

O desenvolvemento legislativo do Estatuto básico do empregado público en tempos de crise: a nova Lei do emprego público de Galicia

## El desarrollo legislativo del Estatuto Básico del Empleado Público en tiempos de crisis: la nueva Ley del Empleo Público de Galicia

Developing the Basic Statute of the Public Employee in times of crisis: the new Act on Galician Civil Service

49  
Regap

LUIS MÍGUEZ MACHO

Profesor titular de Derecho Administrativo  
Universidad de Santiago de Compostela (Galicia, España)  
luis.miguez@usc.es

Recibido: 29/07/2015 | Aceptado: 04/11/2015

Regap



MONOGRÁFICO  
O emprego público

**Resumo:** *O presente traballo pretende ofrecer unha visión xeral da Lei 2/2015, do 29 de abril, do emprego público de Galicia, que se ditou para desenvolver o Estatuto básico do empregado público no ámbito das competencias legislativas da Comunidade Autónoma de Galicia. Para iso abórdanse en primeiro lugar as cuestións xerais da lei (antecedentes, estrutura e obxecto e ámbito de aplicación), expóñense a continuación as principais novidades que a mesma introduce no réxime do emprego público das administracións públicas galegas e remátase cunhas reflexións conclusivas sobre as dificultades que o desenvolvemento do Estatuto Básico supón en tempos de crise económica e de financiamento do sector público.*

**Palabras clave:** *emprego público, función pública, Comunidade Autónoma de Galicia, Estatuto básico do empregado público.*

**Resumen:** *El presente trabajo pretende ofrecer una visión general de la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia, que se ha dictado para desarrollar el Estatuto Básico del Empleado Público en el ámbito de las competencias legislativas de la Comunidad Autónoma de Galicia. Para ello se abordan en primer lugar las cuestiones generales de la ley (antecedentes, estructura y objeto y ámbito de aplicación), se exponen a continuación las principales novedades que la misma introduce en el régimen del empleo público de las administraciones públicas gallegas y se finaliza con unas reflexiones conclusivas sobre las dificultades que el desarrollo del Estatuto Básico supone en tiempos de crisis económica y de financiación del sector público.*

**Palabras clave:** *empleo público, función pública, Comunidad Autónoma de Galicia, Estatuto Básico del Empleado Público.*

**Abstract:** *This paper aims to provide an overview of the Act 2/2015, of April 29th, on Galician civil service, approved to develop the Spanish basic statute of the public employee within the sphere of legislative powers of the Autonomous Community of Galicia. For this purpose, first the general issues of the Act (history, structure, purpose and scope) are discussed, then the main changes introduced into the system of Galician civil service are presented and finally the*

*paper ends with some concluding reflections on the difficulties that the development of the Spanish basic statute of the public employee implies in times of economic and public sector financing crisis.*

**Keywords:** *civil service, public employees, Autonomous Community of Galicia, Spanish basic statute of the public employee.*

**Índice:** *1 Introducción. 2 Cuestiones generales. 2.1 Antecedentes. 2.2 Estructura. 2.3 Objeto y ámbito de aplicación. 3 Principales novedades. 3.1 Los órganos administrativos competentes en materia de personal. 3.2 Las clases de personal. En especial, el personal directivo. 3.3 La organización del empleo público: la compleja reconfiguración de los cuerpos y escalas del personal funcionario de la comunidad autónoma. Los planes de ordenación de recursos humanos. 3.4 El código de conducta de los empleados públicos. 3.5 El nuevo régimen de carrera horizontal de los funcionarios y la evaluación del desempeño. 3.6 Las novedades en materia de provisión y remoción de puestos de trabajo. 3.7 La sistematización de los supuestos de reducción de jornada, permisos y licencias del personal funcionario. 3.8 El nuevo sistema de retribuciones complementarias del personal funcionario. La supresión del plus de altos cargos. 3.9 Las situaciones administrativas del personal funcionario de carrera. 3.10 La legalización del régimen disciplinario. 3.11 Las especialidades del personal propio de las entidades locales. 4 Conclusiones. 5 Bibliografía.*

## 1 Introducción

La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, pretende establecer un marco normativo común para todos los empleados públicos sobre un doble fundamento competencial que delimita de modo distinto las posibilidades de desarrollo autonómico del mismo. Por una parte, es legislación básica estatal sobre el régimen estatutario de los funcionarios públicos, dictada al amparo del artículo 149, apartado primero, décimo octava, de la Constitución; por otra parte, los preceptos aplicables al personal laboral al servicio de las administraciones públicas son legislación laboral, de competencia exclusiva estatal conforme al artículo 149, apartado primero, séptima, de la Constitución<sup>1</sup>.

