

VALORACIÓN DEL PROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO

*Errealitate hau betikotzen
utzi behar al diegu?*

ELA
EUSKAL SINDIKATUA

PROYECTO DE LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO. VALORACIÓN DE ELA

ÍNDICE

	<u>Pág.</u>
1. Introducción.....	5
2. Contexto en el que se plantea este Proyecto de Ley.....	5
3. Características del Proyecto de Ley.....	7
3.1. Total sometimiento al Estado (versión 2.0 del EBEP).....	7
3.2. Arbitrariedad política frente a un servicio público independiente.....	7
3.2.1. El directivo público, el supuesto técnico para el control político.....	7
3.2.2. Individualización de las relaciones de trabajo.....	8
3.2.3. Interinidad sin límites.....	8
3.2.4. Retribución variable para asegurar la sumisión.....	8
3.3. El mismo objetivo que la reforma laboral en la administración pública. Más precariedad, más privatización.....	8
3.3.1. Más privatización.....	8
3.3.2. Más precariedad.....	8
3.4. Administración centralizada, piramidal y de espaldas a la sociedad.....	9
3.5. No regulación de todos los ámbitos que conforman el sector público de la CAPV.....	9
3.6. Sin derecho a la Negociación colectiva.....	9
3.7. Euskera: pasos atrás tras pocos avances.....	9
4. Propuestas de ELA.....	10
5. Anexo I: Voto Particular emitido por ELA en el Consejo Vasco de Función Pública.....	12



1. Introducción

El Gobierno Vasco ha decidido impulsar nuevamente una modificación de la Ley de Función Pública Vasca (LFPV), Ley 6/1989.

Cabe recordar que el Gobierno Vasco bajo la dirección del actual lehendakari Urkullu ya presentó un proyecto de Ley con la misma pretensión en la legislatura anterior (2012-2016), y que tuvo que optar por retirarlo de la tramitación parlamentaria por no contar con los apoyos parlamentarios suficientes para su aprobación. El Gobierno Vasco llevó aquel proyecto al parlamento a pesar del rechazo de todos los sindicatos con representación en la mesa general.

El Proyecto de Ley que presenta en la actual legislatura, no sólo no supone ningún avance respecto al proyecto anterior, **sino que en determinados aspectos incluso supone retrocesos importantes**, como por ejemplo, en la **eventual aplicación de un código ético para las trabajadoras y trabajadores** del sector público. Además, igual que ocurrió con el proyecto anterior, tampoco cuenta **con ningún apoyo sindical**. ELA emitió un voto particular mediante el que mostraba su desacuerdo y rechazo a este proyecto en el Consejo Vasco de Función Pública, el cual se incluye como anexo a este documento por entender que puede resultar de interés.

ELA considera que estamos ante un Proyecto de ley de una gravedad extraordinaria, que **renuncia al desarrollo de una ley vasca** y opta, por contra, por hacer suya la ley de empleo público del Estado (el EBEP, o Estatuto Básico del Empleado Público). Es una renuncia que pretende deteriorar las condiciones laborales de los empleados/as públicos y que pone en cuestión el carácter público de los servicios.

Se trata de un Proyecto concebido para imponer **un mayor autoritarismo y una mayor individualización** en las relaciones colectivas de trabajo, a la vez que se pretende limitar las garantías básicas para la ciudadanía, como son los principios de inamovilidad e independencia del personal público.

Este Proyecto que ahora se presenta, regula las condiciones laborales de los empleados y las empleadas de las administraciones públicas de la CAPV y las sociedades dependientes de éstas. También será de aplicación, de forma parcial, en aspectos no regulados en su normativa específica: en la Ertzaintza, en el personal de las Juntas Generales de los Territorios Históricos, en el personal funcionario al servicio del Parlamento Vasco, personal docente universitario con la condición de funcionario y Personal docente laboral de la UPV y Personal funcionario de la Administración de Justicia y subsidiariamente en la Administración Local y Foral.

