio de la expresión “(...) normas forales o locales equiparables”.

- Igualmente, y también en el primer párrafo, no se entiende la referencia a “sin reducción de la misma” al referirse a la prestación de pensión de jubilación en su modalidad contributiva. Resultaría conveniente suprimir esa referencia o, en su caso, circunscribirla exclusivamente al periodo mínimo para generar pensión contributiva.

-Cuadrogésimasegunda.- A la Disposición Transitoria Decimotercera (Promoción interna horizontal Grupo A)

Se entendería necesario extender el alcance de esta Disposición Transitoria al resto de Administraciones, incluida la local, que estuvieran en idénticos supuestos.

-Cuadragésimatercera.- A la Disposición Transitoria Decimocuarta (Personal empleado público que ocupa puestos clasificados como directivos)

En lo referente al apartado C) Personal Eventual de las entidades locales, parece que podría haber alguna contradicción entre la regulación del Estatuto Básico del Empleado Público y lo previsto en el art. 176.3 citado, en lo referente a las funciones exclusivamente de confianza y asesoramiento.

-Cuadragésimacuarta.- A la Disposición Transitoria Vigésima

En lo referente al párrafo primero, donde se regulan los requisitos de la convocatoria y titulación para poder acceder al nuevo grupo profesional B, se entiende necesario incorporar la palabra “exclusivamente” a los técnicos superiores de formación profesional, limitando el alcance de esta disposición exclusivamente a quienes ostentaran dicha titulación, puesto que se pudo haber dado también el acceso con Bachiller y estar por tanto con dicha titulación correctamente clasificado en el subgrupo C1.

Para evitar esas situaciones, la redacción que se propone sería: “El personal funcionario que, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda, se integre en el Subgrupo Profesional C1 y en las pruebas selectivas de acceso a la administración pública se le exigió específica y expresamente en la convocatoria, como requisito para poder participar, estar en posesión **exclusivamente** del título de técnica o técnico superior de formación profesional, podrá acceder (...)”