En su condición de legislación básica estatal, el estatuto presenta la característica, poco frecuente en este tipo de normas, de que únicamente contiene disposiciones de carácter básico, con lo cual su desarrollo no sólo tiene que ser llevado a cabo por el legislador autonómico, sino también por el legislador estatal para su propio ámbito<sup>2</sup>. Como consecuencia de ello, según subraya la exposición de motivos del estatuto, el régimen de la función pública estatal deja de ser un modelo de referencia y cada uno de los legisladores competentes en este terreno está llamado a diseñar su modelo de organización y gestión del empleo público.

Además, muchos de sus preceptos incluyen principios u opciones de regulación que no son directamente aplicables y que sólo adquirirán plena vigencia con su desarrollo<sup>3</sup>. En esas materias, mientras no se produzca el desarrollo del estatuto, la legislación anterior sigue en vigor, así como, en general, las normas vigentes sobre ordenación, planificación y gestión de recursos humanos, siempre que no se opongan a lo establecido en aquél<sup>4</sup>. Por el contrario,

---

1 Disposición final primera del Estatuto Básico del Empleado Público.

2 Artículo 6 del Estatuto Básico del Empleado Público.

3 Dentro del título III, el capítulo II (derecho a la carrera profesional y a la promoción interna, la evaluación del desempeño) y el capítulo III (derechos retributivos), excepto el artículo 25, apartado segundo (reconocimiento de trienios a los funcionarios interinos), y, en relación con este capítulo, la disposición final tercera, apartado segundo (limitaciones al reconocimiento de la compatibilidad); en el título V, el capítulo III (provisión de puestos de trabajo y movilidad); y la disposición adicional segunda (régimen jurídico de los funcionarios con habilitación de carácter estatal).

4 Disposición final cuarta del Estatuto Básico del Empleado Público.

el resto del texto es directamente aplicable, con la consecuencia de que la legislación anterior que lo contradiga debe entenderse derogada o, en su caso, desplazada por el mismo.

Sin embargo, transcurridos ya ocho años desde la entrada en vigor del Estatuto Básico del Empleado Público, las leyes dictadas para desarrollarlo de manera íntegra son muy escasas: tan sólo tres comunidades autónomas han llevado a cabo ese desarrollo completo mediante leyes específicas (Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la función pública valenciana, Ley 4/2011, de 10 de marzo, del empleo público de Castilla-La Mancha, y Ley 13/2015, de 8 de abril, de función pública de Extremadura), a la que ahora se suma Galicia con la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia. Es curioso constatar que el legislador estatal sigue a día de hoy sin desarrollar el Estatuto Básico del Empleado Público para su propio ámbito.

Con el presente trabajo se intenta tan sólo ofrecer una visión general de la nueva Ley del Empleo Público de Galicia, que, obviamente, necesitaría de un comentario detallado que se escapa por completo a las posibilidades de un artículo de revista. Para ello se abordarán en primer lugar las cuestiones generales de la ley (antecedentes, estructura y objeto y ámbito de ampliación), para exponerse a continuación las novedades que introduce en el régimen del empleo público de las administraciones públicas gallegas en relación con las siguientes materias, que se han seleccionado por ser aquellas donde las modificaciones son más relevantes: órganos administrativos competentes en materia de personal; clases de personal, con especial atención al personal directivo; organización del empleo público y, en particular, la compleja reconfiguración que se lleva a cabo de los cuerpos y escalas del personal funcionario de la comunidad autónoma, así los nuevos planes de ordenación de recursos humanos; código de conducta de los empleados públicos; el nuevo régimen de carrera horizontal de los funcionarios y la evaluación del desempeño; las novedades en materia de provisión y remoción de puestos de trabajo; la sistematización de los supuestos de reducción de jornada, permisos y licencias del personal funcionario; el nuevo sistema de retribuciones complementarias del personal funcionario y la supresión del llamado “plus de altos cargos”; situaciones administrativas del personal funcionario de carrera; la legalización del régimen disciplinario; y, por último, las especialidades del personal propio de las entidades locales.