Debemos recordar que el **EBEP fue aprobado tras un acuerdo entre CCOO, UGT y CSI-F con el Gobierno Español**. En aquel momento, ELA criticó que era una ley que invadía competencias de la CAPV yendo más allá del “establecimiento de las bases del régimen jurídico de las administraciones públicas y del régimen estatutario de los funcionarios” y que instauraba una administración al servicio de intereses privados y sin derechos laborales.

En esta introducción, ELA quiere manifestar **su disconformidad** con este Proyecto y con el modelo actual de organización de la administración. ELA apuesta por una administración propia, euskaldun, independiente, con control social y que responda directamente al conjunto de las necesidades sociales de la ciudadanía de los tres territorios de la CAPV a la que debe dar servicio.

Una administración abierta a la participación y cercana a la sociedad, con gran capacidad de auto-organización, con unas condiciones de trabajo dignas, basadas en los principios de inamovilidad e independencia de los trabajadores y trabajadoras y de respeto a la negociación colectiva. Ha de impedir la manipulación partidista o la toma de decisiones discriminatorias con un sistema de acceso a la administración basado en la capacidad y en condiciones de igualdad.

2. Contexto en el que se plantea este Proyecto de Ley

La crisis como excusa para hacer un reparto de la riqueza todavía más injusto e imponer recortes y límites a las inversiones en los servicios públicos.

Con la excusa de la crisis, en los últimos años ha habido un enorme trasvase de riqueza. El ya injusto reparto de la riqueza se ha agravado todavía más durante los años de la crisis.

El peso de la inversión pública en los presupuestos del Gobierno Vasco con respecto a la riqueza que creamos (es decir, con respecto al PIB) ha disminuido considerablemente en los últimos años, aunque la creación de riqueza ya esté a niveles superiores a los del inicio de la crisis. Más precisamente, en la CAPV, el peso de la inversión pública va disminuyendo, de forma que la inversión en educación ha descendido de un 4,3% del PIB en 2009 a un 3,5% en 2018; Y en Salud por ejemplo de un 7,8% del PIB a un 5,2%.

Sin embargo, los dirigentes políticos cada vez destinan más dinero público y un porcentaje cada vez más elevado del presupuesto a pagar la deuda pública que se vio considerablemente aumentada debido a todo el dinero público que se destinó a pagar el rescate de los bancos durante la crisis con el apoyo del partido que sustenta el actual Gobierno Vasco. Al mismo tiempo que se recortaban las inversiones, como acabamos de ver, el Gobierno Vasco pasó de destinar 84 millones de euros del presupuesto para pagar la deuda pública en 2009, a destinar 1.347 millones de euros en 2018, es decir, 1.263 millones más (El Gobierno Vasco ha pasado de destinar un 0,8% del presupuesto para pagar la deuda pública, a destinar un 11,9%).

Consecuencias de las políticas de recorte en los servicios público:

Todas estas medidas han supuesto un ataque bestial a los servicios públicos. Se han destruido miles de puestos de trabajo, han aumentado las cargas de trabajo, se han pedido derechos y condiciones de trabajo conseguidas tras largos años de lucha, han aumentado exponencialmente la temporalidad y la precariedad, se han subcontratado y privatizado miles de trabajos y servicios, etc. Todos los ataques perpetrados y los recortes impuestos desde 2010 han dejado los servicios Públicos en una situación muy preocupante:

- **Las administraciones de la CAV subcontratan casi 3 de cada 4 empleos.** Hay más de 90.000 trabajadoras y trabajadores subcontratados que ofrecen servicios públicos en las administraciones de la CAPV. En algunas administraciones municipales, el número de personas empleadas en empresas subcontratadas es igual o mayor que el número de personas contratadas por la administración. En las últimas décadas, los responsables políticos han creado una administración paralela en favor de los intereses privados. Esas políticas concuerdan con la escasa proporción de empleo público sobre población activa que existe en Hego Euskal Herria. **En Europa, de media, el 20% de la población activa trabaja en el sector público, mientras que en Hego Euskal Herria apenas llega al 12%.**
- Desde el 2010, **se han destruido más de 21.400 empleos** (según datos del **Eustat**). Además, se ha llevado a cabo el primer ERE en el sector público vasco, **en EITB**, donde se han destruido 30 puestos con el beneplácito del Consejo de Administración.
- La temporalidad en la administración pública vasca roza ya *el 35%*. En algunos ámbitos, ha llegado a superar, de largo el 40%. Esa situación le ha brindado una enorme oportunidad a la administración para realizar despidos invisibles durante la época de recortes. Además, teniendo en cuenta la temporalidad y la edad media de la plantilla en algunos sectores, están allanando el camino para privatizar servicios.
 - En Osakidetza la temporalidad llega al 38% (15.000 empleos temporales).
 - En la enseñanza pública, entre el 30% y el 65 % según sectores.
 - Administración autónoma de la CAPV: 35% (más de 3.000 temporales).
 - Justicia CAPV: 30% (más de 500 temporales).
 - Administraciones municipales y forales: 35% (alrededor de 10.000 temporales).
 - En EITB más del 30%.

