**Estudio comparativo de la Ley 2/2015, de 29 de abril, de Empleo Público de Galicia y el Decreto Legislativo 1/2008, de 13 de marzo: aspectos materiales más novedosos de la nueva regulación**

María José FERNÁNDEZ FERNÁNDEZ

Abogada especialista en Derecho Administrativo Local

Héctor PALEO PAZ

Asesor Jurídico especialista en Derecho Administrativo Local

**El Consultor de los Ayuntamientos**, Nº 11, Sección Opinión / Colaboraciones, Quincena del 15 al 29 Jun. 2015, Ref. 1338/2015, pág. 1338, Editorial **Wolters Kluwer**

**LA LEY 3963/2015**

El presente estudio se centra en la confección de un análisis comparativo entre las previsiones contenidas en el Decreto Legislativo 1/2008, de 13 de marzo; por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la Función Pública de Galicia; y las contenidas en la nueva Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia; normativa ésta mucho más extensa que su predecesora que adapta, para el ámbito de la Comunidad Autónoma Gallega y las Corporaciones Locales existentes en el ámbito territorial de aquella, a las que también extiende su ámbito de aplicación; la nueva regulación contenida en materia de función pública en la Ley 7/2007, de 12 de abril; del Estatuto Básico del Empleado Público.

Normativa comentada

L 2/2015 de 29 Abr. CA Galicia (empleo público)

DLeg. 1/2008 de 13 Mar. CA Galicia (TR de la Ley de la función pública de Galicia)

I.
OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DE LA LEY 2/2015

Regulados estos aspectos dentro del Título I de la nueva Ley 2/2015 (LA LEY 7211/2015), lo primero que llama la atención del citado Título, en relación con la anterior regulación; es su extensión. Frente a los cuatro artículos que componían este título, en la nueva norma lo integran doce. Ello se debe, fundamentalmente, a que la nueva normativa lleva a cabo una regulación más detallada, separando y desarrollando la regulación que anteriormente se condensaba en tan bajo número de artículos.

Así, siendo el objeto de ambas normas el mismo, la Ley de 2015 justifica expresamente la actuación legislativa llevada a cabo por la Comunidad Autónoma de Galicia en la potestad de autoorganización que ésta tiene atribuida.

En lo que respecta al ámbito de aplicación se lleva a cabo una regulación más pormenorizada que la existente en la normativa anterior. Resulta de aplicación esta norma, al igual que la precedente, a la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a las entidades locales en lo que no corresponda a la legislación básica estatal, a las entidades instrumentales pertenecientes y vinculadas al sector público autonómico de Galicia y a las universidades gallegas en todo lo no regulado por la legislación orgánica de universidades.

Novedad relativamente importante es la extensión del ámbito aplicativo de la nueva norma al personal de la policía local, viniendo así a completar su regulación propia. Este carácter supletorio se promulga también con respecto al personal de los órganos estatutarios y al personal del Consejo Consultivo de Galicia.

Asimismo, en la misma línea que la regulación anterior, esta Ley se aplica, cuando así lo disponga, al personal laboral y al personal investigador, docente y sanitario. Es cierto que la referencia a estos últimos aparecía también en la normativa previa, donde se habilitaba la posibilidad de dictar normas especiales para adaptar las previsiones normativas a las peculiaridades de aquellos. Sin embargo, en la nueva regulación se desglosa esta habilitación, concretando aquellas materias en las que no resulta de aplicación.

Por último, excluye de su ámbito de aplicación a todo el personal al servicio de la Administración de Justicia, ampliando así la prohibición de la anterior norma, que únicamente descartaba su aplicación al personal del Tribunal Superior de Justicia de Galicia.

II.
ÓRGANOS COMPETENTES EN MATERIA DE FUNCIÓN PÚBLICA

En lo que a este particular aspecto se refiere, una de las principales novedades que presenta esta nueva Ley 2/2015 en relación con la legislación anterior radica en la eliminación del Consejo Gallego de la Función Pública como órgano superior de coordinación en materia de personal. Tal y como se señala en la propia exposición de motivos de la norma; se trata de una medida de simplificación administrativa fundamentada en que las funciones que venía desempeñando este órgano quedan ahora suficientemente cubiertas por las mesas generales de negociación, las cuales aúnan a las administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de la ley y a las representaciones sindicales de los distintos tipos de personal al servicio de aquellas.

III.
REGULACIÓN DE LAS CLASES DE PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD

En el ámbito de la Ley 2/2015 es el Título III (LA LEY 7211/2015)el que se encarga de regular las clases de personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Galicia. La primera diferencia que nos encontramos con respecto a la regulación anterior es que contiene una regulación separada para los empleados públicos y para el personal directivo.

La regulación establecida respecto del primer grupo vuelve a ser, como rasgo característico de la nueva ley, mucho más extensa y sistematizada que en la norma de 2008. Una de las principales novedades consiste en el establecimiento de una relación de los puestos de trabajo que han de ser cubiertos exclusivamente por personal funcionario, por implicar la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales de las administraciones públicas.