Regap



MONOGRÁFICO  
O emprego público

## 2 Cuestiones generales

### 2.1 Antecedentes

Como recuerda la exposición de motivos de la Ley del Empleo Público de Galicia, la comunidad autónoma ejerció por primera vez con carácter general las competencias legislativas de que dispone en materia de régimen estatutario de sus funcionarios<sup>5</sup> a través de la Ley 4/1988, de 26 de mayo, de la función pública de Galicia. Esta ley fue objeto de innumerables modificaciones que desembocaron en la aprobación de un texto refundido por el Decreto Legislativo 1/2008, de 13 de marzo, el cual ha estado vigente hasta ahora, no sin haber experimentado, a su vez, diversas reformas. Aunque algunas de las últimas reformas adaptaron ya parcialmente el régimen jurídico de la función pública gallega a las previsiones del Estatuto Básico del Empleado Público, las novedades que éste aporta son de tal entidad que incluso esas

<sup>5</sup> Véase el artículo 28 del Estatuto de Autonomía.

modificaciones se han ido introduciendo en el entendimiento de que tendrían un carácter provisional hasta que se estuviese en disposición de presentar ante el Parlamento de Galicia un proyecto de ley que desarrollara globalmente el estatuto. Además, el texto refundido de la Ley de la Función Pública de Galicia nació con la importante rémora de que la disposición final primera de la Ley 13/2007, de 27 de julio, de modificación de la Ley 4/1988, de 26 de mayo, de la función pública de Galicia, autorizó al gobierno gallego para que aprobase un decreto legislativo que contuviese un texto único en el que se recogiese la Ley 4/1988 y las sucesivas modificaciones realizadas a la misma, pero olvidó incomprensiblemente incluir la facultad de regularizar, aclarar y armonizar los textos legales que debían ser refundidos, con lo que el resultado de la refundición no fue todo lo útil que podría haber sido.

A pesar del tiempo que ha tardado en aprobarse la nueva Ley del Empleo Público de Galicia, los trabajos para su elaboración comenzaron inmediatamente después de la publicación del Estatuto Básico del Empleado Público. Por Orden de la Consellería de Presidencia, Administraciones Públicas y Justicia de 27 de julio de 2007<sup>6</sup>, se constituyó una Comisión para el estudio y preparación de la Ley de la Función Pública de Galicia, que plasmó sus conclusiones en un volumen de *Documentos para a reforma da función pública*<sup>7</sup>. El cambio de gobierno autonómico acaecido en abril de 2009 no detuvo el proceso de elaboración de la nueva ley, y en septiembre de ese mismo año, la Dirección General de la Función Pública de la Xunta de Galicia encargó a la Universidad de Santiago de Compostela un estudio sobre la adaptación del régimen jurídico de los empleados públicos de la Xunta de Galicia al Estatuto Básico del Empleado Público, que dio lugar a un primer borrador de anteproyecto.

Sin embargo, a partir de ese momento la elaboración de la nueva ley, aunque nunca se llegó a abandonar del todo, se fue dilatando, entre otros motivos por la incidencia en el ámbito del empleo público de la grave crisis económica y de financiación del sector público que se desató en aquel periodo<sup>8</sup>. Hubo que esperar a abril de 2013 para que se hiciese público un primer anteproyecto de la Ley del Empleo Público de Galicia, cuya tramitación se paralizó de nuevo y no se reanudó hasta el verano de 2014. Finalmente, el Consello de la Xunta de Galicia aprobó en su reunión de 4 de diciembre de 2014 el proyecto de la Ley del Empleo Público de Galicia, que tuvo entrada en el Parlamento de la comunidad autónoma el 19 de ese mes. La tramitación parlamentaria de la norma fue relativamente rápida, a pesar del amplio número de enmiendas presentadas por los grupos parlamentarios; de ellas se incorporaron las 37 formuladas por el Grupo Parlamentario Popular de Galicia en el gobierno y algunas de las propuestas por los grupos de la oposición<sup>9</sup>. Así, el 28 de abril de 2015 se debatió el dictamen de la comisión en el pleno del Parlamento y se aprobó definitivamente la ley, que fue publicada en el *Diario Oficial de Galicia* el 4 de mayo de 2015 y entró en vigor en lo que respecta a la mayor parte de su articulado veinte días después<sup>10</sup>.

---

6 *Diario Oficial de Galicia* n. 150 de 2007, de 3 de agosto.

7 Xunta de Galicia, 2008.

8 Sobre la incidencia que la crisis ha tenido en el desarrollo legislativo del Estatuto Básico del Empleado Público, véanse las reflexiones de PALOMAR OLMEDA, A., "Impasse y deterioro del marco jurídico. ¿Habrá que cambiar el EBEP antes de aplicarlo?", *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n. 3, 2012, pp. 78-93.

9 El expediente de la tramitación parlamentaria de la norma, que lleva el n. 09/PL-000024, puede consultarse íntegramente en la página web del Parlamento de Galicia <http://www.parlamentodegalicia.es>.