- **Desde julio de 2012**, hemos tenido que sufrir el aumento de las jornadas de trabajo, la reducción de días de libre disposición (moscosos y canosos) y la bajada de la paga extra de diciembre. El Gobierno español ha retirado competencias a las administraciones vascas y ha tratado de centralizar la capacidad de decisión en el Estado español, ante lo cual las administraciones vascas no se han defendido, han aceptado todas las medidas y se las han impuesto a las trabajadoras y los trabajadores de Euskal Herria.
- **Se ha incrementado la pérdida de poder adquisitivo.** A la reducción del 5% del salario de 2010 se le han sumado los años de congelación salarial o las subidas muy por debajo del IPC. Debido a eso, desde 2010 hasta hoy en la mayoría de los sectores ha habido una pérdida del poder adquisitivo que ronda el 15 % o superior.
- Y a todo ello hay que añadir: el no hacer sustituciones, o hacerlas con demora; penalizar las bajas; no hacer aportaciones a las Entidades de Previsión Social Voluntaria (EPSV) que son competencia del Gobierno Vasco; aumentar la carga de trabajo y los ratios; retirar las ayudas de jubilación, etc. Recortes que a día de hoy siguen sin ser revertidos en su totalidad.

3. Características del anteproyecto presentado por el Gobierno Vasco

3.1. Total sometimiento al Estado

El Gobierno Vasco renuncia a utilizar su capacidad legislativa y realiza la interpretación más restrictiva del artículo 149.1.8. de la Constitución Española y los artículos 10.2 y 10.4 del Estatuto de Gernika. El anteproyecto de Ley no es más que un copia y pega del EBEP estatal.

Se contempla reiteradamente una supeditación total a las normas estatales. No hay voluntad de desarrollar una normativa propia que responda a la realidad y las necesidades de nuestro país como parte inseparable del Marco Vasco de Relaciones Laborales y Protección Social.

En definitiva, aunque en la exposición de motivos se realice una **loa al concepto de “sector público vasco”**, **este Proyecto de Ley lo hace desaparecer**, convirtiéndolo en un mero apéndice de la administración estatal.

3.2. Arbitrariedad política frente a un servicio público independiente

La inamovilidad e independencia de los empleados y empleadas públicas están concebidas como herramientas para evitar la arbitrariedad en el actuar de la Administración y supone una garantía para la sociedad. En el anteproyecto esto se sustituye por el poder absoluto del gobierno de turno.

El Gobierno vasco crea instrumentos para eliminar esas garantías de independencia e inamovilidad. En este sentido debemos entender la creación de la figura de la dirección pública profesional, las remuneraciones dependientes de criterios subjetivos, la consolidación de las áreas funcionales, las movilidades forzosas... Todas estas “herramientas” vienen a fomentar el servilismo y clientelismo político y la capacidad de presión de los políticos sobre los trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos.

3.2.1. El directivo público, el supuesto técnico para el control político

Se crea la figura del directivo público que es la persona responsable de llevar adelante los objetivos de los responsables políticos en cada área. A este directivo la administración lo puede elegir de manera arbitraria, incluso sin ser empleado público.