Pocas novedades, en cambio, se recogen en relación con los funcionarios interinos y con el personal eventual. Por lo que se refiere a los primeros, las más relevantes son la ampliación de los motivos que dan lugar a su cese (en tanto se citan ahora, siguiendo nuevamente la línea del EBEP (LA LEY 3631/2007); el incumplimiento sobrevenido de los requisitos exigidos para el desempeño del puesto y la reincorporación de la persona titular del puesto, en el supuesto de sustitución transitoria de ésta) y la concreción de su régimen jurídico, en relación con el cual se prevé específicamente su derecho a gozar de las excedencias por cuidado de familiares y por razón de violencia de género, en los términos y condiciones establecidos en la propia Ley; supuestos éstos en los que la Administración puede nombrar a un sustituto del personal funcionario interino, el cual cesará por la concurrencia de cualquiera de las circunstancias previstas en la misma norma.

Con relación a los segundos destaca el establecimiento de las directrices cuya concurrencia permite determinar qué se entiende por funciones de confianza y la relación de las causas de cese, señalándose que gozarán de que condición de funciones de confianza o asesoramiento especial aquellas en las que concurran las siguientes circunstancias:

* **a)** Asesoramiento vinculado al desempeño y planteamiento de estrategias y propuestas de actuación o difusión en el ámbito de las competencias de la autoridad que efectuó el nombramiento, o apoyo que suponga una colaboración de carácter reservado.
* **b)** No estar reservadas a personal funcionario.
* **c)** Especial dedicación y disponibilidad horaria.

Más novedades encontramos, en cambio, en la regulación del personal laboral. La primera, y menos importante, es que recoge la definición que de este tipo de personal se establece en el EBEP (LA LEY 3631/2007), lo que supone un guiño más de la Ley 2/2015 (LA LEY 4999/2015) hacia la norma estatal. Por otra parte, al igual que ocurre en el caso de los funcionarios públicos, también se establece una relación de los puestos de trabajo que pueden ser desempeñados por personal laboral, así como la prohibición expresa de que éstos puedan desempeñar puestos reservados a aquéllos. Y como última novedad en relación con la norma anterior, cabe resaltar que se hace un mayor hincapié en la regulación del régimen jurídico del personal laboral temporal e indefinido.

En lo que a los primeros se refiere, la actual Ley incide, en la línea de la normativa anterior, en que los puestos de trabajo vacantes que puedan ser desempeñados por personal laboral y se consideren de provisión urgente e inaplazable podrán ser cubiertos mediante la contratación de personal laboral temporal de conformidad con los procedimientos contemplados en el convenio colectivo que resulte de aplicación, si bien se matiza que, para la contratación de este personal laboral no podrá la Administración recurrir a las empresas de trabajo temporal.

Además, se añade; que los puestos vacantes cubiertos mediante la contratación de personal laboral temporal se incluirán en la primera oferta de empleo público que se apruebe después de esa contratación y en los consiguientes concursos de traslados, salvo que se disponga su amortización y se insiste en la prohibición, contemplada de modo expreso; de convertir en fija una relación laboral de carácter temporal.

No obstante, y sin lugar a dudas, la novedad más importante en lo relativo al personal de la Administraciones Públicas, y una de las principales de la nueva ley, es la regulación específica del régimen jurídico del personal directivo profesional. En palabras de la propia Ley, «se pretende configurar una verdadera carrera directiva profesional, abierta al personal funcionario de carrera y al personal laboral fijo de las administraciones públicas. A tal fin, se garantiza el acceso y la permanencia en esa carrera conforme a criterios objetivos, así como la posibilidad de promocionar dentro de ella».

A falta de desarrollo reglamentario, son puestos directivos las vicesecretarías generales, subdirecciones generales, secretarías territoriales y jefaturas territoriales.

En relación a este tipo de personal se determinan además las siguientes notas características:

* **•** Previsión de que únicamente en las entidades públicas instrumentales, salvo los organismos autónomos, puedan acceder a los puestos directivos quienes no tenga la condición de personal directivo profesional, siempre que reúnan las exigencias de idoneidad y sean seleccionados de acuerdo con los principios de mérito y capacidad.
* **•** Concreción de la situación administrativa en que se hallará el personal funcionario de carrera que tenga reconocida la condición de personal directivo y al que se nombre para desempeñar un puesto calificado como directivo en la correspondiente relación de puestos directivos; que se mantendrá en la situación de servicio activo en el cuerpo o escala al que pertenezca.
* **•** Exigencia de que los contratos laborales de alta dirección del personal directivo incluyan un pacto de permanencia y no competencia poscontractual por los dos años siguientes a la extinción del contrato.
* **•** Concreción de las causas de cese en los puestos directivos: evaluación negativa del desempeño, pérdida de la confianza y las graves y continuadas dificultades de integración en el equipo directivo, apreciadas por el órgano superior jerárquico de aquel del cual la persona directiva dependa directamente.
* **•** Determinación de sus retribuciones como conformadas por una parte fija determinada en función de la titulación académica, la progresión alcanzada en la carrera directiva y las características del puesto directivo desempeñado, y, en su caso, de una parte variable, que estará vinculada a la consecución de los objetivos fijados.
* **•** La sujeción de este personal directivo a evaluación periódica cuyo resultado determinará la continuidad en el puesto que se desempeñe, la progresión en la carrera directiva profesional y, en su caso; la cuantía de la parte variable de su retribución.
* **•** Sujeción del personal directivo al régimen disciplinario del personal funcionario, excepto en los casos en los que se accede en virtud de contrato laboral de alta dirección, en los cuales le será de aplicación el régimen disciplinario previsto para el personal laboral.