10 Disposición final quinta, apartado primero, de la Ley del Empleo Público de Galicia.

## 2.2 Estructura

El texto de la Ley del Empleo Público de Galicia finalmente aprobado consta de exposición de motivos, 212 artículos, 11 disposiciones adicionales, 15 transitorias, 2 derogatorias y 5 finales. Está estructurada en 10 títulos según un criterio rigurosamente sistemático, que se puede considerar más acertado que el seguido por el Estatuto Básico del Empleado Público.

El título I<sup>11</sup> aborda el objeto, principios y ámbito de aplicación de la ley. El título II, el más breve de la ley<sup>12</sup>, trata de los órganos administrativos competentes en materia de personal, distinguiendo en dos capítulos separados la Administración general de la comunidad autónoma, por un lado, y las entidades locales y las universidades públicas gallegas por otro. El título III<sup>13</sup> aborda las clases de personal, separando en capítulos distintos los empleados públicos y el personal directivo, y dentro de los primeros, en las secciones correspondientes, las cuestiones generales, el personal funcionario de carrera, el personal funcionario interino, el personal laboral y el personal eventual. El título IV<sup>14</sup> regula la organización del empleo público, con dos capítulos: uno sobre la estructura del empleo público, dividido, a su vez, en dos secciones relativas a la ordenación de los puestos de trabajo y a la ordenación de los empleados públicos, y otro sobre la planificación del empleo público.

Terminadas todas estas cuestiones previas, el título V de la ley<sup>15</sup> desarrolla la adquisición y pérdida de la relación de servicio en tres capítulos, relativos a la selección de los empleados públicos, la adquisición de la relación de servicio y la pérdida de la relación de servicio. A continuación, en el título VI<sup>16</sup> se pasa a regular los derechos y deberes individuales de los empleados públicos. Este título, el más extenso y complejo de la ley, se estructura en cinco capítulos: disposiciones generales; promoción profesional y evaluación del desempeño<sup>17</sup>; movilidad del personal funcionario<sup>18</sup>; jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones<sup>19</sup>; y derechos económicos y protección social<sup>20</sup>.

La siguiente cuestión que regula la ley, en su título VII, son los derechos de ejercicio colectivo de los empleados públicos<sup>21</sup>. Aquí se incluyen, después de un capítulo de disposiciones generales, los correspondientes capítulos relativos a la negociación colectiva, la representación y participación institucional del personal funcionario, la solución extrajudicial de conflictos colectivos y al derecho de reunión de los empleados públicos. Con esto se llega al título VIII,

11 Artículos 1 al 12.

12 Artículos 13 al 19.

13 Artículos 20 al 36.

14 Artículos 37 al 48.

15 Artículos 49 al 70.

16 Artículos 71 al 149.

17 Dividido en dos secciones, sobre carrera profesional y promoción interna, por un lado, y evaluación del desempeño, por otro.

18 Con cinco secciones sobre disposiciones generales, procedimientos ordinarios de provisión de puestos de trabajo por los funcionarios de carrera, procedimiento extraordinario de provisión de puestos de trabajo de los funcionarios de carrera, movilidad forzosa y movilidad interadministrativa.

19 Con secciones para la jornada de trabajo del personal funcionario, los permisos retribuidos del personal funcionario, los permisos del personal funcionario por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, las licencias del personal funcionario, las vacaciones del personal funcionario y la jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones del personal laboral.

20 Con dos secciones sobre retribuciones, por una parte, y Seguridad Social y derechos pasivos, por otra.

21 Artículos 147 al 163.

regap



MONOGRÁFICO  
O emprego público

sobre situaciones administrativas<sup>22</sup>. Una vez expuestas en el capítulo inicial las disposiciones generales, se dedica un capítulo a cada una de las situaciones contempladas por la ley: servicio activo, servicios especiales, servicio en otras administraciones públicas, excedencia voluntaria, excedencia forzosa y suspensión de funciones. El régimen disciplinario se aborda en el título IX<sup>23</sup>, en cinco capítulos sobre disposiciones generales, faltas disciplinarias, sanciones disciplinarias, procedimiento disciplinario y extinción de la responsabilidad disciplinaria.

Por último, el título X<sup>24</sup> recoge las especialidades del personal al servicio de las entidades locales, sin división en capítulos, dada la brevedad del mismo.

Esta ordenada estructura de la ley debería contribuir a su mejor aplicación, al permitir localizar con facilidad dentro del texto la ubicación de la regulación de los distintos aspectos del régimen jurídico del personal al servicio de las administraciones públicas gallegas.