Es una figura clave para condicionar a los empleados públicos. Entre sus muchas funciones, le compete emitir informes que servirán para decidir el salario de los trabajadores y trabajadoras, tomar medidas disciplinarias, decidir movilidades geográficas y/o funcionales, etc... o la posibilidad de amortizar plazas.

3.2.2. Individualización de los puestos de trabajo

El anteproyecto configura un sistema de trabajo por áreas funcionales en el que el directivo público individualiza las funciones a realizar por el empleado/a sin fórmulas de control sindical. Además, parte de la retribución va a depender de las funciones que se realicen efectivamente, por lo que se configura un sistema arbitrario que produce indefensión.

3.2.3. INTERINIDAD SIN LÍMITES

Se apuesta por fomentar la interinidad y no se crea ninguna fórmula de compromiso para los casos en que la administración no cumple con su obligación de sacar los puestos a oferta pública en un tiempo razonable. No existen fórmulas que obliguen a las administraciones y a los responsables de éstas a sacar a oferta pública todos los puestos estructurales una vez queden vacantes, manteniendo situaciones de interinidad por tiempo indefinido.

3.2.4. Retribución variable para asegurar la sumisión

Se mantiene el sistema básico y complementario, pero existe una previsión de reducción de su cantidad en favor de un nuevo complemento de carrera profesional en función de la evaluación de desempeño, sujeta al criterio subjetivo de los directivos. A este complemento no tendrá derecho el personal interino. Allí donde el desarrollo profesional se ha implantado (Osakidetza) o se ha propuesto sin materializarse (Ertzaintza), se realiza fomentando el servilismo y la compra de cursos inservibles.

Son necesarios informes intermedios en base a criterios absolutamente objetivos que valoren el trabajo y eviten el amiguismo y la docilidad. Debe controlarse el contenido y el aprovechamiento de los cursos organizados.

3.3. Traslado de la reforma laboral a la administración pública.

Más precariedad, más privatización

3.3.1. Más privatización. El anteproyecto de Ley no menciona siquiera los límites que la administración adopta para que la función pública se desempeñe por empleados y empleadas públicos. No concreta límites a la externalización y privatización de servicios, confirma la hipótesis de adelgazamiento del empleo público existente, la amortización de puestos de trabajo y la deriva hacia el sector privado de cada vez más servicios públicos.

3.3.2. Más precariedad. Se recoge el espíritu de la reforma laboral para posibilitar, también entre los funcionarios, excedencias forzosas, reducciones de jornada, reducciones salariales, moviliidades geográficas y funcionales, etc...

Siendo la temporalidad uno de los principales problemas de nuestras AAPP, resulta que respecto de la *contratación temporal* el anteproyecto presenta las mismas carencias que el EBEP de 2007 y la LFPV del 89: siguen sin establecerse límites a su uso abusivo y siguen sin regularse mecanismos que obliguen a crear los puestos estructurales existentes, cubrirlos con personal fijo y sancionar a las administraciones responsables de incumplir esas obligaciones; es decir, se van a reproducir las tasas de precariedad desorbitadas (hoy día de media tenemos un 30% de interinidad).

Y respecto de la *consolidación de empleo* recoge las Disposiciones Transitorias 19 y 20 pero estas, por un lado, no suponen por si solas una garantía de que se cubran con personal fijo todos los puestos estructurales, y, por otro, posibilitan la exclusión de su ámbito a muchos trabajadores y sectores. De hecho, **suponen un paso atrás** respecto a lo recogido en leyes anteriores (DT 3 y 4 de la ley de Función Pública Vasca del 89 y DT 4 del EBEP).

3.4. Administración centralizada, piramidal y de espaldas a la sociedad

Elimina los instrumentos mínimos de participación existentes anteriormente. No facilita, en ningún modo, la participación social y sindical en la gestión de las administraciones.

Viene a consolidar un modelo de administración absolutamente centralizado y dependiente del poder político en vez de crear fórmulas de descentralización que pasen por el acercamiento de los servicios a la ciudadanía y la capacidad de auto-organización por parte de los trabajadores y trabajadoras de los servicios públicos.