IV.
ORGANIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Por lo que se refiere a los instrumentos de planificación, la ley regula, en primer lugar, los registros de personal, ya previstos en la norma anterior y respecto de la cual no presentan grandes novedades. En segundo lugar, y como principal novedad, se alude a los planes de ordenación de recursos humanos, que vienen a sustituir a los anteriores planes de empleo y en relación con los que se prevén una serie de novedades tales como la diferenciación entre las previsiones que obligatoriamente debe contener todo plan y aquellas cuya inclusión es potestativa, o la intención de constituirse en un instrumento de racionalización de la gestión de los recursos humanos en el ámbito del empleo público frente.

Por último, la ley se refiere a las ofertas de empleo público; que sigue constituyendo el instrumento principal para la ordenación de los puestos de trabajo, sin contener grandes diferencias con la regulación anterior.

Más novedades presenta, en cambio, la ordenación de los empleados públicos, que pivota sobre dos conceptos. Por un lado, al igual que se preveía en la norma anterior, los grupos de clasificación de los cuerpos y escalas de los empleados públicos, si bien en la Ley 2/2015 se recoge, nuevamente, la clasificación prevista en el EBEP (LA LEY 3631/2007), eliminando los grupos D y E y creando dos subgrupos (A1 y A2 y C1 y C2). Por otro lado, la nueva ley recoge, como novedad no prevista en la anterior normativa, una regulación y estructuración concreta sobre los cuerpos y escalas tanto de la Administración general como de la especial.

V.
DERECHOS Y DEBERES DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Por primera vez en el ámbito de la legislación gallega en materia de función pública se consigna una regulación pormenorizada de los derechos y deberes de carácter individual inherentes a la condición de empleado público; estableciéndose todo un cuadro de derechos que recuerda el contenido del art. 14 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público (LA LEY 3631/2007), si bien con una diferencia importante; la referida a la especial previsión, incluso en artículo diferenciado, de los derechos que, se dice; se han de garantizar a las víctimas de la violencia de género.

La configuración de estos específicos derechos en pro de los empleados públicos víctimas de la violencia de género se concibe, en realidad, a modo de la imposición de una serie de obligaciones a la Administraciones a las que resulta de aplicación la referida Ley 2/2015, a saber:

* **•** Una obligación, establecida en términos muy genéricos, de adopción de medidas dirigidas a evitar la discriminación laboral entre hombres y mujeres, la cual, no parece aportar nada a mayores de lo establecido ya en la normativa sectorial de aplicación en materia de igualdad.
* **•** La obligación de proceder a la elaboración y aplicación de un Plan de igualdad en el seno de cada Administración Pública en el ámbito de los correspondientes Convenios colectivos de aplicación y los Acuerdos sobre condiciones laborales funcionariales.
* **•** La obligación de garantizar a los empleados públicos víctimas de violencia de género, de los derechos recogidos en la Ley 11/2007, de 27 de julio (LA LEY 8542/2007), gallega para la prevención y el tratamiento integral de la violencia de género, o norma que la sustituya; en particular:
	+ **-** La protección de su intimidad y, en especial, de sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guarda o custodia en las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género.
	+ **-** La consideración como justificadas de las faltas de asistencia, totales o parciales, por el tiempo y en las condiciones en las que así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda.

El cuadro de los principios de actuación que, también por primera vez, se contienen en esta Ley Gallega en materia de Función Pública, nos recuerda, asimismo, el contenido del art. 52 (LA LEY 3631/2007) a 54 del EBEP (LA LEY 3631/2007), si bien, en lugar de establecerse una relación de principios éticos a modo de lo que se establece en el art. 53 EBEP (LA LEY 3631/2007), la citada Ley se limita a imponer la aprobación de un código ético por parte del correspondiente órgano de gobierno de la Administración.

VI.
PROMOCIÓN PROFESIONAL

Desde el punto de vista de la regulación de la promoción profesional; los escasos preceptos que en el anterior Decreto Legislativo 1/2008 regulaban esta materia conteniendo alusiones específicas y únicamente relativas a la promoción que el EBEP (LA LEY 3631/2007) denomina ahora «vertical», a desarrollar a través de la promoción interna; dan paso ahora a una más concreta y extensa regulación de la carrera y promoción profesional que parte de la diferenciación —ya establecida en el citado EBEP (LA LEY 3631/2007)- entre la carrera vertical y la horizontal.

En relación a la primera, destaca el concepto de «intinerario personal» para describirlo como el conjunto de cuerpos y escalas de los distintos grupos y subgrupos de clasificación profesional del personal funcionario de carrera que conforman un área de competencias, capacidades, conocimientos y formación comunes y que habilitan para el ejercicio de una profesión en el ámbito de la Administración especial o de un conjunto de actividades administrativas en el ámbito de la Administración general. Éste, se añade, podrá ser tenido en cuenta para la estructuración de la promoción interna vertical del personal funcionario de carrera.

Destaca en este ámbito de la carrera profesional, la remisión a una posterior normativa reglamentaria de desarrollo, limitándose a señalar, en lo que a la carrera horizontal se refiere, lo que se consideran como principios básicos sobre los que ha de pivotar a reglamentación futura de desarrollo; entre ellos:

* **—** La determinación, con carácter general, dentro de cada cuerpo o escala, de tres categorías profesionales: de ingreso, media y superior, divididas en un mínimo de tres grados de ascenso, a los que irá vinculada la cuantía del complemento retributivo de carrera que la misma ley regula. El personal funcionario de cada cuerpo o escala tendrá atribuida una categoría profesional y un grado dentro de la misma, que para el personal funcionario de nuevo ingreso serán necesariamente la categoría de ingreso y el grado inferior de esta.
* **—** La concreción de que la progresión en la carrera horizontal consistirá en el ascenso de grado y de categoría profesional de forma consecutiva, salvo las excepciones que se establezcan para los ascensos de grado dentro de cada categoría. En todo caso, el ascenso de categoría requerirá haber alcanzado el grado superior de la categoría inmediatamente inferior y el acceso a la categoría siguiente se hará siempre por el grado inferior de la misma.
* **—** Establecimiento, como requisitos necesarios para los ascensos, de la antigüedad en el grado o categoría profesional que se establezca y la evaluación positiva del desempeño profesional. Asimismo, podrán valorarse los conocimientos adquiridos y otros méritos y aptitudes en razón a la especificidad de la función desarrollada y la experiencia.