### 2.3 Objeto y ámbito de aplicación

Como se ha dicho, el título I de la ley define el objeto, los principios informadores y el ámbito de aplicación de la misma. Trasladándose al ámbito autonómico el espíritu del Estatuto Básico del Empleado Público, se establece un marco común para el empleo público de todas las administraciones públicas a las que se extienden las competencias legislativas de la Comunidad Autónoma de Galicia: la propia Administración general de la comunidad autónoma, las entidades locales gallegas, las entidades públicas instrumentales del sector público autonómico de Galicia, las entidades públicas instrumentales vinculadas o dependientes de las entidades locales gallegas y las universidades públicas gallegas<sup>25</sup>.

En lo que se refiere a la Administración autonómica, la nueva ley ajusta su terminología a la que utiliza la Ley 16/2010, de 17 de diciembre, de organización y funcionamiento de la Administración general y del sector público autonómico de Galicia. De esta manera, se habla ya de Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y los entes instrumentales vinculados o dependientes de la misma se definen por remisión a la letra a) del artículo 45 de la Ley 16/2010, es decir, como “entidades públicas instrumentales del sector público autonómico de Galicia”, que engloban organismos autónomos, agencias autonómicas, entidades públicas instrumentales y consorcios autonómicos. La disposición adicional tercera equipara a las entidades públicas instrumentales del sector público autonómico: el Consejo Económico y Social de Galicia, el Consejo Gallego de Relaciones Laborales y los demás organismos públicos a los que se les reconozca expresamente por una ley la independencia funcional o una especial autonomía respecto de la Xunta de Galicia, sin perjuicio de las especialidades establecidas por su normativa específica para hacer plenamente efectiva la mencionada independencia o autonomía.

La aplicación de la ley al personal funcionario de la Administración autonómica sólo tiene tres especialidades, de las cuales las dos primeras derivan del Estatuto Básico del Empleado Público: en relación con el personal investigador, se prevé la posibilidad de que en la aplicación

---

22 Artículos 164 al 182.

23 Artículos 183 al 199.

24 Artículos 200 al 212.

25 Artículo 4, apartado primero.

al mismo de la nueva ley se puedan dictar normas singulares para adecuarla a sus peculiaridades<sup>26</sup>; en relación con el personal docente dependiente de la Administración general de la comunidad autónoma y el personal estatutario del Servizo Galego de Saúde, se reafirma su pleno sometimiento a la nueva ley<sup>27</sup>, salvo en lo relativo a carrera profesional y promoción interna, retribuciones complementarias y movilidad voluntaria entre administraciones públicas, aunque se deja abierta la posibilidad de que su normativa específica regule también “las demás especialidades de su régimen jurídico”<sup>28</sup>; por último, el régimen jurídico del personal que presta servicios en el Consello Consultivo de Galicia se equipara sustancialmente al del personal de los órganos estatutarios (a pesar de que el Consello Consultivo no tiene esa condición en la actualidad), lo que supone que prevalece la normativa reguladora del órgano sobre la Ley del Empleo Público de Galicia, que sólo se le aplica supletoriamente<sup>29</sup>.

En cuanto a la Administración local, en el ámbito de aplicación de la nueva ley se incluyen tanto las entidades locales gallegas como las entidades públicas instrumentales vinculadas o dependientes de las mismas<sup>30</sup>. El artículo 7 de la nueva ley matiza que el personal funcionario de la Administración local se rige en primer lugar, como no podía ser de otra forma, por la legislación básica estatal que le resulte aplicable, pero el resto de su régimen jurídico es el establecido por la propia Ley del Empleo Público de Galicia. Esto no es una novedad, pues ya se preveía en el artículo 3, apartado segundo, del texto refundido de la Ley de la Función Pública de Galicia, pero la innovación radica en que la redacción de la Ley del Empleo Público de Galicia está pensada para facilitar su aplicación a todas las administraciones incluidas en su ámbito de aplicación, frente a lo que ocurría con el texto anterior, centrado en la práctica en la Administración autonómica. En esta misma línea, la nueva ley contiene un título X con algunas especialidades dirigidas a este tipo de personal, a las que se hará referencia en el epígrafe correspondiente de este trabajo.

Algo parecido sucede con el personal funcionario de administración y servicios de las universidades públicas gallegas, al que el texto refundido de la Ley de la Función Pública de Galicia y sus disposiciones de desarrollo sólo se les aplicaban de manera supletoria, en virtud del artículo 3, apartado sexto, del primero, pero que ahora queda plenamente sujeto a la nueva Ley del Empleo Público de Galicia. El artículo 8 deja claro que el personal que nos ocupa se rige por ésta salvo en lo expresamente regulado por la legislación orgánica universitaria y sus disposiciones de desarrollo<sup>31</sup>.