3.5. No regulación de todos los ámbitos que conforman el sector público de la CAPV

Este Proyecto de Ley renuncia a incluir, a todo el personal que conforma el sector público de la CAPV. Se realiza una regulación parcial de sectores como Justicia, la Ertzaintza y el personal de las Juntas Generales de los Territorios Históricos, Personal funcionario al servicio del Parlamento vasco, Personal docente universitario con la condición de funcionario y Personal docente laboral de la UPV y renuncia a explorar fórmulas de gestión del personal de la administración del estado que trabaja en la CAPV.

3.6. Sin derecho a la Negociación colectiva

Las administraciones han optado por **una actuación autoritaria**, que parte de no asumir el hecho sindical y no acepta el derecho a la negociación colectiva de las y los trabajadores públicos.

El Proyecto configura un sistema de negociación colectiva puramente formal mientras se dotan de los instrumentos **para el incumplimiento de las mismas**.

Las administraciones se reservan la potestad de decidir unilateralmente las condiciones de trabajo lo que, en la práctica, **supone negar el derecho efectivo a la negociación colectiva de los empleados públicos**.

Se constata la supeditación a las normas que dicta Madrid. Así la “negociación” de aspectos determinantes, tales como el salario, se dejan en manos de lo que puedan decidir terceros. Se acepta, de buen grado, la injerencia en las competencias de la Comunidad Autónoma Vasca.

No hay ninguna garantía para el cumplimiento de los posibles acuerdos y tampoco se contempla respeto alguno para las mayorías representativas. Los acuerdos, que quedan muy devaluados, pueden hacerse con cualquier representación minoritaria. Decisiones del Ejecutivo o Parlamento pueden invalidar acuerdos de negociación colectiva o simplemente, como estos últimos años, imponer recortes de salarios.

Se plantea la creación de una mesa atómica (Mesa general + ayuntamientos + Diputaciones) para alejar la negociación lo más posible de los trabajadores y desvincularlos de esa negociación. Buscan mayor control político y homogeneizar a la baja las condiciones laborales de los trabajadores/as públicos.

Se posibilita que el personal interino tenga menores retribuciones que el personal funcionario.

Las pagas extraordinarias pasan a ser retribución complementaria (excepto el sueldo base y trienios). Por tanto, será más fácil eliminarlas. Desaparece la concreción de ¿permisos y licencias?, dejándolos a lo que digan la legislación básica de empleo público, las leyes, los reglamentos aplicables y los convenios, pero sin garantía en esta Ley.

3.7 . Euskera, pasos atrás tras pocos avances

Tras más de 35 años de creación de las administraciones de la CAPV, estamos aún muy lejos de lograr la euskaldunización real de las administraciones. Se continúa sin garantizar el derecho a recibir el servicio público en el idioma oficial que elija cada persona en todos los casos.

En este anteproyecto no hay una apuesta decidida por la normalización del uso del euskera. Dejar que el euskera avance solamente por vía vegetativa, es decir, que mejore por la entrada de nuevos

trabajadores/as es inaceptable. Brilla por su ausencia la apuesta decidida por un proceso potente de euskaldunización que garantice la atención en euskera a la población y actúe de acicate para coadyuvar en el proceso de normalización del euskera y su uso.

4. Propuestas de ELA

Como ya se dice en la introducción, ELA apuesta por una administración propia, euskaldun, independiente, con control social y que responda directamente al conjunto de las necesidades sociales de la ciudadanía de los tres territorios de la CAPV.

4.1. Una administración abierta, participativa, descentralizada al servicio de la ciudadanía

Desde ELA apostamos por una administración abierta a la participación de la sociedad. Esta relación entre la sociedad y los trabajadores es la que debe permitir, por un lado, un servicio de calidad, adaptado a las necesidades o peticiones de la sociedad y, por otro, el control social de la actividad de la administración.

ELA entiende que una administración al servicio de la ciudadanía exige fórmulas de participación social que permitan la evaluación de los servicios y la forma en que se dan, incluso con fórmulas de decisión directa por parte de la ciudadanía afectada.

Otro elemento importante es la descentralización de la administración. Este modelo posibilita que la administración se adapte a las necesidades concretas de quien solicita el servicio, evitando modelos centralizados y lejanos donde prima el control político sobre el servicio.