VII.
EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

En este aspecto, se caracteriza la Ley 2/2015, de 29 de abril (LA LEY 7211/2015), por una mayor concreción de los extremos relacionados en el mismo que la contenida en la anterior Ley gallega de 2008, si bien continúa vigente el recurso, en gran medida, a la normativa reglamentaria de desarrollo, limitándose ahora a concretar la obligación de todas las Administraciones Públicas incluidas bajo su ámbito de aplicación de establecer específicos sistemas de evaluación del desempeño en relación con su respectivo personal, los criterios en función será necesario proceder a la citada evaluación, y la obligación de que cada Administración planifique la evaluación a desarrollar y la fijación de las consecuencias (retributivas, de formación y posible remoción de puesto de trabajo) para el caso de obtención de una evaluación negativa.

VIII.
MOVILIDAD

Otro aspecto material al que la actual Ley 2/2015 presta una atención muy superior a la otorgada por el Decreto Legislativo 2008, es la referente a la movilidad del personal funcionario; un aspecto éste que se regula ahora desde una doble perspectiva: como derecho individual inherente a la condición funcionarial, y como instrumento de gestión de personal al servicio de los órganos competentes para asegurar una óptima asignación de los recursos humanos.

Fruto de esta doble perspectiva desde la que se contempla y regula la movilidad del personal funcionario es también la doble tipología que, como es habitual en el ámbito normativo estatal, se reconoce a la misma; pudiendo diferenciarse entre movilidad voluntaria y forzosa.

Ésta última aparece definida en el art. 87.2 (LA LEY 7211/2015) da la actual Ley, como la «fundamentada en las necesidades del servicio, que deberá respetar las retribuciones y condiciones esenciales de trabajo del personal funcionario, así como las demás garantías que para la misma se establecen.»

Especial referencia se realiza también, en el ámbito de la movilidad funcionarial, a los procedimientos a través de los que podría operar la misma, esto es; los procedimientos ordinarios y extraordinarios de provisión de puestos de trabajo.

Como procedimientos ordinarios se señalan el concurso y la libre designación.

Al primero de ellos, alude, de modo genérico, el art. 89, del que merece destacar la alusión realizada a las Comisiones de Valoración como órganos a través de los que se pretende sea llevada a cabo la valoración —imparcial y objetiva— de los méritos, capacidades y, en su caso, aptitudes de los candidatos y cuya composición, que habrá de responder a los principios de profesionalidad y especialización, y régimen de funcionamiento, se determinarán reglamentariamente.

Se contiene también en el citado precepto una referencia al plazo máximo de resolución de estos concursos en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma: 6 meses a contar desde la publicación de las listas definitivas de personas admitidas y excluidas.

Dentro del concurso, este precepto diferencia, además, entre el ordinario y el específico; modalidades que se regulan en los arts. 90 y 91 (LA LEY 7211/2015) respectivamente.

El concurso ordinario se configura como el procedimiento general de provisión de los puestos de trabajo que no tengan establecida otra forma de provisión en la relación de puestos de trabajo.

El personal funcionario de carrera que ocupe con carácter definitivo un puesto de trabajo obtenido por concurso debe permanecer en el mismo un mínimo de dos años para poder participar en los concursos ordinarios regulados en este artículo. En el supuesto del personal funcionario de nuevo ingreso, es requisito necesario para poder participar una antigüedad mínima de dos años desde el nombramiento como personal funcionario de carrera.

En este tipo de concursos ordinarios se tendrán en cuenta, únicamente; los méritos y capacidades y, en su caso, aptitudes exigidos en la correspondiente convocatoria, entre los que figurarán de manera necesaria los que se determinen reglamentariamente.

El concurso específico se aplicará como sistema de provisión para aquellos puestos de trabajo para los que, por sus peculiaridades, así se determine en la relación de puestos de trabajo. Las jefaturas de servicio o puestos de nivel equivalente se proveerán por este sistema, salvo aquellos que, por sus especiales características, deban proveerse por el sistema de libre designación, con convocatoria pública.

Para participar en los concursos específicos se requiere una antigüedad mínima de tres años como personal funcionario de carrera. Además, el personal funcionario de carrera que ocupe con carácter definitivo un puesto de trabajo obtenido por concurso, sea ordinario o específico, debe permanecer en el mismo un mínimo de dos años para poder participar en estos concursos.

El mismo consiste en la valoración de los méritos y las capacidades, conocimientos o aptitudes determinados en cada convocatoria, y relacionados con el puesto de trabajo a proveer. La valoración global de los méritos, generales y específicos, supondrá como mínimo el cincuenta y cinco por ciento de la puntuación máxima alcanzable.