26 Artículo 5.

27 En la línea del Estatuto Básico del Empleado Público, el personal estatutario del Servizo Galego de Saúde se equipara a efectos de la aplicación de la nueva ley al personal funcionario de carrera, aunque se matiza que siempre que se trate de personal estatutario fijo (artículo 6, apartado tercero).

28 Artículo 6, apartado segundo.

29 Artículo 11, cuya redacción procede de una enmienda del Grupo Parlamentario Popular de Galicia (en concreto, la n. 1). Correlativamente, esto ha llevado a que la disposición final cuarta modifique el artículo 29 de la Ley 3/2014, de 24 de abril, del Consello Consultivo de Galicia (enmienda n. 27 del Grupo Parlamentario Popular de Galicia).

30 Organismos autónomos locales y entidades públicas empresariales locales, regulados por el artículo 85 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las bases del régimen local.

31 Sobre la aplicación de la legislación general del empleo público al personal al servicio de las universidades públicas, véase GÓMARA HERNÁNDEZ, J.L., “El Estatuto Básico del Empleado Público y el Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas”, *Revista jurídica de la Comunidad de Madrid*, n. 25, 2007, pp. 67-94, y CASTILLO BLANCO, F.A., “El Estatuto Básico del Empleado Público y el régimen del personal al servicio de las universidades públicas”, *Comentario a la Ley Orgánica de Universidades*, Civitas, Madrid, 2009, pp. 311-368.

Mención aparte merece el personal laboral al servicio de las Administraciones públicas, respecto al cual se trasladan las disposiciones del Estatuto Básico del Empleado Público que unifican ciertos aspectos de su régimen jurídico con el del personal funcionario, reduciéndose de esta manera desigualdades difíciles de justificar en dos clases de personal que tienen la condición común de empleados públicos<sup>32</sup>.

En cuanto a las exclusiones del ámbito de aplicación de la nueva ley, la disposición adicional segunda, apartado primero, señala que el personal al servicio de las entidades del sector público autonómico y local no incluidas en el ámbito de aplicación de la ley (es decir, las sociedades mercantiles y las fundaciones del sector público) queda sometido únicamente a las previsiones de ésta sobre principios de selección, acceso al empleo público de las personas con discapacidad, principios de actuación, deberes y código de conducta, en la misma línea de lo que establece la disposición adicional primera del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>33</sup>. Lo mismo ocurre con las entidades instrumentales adscritas a la Consellería de Sanidade y al Servizo Galego de Saúde, que se rigen en materia de personal por la Ley 8/2008, de 10 de julio, de salud de Galicia, y por su normativa específica, sin perjuicio de la aplicación de las disposiciones antes mencionadas de la Ley del Empleo Público de Galicia.

Por lo que se refiere al personal de los órganos estatutarios<sup>34</sup>, la Ley del Empleo Público de Galicia sólo se le aplica directamente por remisión de su legislación específica; en todo lo demás es de aplicación supletoria<sup>35</sup>. Finalmente, en el caso del personal funcionario al servicio de la Administración de Justicia en Galicia se produce, por imperativo del régimen constitucional de distribución de competencias, una exclusión prácticamente total del ámbito de aplicación de la ley<sup>36</sup>.

---

32 Artículo 9. La regulación del personal laboral al servicio de las administraciones públicas por la legislación autonómica de desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público genera algunos problemas, de los que me he ocupado en MÍGUEZ MACHO, L., "Objeto y ámbito de aplicación de la legislación autonómica de la función pública tras el Estatuto Básico del Empleado Público: el caso de Galicia", *El control de la legalidad urbanística. El Estatuto Básico del Empleado Público*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2009, pp. 329-341. El alcance del Estatuto respecto de esta clase de personal es distinto que respecto de los funcionarios, pues no se trata de normativa básica estatal que consienta su desarrollo por parte de las comunidades autónomas, sino de legislación de competencia exclusiva estatal en el ámbito de la cual a aquéllas sólo les quedan facultades ejecutivas. No obstante, por las propias características del Estatuto, algunas de sus disposiciones aplicables al personal laboral necesitan de un cierto desarrollo para su plena eficacia. Así, es preciso distinguir dos supuestos:

- En ocasiones, el Estatuto se remite al régimen de los funcionarios públicos, como ocurre con la regulación de la jornada de trabajo, los permisos y las vacaciones del personal laboral, conforme al artículo 51, o permite la remisión al incluso por las normas convencionales, como es el caso de las situaciones administrativas, conforme al artículo 92, a lo que hay que añadir la aplicación supletoria del régimen de provisión de puestos de trabajo y de la movilidad de los funcionarios, conforme al artículo 83. Como es evidente que las comunidades autónomas disponen de facultades para completar o desarrollar el régimen de los funcionarios en esas materias, pueden incidir indirectamente en el régimen del personal laboral.
- En otros casos, el Estatuto establece normas directamente aplicables al personal laboral: los derechos de los artículos 14 y 15, los deberes y el código de conducta de los artículos 52, 53 y 54, los principios y requisitos del acceso al empleo público de los artículos 55 y 56, la composición de los órganos de selección y los sistemas selectivos de los artículos 60 y 61, y el régimen disciplinario. Aquí no cabe desarrollo autonómico, salvo en lo relativo a los aspectos organizativos y a los procedimentales que atiendan a esas especialidades organizativas.