Apostamos por un “sector público vasco” que impida la progresiva privatización de servicios públicos y posibilite la reversión de los privatizados, y que asegure que la administración va a ofrecer directamente servicios básicos para la ciudadanía. Así, ha de primar el servicio y el interés general sobre el beneficio económico.

4.2. Una ley que incluya todos los ámbitos públicos de la CAPV

ELA quiere una ley que incluya todos los ámbitos que conforman el sector público de la CAPV sin exclusiones, tomando en cuenta a quienes hoy son parte del ámbito estatal.

4.3. Condiciones de trabajo dignas, basadas en los principios de inamovilidad e independencia como condición necesaria para dar un servicio de calidad

ELA apuesta por una ley que garantice unas condiciones de trabajo dignas, que deben basarse en los principios de inamovilidad e independencia de los empleados y empleadas públicos. La inamovilidad e independencia permiten impedir la manipulación partidista o la toma de decisiones discriminatorias en base al poder adquisitivo. En este sentido, la inamovilidad es un derecho de la ciudadanía antes que un derecho laboral. La inamovilidad y la independencia son un bien a preservar.

4.4. Derecho efectivo a la negociación colectiva

Apostamos por una ley de empleo público que reconozca el derecho efectivo y real a la negociación colectiva. Una negociación colectiva que respete a las partes y a la representación legítima obtenida en las elecciones sindicales y en la que el cumplimiento de lo acordado sea un principio inquebrantable. Sin aceptación de injerencias externas, sin imposiciones de decisiones unilaterales y con respeto a las reglas de juego democráticas. Derecho a una negociación colectiva de igual a igual.

4.5. Empleo

Apostamos por una ley en la que la función pública se desempeñe por empleados y empleadas públicos. Por una ley que apueste por crear empleo y coloque las tasas de empleo público en la media de la UE.

Que contemple la imposibilidad de privatizar más servicios y la reversión a lo público de los servicios subcontratados, con la garantía del mantenimiento del puesto de trabajo a quienes hoy lo realizan y, mientras se de este proceso de reversión, garantizando la subrogación, la homogeneización y la homologación de las condiciones de trabajo de este personal con los empleados públicos de referencia. Una ley que contemple la cobertura de vacantes, sustituciones y la consolidación del personal temporal.

Una ley con un sistema de acceso a la administración basado en la capacidad y en condiciones de igualdad, que garantice que todos los puestos estructurales se cubren por personal fijo. Ha de sancionar a las administraciones que incumplieran con esta obligación. Se debe recabar personal independiente y cualificado en el desempeño de sus funciones.

Queremos que los procesos de selección sean absolutamente transparentes. Por ello, exigimos que las deliberaciones de los tribunales sean públicas, con la posibilidad de que quienes participen en el proceso puedan acceder al expediente en todo momento y comprobar los méritos y puntuaciones del resto de aspirantes.

En este sentido, se ha de cambiar el actual sistema de acceso que provoca el mantenimiento de personal en situación de interinidad por tiempo indefinido (hoy más del 30 % de interinidad) que crean situaciones muy complicadas de gestionar con el paso del tiempo. La ley debiera dar una solución a las situaciones problemáticas que hoy tenemos y crear un marco que impida, en la práctica que esas situaciones vuelvan a suceder.

4.6. Euskera

ELA apuesta por una ley que contemple un salto cualitativo hacia adelante en el uso del euskera, en su implementación real, como un servicio comprometido con el avance y recuperación de nuestra lengua.

La ley debiera crear instrumentos reales que aseguren, en un breve espacio de tiempo, que la administración se euskaldunice realmente y que, tanto las relaciones con la ciudadanía como entre los propios trabajadores y trabajadoras de la administración, el euskera sea un instrumento de comunicación real.

Requerimos una ley que dicte que todas las nuevas incorporaciones que se vayan a realizar en la administración se realicen tras comprobar la capacitación real en euskera. Es decir, en todos los puestos de trabajo se ha de garantizar la capacitación, cuando menos pasiva, en euskara.