La libre designación con convocatoria pública se reserva para el personal funcionario de carrera las vicesecretarías generales, las subdirecciones generales o equivalentes, las secretarías de altos cargos y, excepcionalmente, aquellos puestos de trabajo de especial responsabilidad o cualificación profesional que se determinen en las relaciones de puestos de trabajo.

Entre los demás aspectos que se regulan bajo la rúbrica: movilidad del personal funcionario, destacan los referentes a la toma de posesión de los puestos de trabajo provistos por concurso o por libre designación; toma que habrá de realizarse en el plazo cuya fijación se reserva al posterior desarrollo reglamentario, señalándose como consecuencia de la falta de observancia del citado plazo, la declaración del interesado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

Igualmente, se concretan los supuestos en que podrá ser removido de su puesto de trabajo el funcionario de carrera que hubiere accedido por concurso; todo ello de modo similar a cómo se regula esta misma cuestión en el ámbito de los funcionarios civiles del estado; los procedimientos extraordinarios de provisión de puestos de trabajo y la movilidad forzosa.

Dentro de los primeros se hace alusión a la comisión de servicios voluntaria, la adscripción provisional, la adscripción por motivos de salud o rehabilitación, la permuta de puestos de trabajo y el traslado voluntario a sectores prioritarios de actividad pública con necesidades específicas de efectivos; supuesto éste último que nos recuerda a las previsiones contenidas en el EBEP (LA LEY 3631/2007).

En cuanto a la movilidad forzosa, se limita a los casos de comisión de servicios forzosa, traslado por motivos de violencia de género y reasignación de efectivos.

Finalmente, se contiene también una pequeña y específica referencia a la movilidad interadministrativa, la cual incluye las reglas sobre la integración en la función pública autonómica del personal funcionario de carrera de otras administraciones públicas que pasa a ocupar puestos de trabajo en la Administración general de la Comunidad Autónoma o en las entidades públicas instrumentales del sector público autonómico con carácter definitivo mediante transferencia o por concurso, completadas por las disposiciones transitorias duodécima y decimotercera.

IX.
RÉGIMEN DE JORNADA DE TRABAJO, PERMISO Y TRABAJOS

En lo que respecta a los citados extremos destaca la concreción de los supuestos en que el personal funcionario tiene derecho a la reducción de la jornada de trabajo diaria, con la percepción íntegra de sus retribuciones, de forma separada y diferenciada de lo que se denomina «permisos retribuidos del personal funcionario» (que recuerdan, en lo sustancial, a las previsiones contenidas al respecto en el EBEP (LA LEY 3631/2007)) y a los llamados, «permisos de los funcionarios por motivo de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral».

Desde el punto de vista material y de contenido, las principales diferencias en lo que a la regulación de dichos permisos y reducciones de jornada se refiere, se producen en el ámbito de la regulación del teletrabajo, cuya aplicación se produce por primera vez en el ámbito de la legislación gallega en materia de función pública, si bien aludiendo al necesario desarrollo legislativo posterior; y la ampliación del permiso por parto de dieciséis a dieciocho semanas.

Previsiones transitorias de la citada Ley concretan la aplicabilidad del nuevo permiso por parto.

En el ámbito de las licencias, desaparece la anterior licencia por matrimonio, la licencia por embarazo, se sustituye por la denominada: «licencia por riesgo en el embarazo o durante el período de lactancia natural», y se añaden a las existentes en la legislación anterior: las licencias para la participación en proyectos o programas de cooperación para el desarrollo y de acción humanitaria y para supuestos de hospitalización prolongada.

X.
DERECHOS ECONÓMICOS

En relación con la regulación de las retribuciones del personal funcionario sujeto al ámbito de aplicación de la Ley 2/2015, y a consecuencia de la introducción del nuevo sistema de carrera horizontal y de la evaluación individualizada del desempeño, aquella planea varias modificaciones; en particular:

* **•** Sustitución del complemento de destino por un nuevo complemento de carrera, ligado a la progresión en la carrera horizontal.
* **•** Conversión del complemento específico en un complemento de puesto de trabajo estructurado en dos componentes: uno de dedicación y otro competencial.
* **•** Conversión del complemento de productividad en el denominado complemento de desempeño, dependiente de la evaluación del funcionario.

Las disposiciones transitorias séptima, octava y novena (LA LEY 7211/2015) contemplan el régimen de aplicación a los actuales complementos de destino, específico y de productividad en tanto no se produzca la implantación efectiva del sistema de carrera horizontal y de la evaluación individualizada del desempeño que hará que resulte de aplicación el nuevo sistema de retribuciones complementarias.

Se regulan también otras cuestiones necesitadas de un tratamiento legal específico, como las retribuciones del personal funcionario interino, del personal funcionario en prácticas y del personal directivo, otorgándose a los interinos el derecho a la percepción de las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al subgrupo o grupo de adscripción, en el supuesto de que este no tenga subgrupo, así como a las mismas retribuciones complementarias que el personal funcionario de carrera.

Además, el personal interino nombrado para la ejecución de programas de carácter temporal o por exceso o acumulación de tareas percibirá el complemento de puesto de trabajo asimilado a las funciones que deba realizar, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En relación a las retribuciones del personal funcionario en prácticas, se señala que corresponderán éste, las del sueldo del subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que el mismo no tenga subgrupo, en el que se aspire a ingresar y los trienios que se tuvieran reconocidos con anterioridad al inicio del curso selectivo o del período de prácticas. Si el curso selectivo o el período de prácticas se realizase desempeñando un puesto de trabajo, se percibirán además las retribuciones complementarias correspondientes al mismo.