33 Sobre el régimen jurídico aplicable al personal de este tipo de entidades, véase CORDERO GONZÁLEZ, J., "«Los olvidados»: régimen aplicable al personal de las entidades del sector público no incluidas en el Estatuto Básico del Empleado Público", *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, vol. 1, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, pp. 127-143, y DOMINGO ZABALLOS, M.J., "Notas sobre la disposición adicional primera del Estatuto Básico del Empleado Público: los principios de aplicación a todo el personal del sector público", *Tribuna social*, n. 236-237, 2010, pp. 21-36.

34 La disposición adicional primera, letra a), de la Ley del Empleo Público de Galicia aclara que se consideran órganos estatutarios al Parlamento de Galicia, el Valedor do Pobo, el Consello da Cultura Galega y el Consello de Contas.

35 Artículo 10.

36 Artículo 12.

## 3 Principales novedades

### 3.1 Los órganos administrativos competentes en materia de personal

El título II enuncia las atribuciones que corresponden a los distintos órganos administrativos competentes en materia de personal. En lo que atañe a la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y a las entidades públicas instrumentales del sector público autonómico, la ley intenta recopilar y sistematizar las competencias de los órganos responsables en la materia: en primer lugar, el Consello de la Xunta de Galicia; en segundo lugar, las consellerías competentes en materia de función pública, administraciones públicas y presupuestos; en tercer lugar, las consellerías en relación con el personal que presta servicios en las mismas y, muy particularmente, el de los cuerpos y escalas adscritos a ellas; y, finalmente, la Comisión de Personal.

Interesa destacar en particular las atribuciones que en materia de personal se les asignan a las consellerías competentes en materia de administraciones públicas y de presupuestos. La primera, según el artículo 15 de la ley, se encarga de mantener la adecuada coordinación con los órganos competentes en materia de personal de las demás administraciones públicas; ejerce las competencias relativas a la inspección, evaluación, auditoría, control y mejora del funcionamiento de los órganos, servicios y unidades; ejerce también las competencias relativas a la formación de los empleados públicos de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y de las entidades públicas instrumentales del sector público autonómico; y vigila el cumplimiento de la normativa vigente en materia de jornada, horario, permisos y licencias del personal. Asimismo, en el ámbito del empleo público local, ejerce las competencias que tiene atribuidas la Comunidad Autónoma de Galicia respecto del personal funcionario de Administración local con habilitación de carácter nacional y designa a las personas representantes de la comunidad autónoma en los tribunales calificadoros de procesos selectivos de personal para las entidades locales.

La segunda, cuyo papel en relación con el empleo público se ha visto potenciado por el escenario de crisis de los últimos años y por la constitucionalización de los principios de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera, según el artículo 16, propone al Consello de la Xunta las directrices a las que deberán ajustarse los gastos de personal de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y de las entidades públicas instrumentales del sector público autonómico y, de forma específica, la valoración, para sus efectos retributivos, de los puestos de trabajo previamente clasificados; emite informe, conjuntamente con la consellería competente en materia de función pública y con carácter previo a la extensión y adhesión a otros convenios colectivos vigentes, sobre retribuciones salariales y, en general, sobre cualquier autorización de mejoras retributivas individuales o colectivas; informa los planes de ordenación de recursos humanos, así como las previsiones y medidas que se deriven de los mismos y que tengan incidencia en el gasto público; y, por último y en general, autoriza cualquier medida relativa al personal que pueda suponer modificaciones en el gasto.

La Comisión de Personal se mantiene en el artículo 18 de la ley como órgano colegiado (sin la calificación ya como órgano de carácter técnico) de coordinación y asesoramiento en materia de personal de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y de las entidades públicas instrumentales del sector público autonómico, aunque sus funciones,

Regap



MONOGRÁFICO  
O emprego público

más limitadas que en la legislación anteriormente vigente, se circunscriben a las que en la práctica venía desempeñando<sup>37</sup>.