Teniendo en cuenta los niveles de interinidad actuales en las distintas instituciones, éstas deben poner los medios efectivos para que el personal interino tenga opciones reales de euskaldunizarse (ayudas, formación, liberaciones...).

Por todo ello, reiteramos nuestro desacuerdo con el Proyecto de Ley de Empleo Público presentado por el Gobierno Vasco. Exigimos su cambio de raíz, y el inicio de una negociación real que tome como base las más de 200 alegaciones planteadas por ELA. El objetivo es dotarnos de un sistema propio de función pública que responda, a las necesidades de la ciudadanía a la que servimos. Con transparencia y sin imposiciones.

5. Anexo I. Voto Particular emitido por ELA en el Consejo Vasco de Función Pública

AL CONSEJO VASCO DE FUNCIÓN PÚBLICA

El que suscribe, **IGOR EIZAGIRRE ALZA**, con DNI 44551454V, secretario de Federación Gizalan, en representación del sindicato ELA, **EXPONE:**

Preliminar.—En primer lugar, denunciamos el hecho de no haber recibido respuesta por parte de la Administración al escrito de alegaciones del sindicato ELA al anteproyecto de ley.

En segundo lugar, denunciamos asimismo que el nuevo texto del anteproyecto de ley de Empleo Público de la Comunidad Autónoma Vasca que hoy –25 de setiembre de 2018– revisamos, en sesión del Consejo Vasco de Función Pública, nos fue remitido hace menos de una semana.

Se trata de dos decisiones de la Administración que denotan la falta de respeto que tienen hacia la representación social.

Primero.—Hoy, 25 de setiembre de 2018, en sesión del Consejo Vasco de Función Pública, se ha debatido sobre el proyecto de ley de Empleo Público, que el Gobierno Vasco tiene previsto presentar en el Parlamento. Y a continuación se ha sometido a votación, **habiendo obtenido el voto favorable de los representantes institucionales en el Consejo, y el voto contrario de los representantes sociales**, con lo que el proyecto de ley ha resultado aprobado.

Segundo.—La organización y funcionamiento del Consejo Vasco de Función Pública viene regulado en el art. 12-b de la Orden de 13 de noviembre de 2000. El sindicato ELA, ante la resolución tomada en la sesión de hoy por la mayoría del Consejo de aprobar el proyecto de ley, emite su **VOTO PARTICULAR.**

Tercero.—Entre los principales motivos para emitir el citado voto particular cabe señalar los siguientes:

- El proyecto de ley **asume en su integridad la legislación estatal. No ampara el ámbito vasco de decisión**, y no entra a regular para la totalidad de empleados públicos que ejercen sus funciones en la Comunidad Autónoma Vasca.
- **Niega el derecho a la negociación colectiva**, dejando en manos de cada administración la determinación de las condiciones laborales de su ámbito, y no garantiza ni el respeto a las mayorías, ni el cumplimiento de los acuerdos firmados.
- **Los mecanismos de participación** de plantillas, sindicatos y sociedad en general **son mínimos**, reservándose todo el poder para los responsables políticos del gobierno de turno, y de sus cargos de libre designación (director profesional, evaluación de ejercicio, promoción horizontal...).
- **Reforma laboral:** cada administración se vale de sus propios instrumentos para tomar medidas tendentes a la implementación de las reformas laborales (movilidad funcional, geográfica...).
- **Empleo:** a pesar de las enormes tasas de privatización y subcontratación, se posibilita su consolidación e incluso su incremento. No se regulan las condiciones de la mano de obra subcontratada, ni se garantiza su derecho a la subrogación.
- **Eventualidad:** No se le pone ninguna cortapisa. No se impone la obligación de ocupar los puestos vacantes con personal fijo. No se ha previsto ningún tipo de indemnización para el personal eventual que no pueda consolidar su puesto, y la propuesta de consolidación que reciben no garantiza tal objetivo.

En consideración a lo expuesto, el sindicato ELA emite su voto particular en la sesión del Consejo Vasco de Función Pública celebrada en el día de hoy, para que surta donde convenga los efectos oportunos.

En Vitoria-Gasteiz a 25 de setiembre de 2018