Por último, en relación al personal directivo y a las retribuciones complementarias que asisten al mismo, se advierte que incluirán aquellas, en los términos que reglamentariamente se determinen, un complemento de carrera y otro de puesto directivo.

XI.
SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

Regula la nueva Ley 2/2015 las situaciones administrativas del personal funcionario de carrera, distinguiendo las que siguen: servicio activo, servicios especiales, servicio en otras administraciones públicas, excedencia voluntaria, excedencia forzosa y suspensión de funciones, diferenciando además, dentro de las excedencias voluntarias; las siguientes:

Por interés particular, por prestación de servicios en el sector público, por agrupación familiar, por cuidado de familiares y por violencia de género.

En el régimen de la función pública gallega supone una novedad la regulación de la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público, que, en la línea de la legislación estatal anterior al EBEP (LA LEY 3631/2007) y de otras leyes autonómicas en materia de función pública; se crea con la finalidad de dar una respuesta a los supuestos en los que el personal funcionario de carrera pasa a prestar servicios permanentes en otras administraciones o entidades del sector público, aunque sea en la condición de personal laboral fijo y no de personal funcionario, sin que resulten de aplicación otras situaciones administrativas.

Importante resulta, a estos efectos, entendemos, destacar la diferente regulación que se establece en relación con la situación de servicios en otras Administraciones Públicas, a la que alude el art. 170 señalando que: «Será declarado en la situación de servicio en otras administraciones públicas el personal funcionario de carrera incluido en el ámbito de aplicación de la presente ley que, en virtud de los procesos de transferencias o por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, obtenga destino en una Administración pública distinta. Se mantendrá en esa situación en el caso de que por disposición legal de la Administración a la que accede se integre como personal propio de ésta»; y la contenida en el art. 174 en relación con la citada excedencia por prestación de servicios en el sector público; precepto éste a tenor del cual: Sin perjuicio de lo dispuesto en la normativa sobre incompatibilidades, procede declarar, de oficio o a solicitud de la persona interesada, en la situación de excedencia por prestación de servicios en el sector público a:

* **a)** El personal funcionario de carrera que acceda, por promoción interna o por otros sistemas de acceso, a otros cuerpos o escalas en cualquier Administración pública y no le corresponda quedar en otra situación administrativa.
* **b)** El personal funcionario de carrera que pase a prestar servicios como personal laboral fijo o como personal directivo con contrato laboral de alta dirección en cualquier Administración pública o en organismos, agencias o entidades del sector público. A estos efectos, se consideran incluidas en el sector público las sociedades mercantiles y fundaciones que reúnan los requisitos exigidos por la legislación aplicable según la Administración pública a la que estén vinculadas o de la que dependan.

En cuanto a las situaciones de suspensión de funciones, a los tradicionales supuestos de suspensión provisional y firme se añaden dos nuevos de suspensión provisional por razón de procesamiento y de suspensión firme por condena penal. Asimismo, la modalidad de suspensión provisional puede aplicarse también en casos de procesamiento penal sin medidas provisionales que impidan el desempeño del puesto de trabajo, pero en los que la naturaleza de los hechos imputados así lo justifique, garantizándose en tales supuestos a la persona afectada la plenitud de sus derechos económicos y de carrera.

XII.
ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA RELACIÓN DE SERVICIOS

El Título V (LA LEY 7211/2015)se ocupa de regular la adquisición y pérdida de la relación de servicios. Así, lo que en la norma de 2008 se constreñía a un exiguo capítulo, de apenas 5 artículos, pasa ahora a regularse de forma mucho más extensa, integrando un Título entero, en la misma línea que el EBEP (LA LEY 3631/2007), formado por 22 artículos repartidos en tres Capítulos.

El primero de ellos se refiere a la selección de los empleados públicos. Este capítulo, que desarrolla y complementa la regulación contenida en la anterior norma, no se diferencia de ésta en gran medida, más allá de estar mejor estructurado y ser más minucioso. Constituye, asimismo, una copia casi literal de la correlativa regulación contenida en el EBEP (LA LEY 3631/2007) y no presenta respecto de ésta grandes novedades al margen de las matizaciones correspondientes a las propias características de la Comunidad Autónoma de Galicia que se concretan, por ejemplo, en el mantenimiento, dentro en las pruebas selectivas, de un examen de lengua gallega. Por lo demás, este Capítulo se dedica a desarrollar las previsiones del EBEP (LA LEY 3631/2007) relacionadas con el acceso al empleo público y los principios de los procesos selectivos, conservando la estructura tradicional de los sistemas selectivos aplicables al personal funcionario de carrera y al personal laboral fijo.

El siguiente capítulo se refiere a la adquisición de la relación de servicios, señalando los requisitos y pasos que han de cumplirse para ello; siendo la única diferencia con la normativa anterior la referencia a dicha adquisición, además de por el personal funcionario de carrera, por el personal funcionario interino, eventual y laboral.

Y, por último, este Título V finaliza con la regulación de las causas de pérdida de la relación de servicios entre las que, a diferencia de la regulación anterior, se introduce el fallecimiento, en lo que supone una adición innecesaria, por razones obvias. Se configura también en este Capítulo final el régimen de jubilación del personal funcionario así como la rehabilitación, en determinados supuestos, de la condición de funcionario, lo que supone, ahora sí, una importante novedad con respecto a la anterior regulación aunque, lejos de ser un innovación propia, vuelve a ser una reproducción de la misma figura contenida en el EBEP (LA LEY 3631/2007).

XIII.
DERECHOS DE EJERCICIO COLECTIVO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Desde una perspectiva comparativa, el Título VII (LA LEY 7211/2015) de la ley 2/2015 (LA LEY 7211/2015), del Empleo Público en Galicia, introduce importante novedades en el ámbito de los derechos colectivos, o tal y como los define la propia ley en el art. 147, «derechos individuales de ejercicio colectivo». A diferencia de su antecesora, este nuevo instrumento incluye en su seno la regulación de las negociaciones colectivas del personal dependiente de la Administración.

Las disposiciones generales recogidas en los arts. 147 e 148 (LA LEY 7211/2015) reconocen al personal de la administración una serie de derechos colectivos como son la libertad sindical, el derecho a huelga y a la negociación colectiva así como el derecho a suscitar conflictos colectivos y a reunión. El contenido de este derecho de reunión está regulado por el último artículo del Título, el 163 (LA LEY 7211/2015); que establece quien estará legitimado para convocar una reunión y las condiciones en la que esta tendrá lugar, haciendo especial hincapié en que suceda fuera de horas de trabajo y que su realización no perjudique la prestación de servicios de la Administración en cuestión.

Por otra parte, estos artículos también recogen una serie de principios generales de aplicación a todo el proceso de negociación colectiva. Dentro de éstos, resalta la posibilidad de la Administración de desvincularse de los convenios colectivos si existe una causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, dentro de las cuales entran «medidas o planes de ajuste, de reequilibrio de las cuentas públicas o de carácter económico-financiero para asegurar la estabilidad presupuestaria o la corrección del déficit público.»

Por otra parte, desde una perspectiva organizativa, se prescinde del Consejo Gallego de la Función Pública como el órgano superior de coordinación en materia de personal para substituirlo por las mesas generales de negociación (art. 149 y 150 (LA LEY 7211/2015)). Estas mesas de negociación se constituirán en el ámbito de la Administración general de la comunidad y de las correspondientes entidades locales y estarán compuestas por la representación de la Administración y las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito estatal y autonómico, así como los sindicatos que hayan obtenido un diez por ciento o más de representación en las elecciones para delegados y juntas de personal en las unidades electorales comprendidas en el ámbito específico de su constitución. El art. 152 (LA LEY 7211/2015) establece la posibilidad de constituir una Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas Gallegas donde estarán representados miembros de los sindicatos y una representación unitaria de la Administración autonómica así como de la Federación Gallega de Municipios y Provincias y de las universidades públicas gallegas.

Desde esta misma perspectiva organizativa también se regulan la configuración y funciones de los delegados y juntas de personal como órganos de representación del personal funcionario. Para finalizar, la ley 2/2015 consigna expresamente la posibilidad de resolver los conflictos colectivos —de negociación, aplicación e interpretación de pactos y acuerdos sobre ciertas materias— de forma extrajudicial a través de procedimientos de mediación y arbitraje.

XIV.
RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El título IX (LA LEY 7211/2015) introduce novedades fundamentalmente en tres áreas del régimen disciplinario aplicable al personal dependiente de las administraciones públicas.

Por un lado, incorpora un listado taxativo de todas las faltas disciplinarias en las que puede incurrir el personal funcionario, divididas en faltas muy graves (art. 185 (LA LEY 7211/2015)), graves (art. 186 (LA LEY 7211/2015)) y leves (art.187 (LA LEY 7211/2015)). También sufren un cambio las correspondencias y relaciones entre las faltas y sus correspondientes sanciones. En este sentido, se introducen dos tipos nuevos de sanciones ya previamente contempladas en el Estatuto Básico del empleado público (LA LEY 3631/2007), a saber; la sanción de demérito, regulada en los art. 188. e y 189.d, para faltas muy graves y graves, y la exclusión de listas de espera o bolsas de empleo para el personal funcionario interino y el personal laboral temporal, tipificada en los arts. 188.c y 189.a para faltas muy graves y graves, respectivamente.

Por otra parte, la ley 2/2015 asienta las bases para el procedimiento disciplinario, estableciendo unos principios generales en el art. 192 (LA LEY 7211/2015), unos derechos de defensa en el 193 (LA LEY 7211/2015) y regulando el uso de las medidas provisionales en art. 194 (LA LEY 7211/2015). Dentro de estas medidas provisionales, destinadas a asegurar la eficacia de la resolución que pudiera recaer, es de especial interés la suspensión provisional de funciones regulada en el art. 195 (LA LEY 7211/2015). Con respecto a la resolución de los procedimientos disciplinarios, consignada en el art. 196 (LA LEY 7211/2015), solo será ejecutiva una vez sea firme en vía administrativa.

Por último, los arts. 197, 198 y 199 (LA LEY 7211/2015) tratan el tema de la extinción de la responsabilidad disciplinaria, estableciendo como causas el cumplimiento de la sanción, la prescripción de la falta o sanción y la pérdida de la condición de empleado público de la persona sujeta a responsabilidad, regulando a su vez el régimen de prescripción de las faltas y sanciones y consignando también, el método de cancelación de las mismas.

En concreto, en relación con la prescripción de faltas y sanciones, señala el art. 198 que:

* **•** Las faltas disciplinarias muy graves prescriben a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. Las sanciones impuestas por faltas muy graves lo harán a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.
* **•** El plazo de prescripción de las faltas comienza a contarse desde que la falta se hubiera cometido, o desde el cese de su comisión cuando se tratara de faltas continuadas, habiendo de entenderse por tales, las constituidas por acciones u omisiones que se prolongan en el tiempo sin solución de continuidad. Mientras, el plazo de prescripción de las sanciones comienza a contarse desde la firmeza de la resolución sancionadora.

En relación con la cancelación de las sanciones, señala, para finalizar, el art. 199, que las anotaciones de las sanciones en el correspondiente registro de personal serán canceladas, de oficio o a solicitud de la persona interesada, cuando hayan transcurrido los siguientes plazos desde el cumplimiento de la sanción y siempre que no se hubiera impuesto una nueva sanción dentro de los mismos:

* **•** Un año para las sanciones impuestas por faltas leves.
* **•** Dos años para las sanciones impuestas por faltas graves.
* **•** Tres años para las sanciones impuestas por faltas muy graves.

Si bien, en caso de reiteración o reincidencia durante los plazos citados, los plazos de cancelación serán de doble duración que la señalada.

La anotación de la sanción de separación del servicio no será objeto de cancelación.

XV.
TÍTULO X (LA LEY 7211/2015): ESPECIALIDADES DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ENTIDADES LOCALES

En si mismo, todo este Título es una novedad en el panorama legislativo gallego pues contiene toda una serie de especialidades referidas a la aplicación de esta Ley 2/2015 (LA LEY 7211/2015) al personal al servicio de las entidades locales gallegas; concreciones éstas que no se contenían en el anterior Decreto legislativo 1/2008, de 13 de marzo (LA LEY 7918/2008), por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de la función pública de Galicia.

Este Título, que se extiende desde el art. 200 al 212 (LA LEY 7211/2015), trata fundamentalmente seis temas. En primer lugar, en sus arts. 200 y 201, se establecen una serie de normas especiales en materia de personal funcionario interino y personal eventual. El art. 200 determina los casos en los que una entidad local debe recurrir al personal interino, haciendo referencia a lo dispuesto en el art. 23 de la propia ley. Por su parte, el art. 201 establece que el personal eventual tendrá un nombramiento y cese libre y que corresponde a la persona titular de la alcaldía o de la presidencia de la entidad local correspondiente. El número, características y retribuciones del personal eventual será determinado por el pleno de cada entidad local al inicio de su mandato.

En segundo lugar, la Ley 2/2015 consigna las reglas de procedimiento para la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo y las ofertas de empleo público. En el art. 202 se regula la obligación de las entidades locales de realizar una relación de puestos de trabajo, con múltiples referencias a la correspondiente legislación sectorial y estableciendo que la misma, previo cumplimiento de los trámites preceptivos que correspondan, será aprobada inicialmente por el órgano de la entidad local que resulte competente según lo establecido por la legislación de régimen local y sometida a información pública por un plazo no inferior a veinte días. Transcurrido dicho plazo, la aprobación se elevará a definitiva si no se plantearon reclamaciones, sugerencias o alegaciones. En caso contrario, la relación de puestos de trabajo deberá ser objeto de aprobación definitiva, previa resolución de las reclamaciones, sugerencias o alegaciones presentadas.

Una vez aprobada definitivamente, de la relación de puestos de trabajo se remitirá copia a los órganos competentes de la Administración general del Estado y de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia dentro del plazo de treinta días, y será publicada íntegramente en el boletín oficial de la provincia.

Con respecto a la ofertas de empleo público, el art. 204 simplemente determina que las entidades locales aprobarán y publicarán anualmente dentro del plazo de un mes desde la aprobación del presupuesto, la oferta de empleo público para el año correspondiente constituyendo esta un límite efectivo para el nombramiento de personal interino, salvo en caso de vacantes producidas con posterioridad a su aprobación.

En tercer lugar, se establecen una serie de normas de selección y provisión de personal propio. El art. 205 simplemente confirma que las entidades locales llevarán a cabo procesos de selección de personal propio de acuerdo con las reglas y legislación básicas del Estado para esta materia, y de acuerdo con unas bases aprobadas por el órgano municipal competente. No obstante, en su apartado 3, se consigna la posibilidad de encomendar, por acuerdo plenario, la selección del personal propio a la Consejería correspondiente de la Comunidad Autónoma. En art. 206 otorga al pleno de la corporación la competencia para conceder la rehabilitación del personal funcionario, en referencia al art. 69 de la propia ley.

El cuarto de los temas tratados en este Título se regula en el art. 207, que habilita a las entidades locales para solicitar la colaboración de la Administración general autonómica en la evaluación del desempeño de su personal, en caso de no contar con medios propios suficientes para llevarla a cabo.

En quinto lugar, la ley 2/2015, en sus arts. 208 y 209, regula la posibilidad de realización de convenios de movilidad interadministrativa para que el personal de una entidad local pueda realizar funciones y tareas en el ámbito territorial de otra entidad local si ambas entidades interesadas lo especifican y consignan en el correspondiente convenio.

Por último, además de unas pinceladas en los arts. 210 y 211 sobre las jornadas de trabajo y las retribuciones complementarias, el art. 212 establece unos matices con respecto al procedimiento disciplinario. Según la nueva Ley de Empleo Público de Galicia, el órgano competente para la incoación de expedientes disciplinarios es la persona titular de la presidencia de la corporación o el miembro sobre el que esta ha delegado esta competencia, recayendo también sobre ésta la competencia para nombrar a la persona instructora, adoptar y alzar medidas provisionales e instruir diligencias previas, así como la propia resolución de los expedientes.