En cambio, se prescinde del Consello Galego da Función Pública como órgano superior de coordinación en materia de personal. La exposición de motivos de la ley señala que se trata de una medida de simplificación administrativa, aunque lo cierto es que el Consejo nunca se había llegado a constituir; la idea del legislador es que la finalidad de contar con un foro general de debate y negociación sobre el empleo público gallego se vea cubierta por la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas Gallegas prevista en el título VII de la propia ley, en la línea de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas regulada por el artículo 36, apartado primero, del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>38</sup>. La diferencia significativa es que el Estatuto Básico constituye directamente esa Mesa General de Negociación, mientras que el artículo 152, apartado primero, de la Ley del Empleo Público de Galicia sólo contempla que “podrá constituirse” la Mesa General gallega, con lo que su destino bien puede acabar siendo el mismo que el del *non nato* Consello Galego da Función Pública.

### 3.2 Las clases de personal. En especial, el personal directivo

El título III de la Ley del Empleo Público de Galicia se ocupa de las clases de personal, distinguiendo entre los empleados públicos y el personal directivo y, a su vez, dentro de los primeros, entre los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos, el personal eventual y el personal laboral.

En relación con el personal funcionario, importante novedad de la ley es que desarrolla la previsión del artículo 9, apartado segundo, *in fine*, del Estatuto Básico del Empleado Público, según el cual “en todo caso, el ejercicio de las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales del Estado y de las Administraciones públicas corresponden exclusivamente a los funcionarios públicos, *en los términos que en la ley de desarrollo de cada Administración pública se establezca*”<sup>39</sup>. Así, el artículo 22, apartado segundo, de la Ley del Empleo Público de Galicia especifica los puestos de trabajo que las relaciones de puestos de trabajo tienen que reservar de manera necesaria al personal funcionario por comportar el ejercicio de funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguarda de los intereses generales<sup>40</sup>, lo que no impide que el apartado

---

37 Fijar criterios generales en las materias que sean objeto de negociación en relación con el personal dependiente de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y de las entidades públicas instrumentales del sector público autonómico, ser oída y prestar su apoyo en la elaboración de los proyectos de disposiciones y actos de carácter general referentes al personal, así como en la elaboración de las bases generales de las convocatorias de pruebas selectivas de acceso para plazas vacantes y concursos de méritos para provisión de puestos de trabajo, emitir informe a petición de los órganos ejecutivos competentes en materia de personal y ser informada de los expedientes disciplinarios que impliquen separación del servicio de personal funcionario de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia.

38 Sobre las mesas de negociación conjuntas de personal funcionario y laboral, véase MARÍN ALONSO, I., “La negociación colectiva conjunta del personal laboral y funcionario en el Estatuto Básico del Empleado Público”, *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, vol. 2, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, pp. 709-726.

39 Sobre esta reserva de funciones, véase FERNÁNDEZ-MIRANDA, J., “El Estatuto Básico del Empleado Público y la regulación de las funciones reservadas al funcionario público”, *Revista española de derecho administrativo*, n. 139, 2008, pp. 475-500.

40 - Puestos que tengan atribuidas funciones que impliquen el ejercicio de autoridad, fe pública o asesoramiento legal, entendiéndose que implican ejercicio de autoridad las funciones de policía administrativa, sin perjuicio de las excepciones que puedan establecerse por norma

tercero del artículo mantenga el principio general de que los puestos de trabajo en las administraciones públicas deben ser desempeñados por personal funcionario. La disposición transitoria primera, en desarrollo de la disposición transitoria segunda del Estatuto Básico del Empleado Público, establece las previsiones necesarias para hacer posible la funcionarización del personal laboral fijo que realiza funciones o desempeña puestos de trabajo de personal funcionario, a fin de regularizar una situación insostenible en el marco de la nueva legislación del empleo público<sup>41</sup>.

Como complemento de lo anterior, el artículo 26, apartado tercero, de la Ley del Empleo Público de Galicia establece también las actividades o puestos que pueden ser desempeñados por personal laboral, manteniendo los criterios de la precedente legislación gallega de la función pública, pero con dos relevantes novedades: los puestos de trabajo en las entidades públicas instrumentales pasan a regirse por los mismos principios que los de las demás administraciones públicas, es decir, ya no se contempla que puedan ser provistos con carácter general con personal laboral, y los puestos de prestación directa de servicios sociales y protección de la infancia se funcionarizan.

Esto último ha de ponerse en relación con la creación por la disposición adicional novena de la ley de las nuevas escalas de administración especial de la comunidad autónoma de facultativos de servicios sociales, técnicos facultativos de servicios sociales y agentes técnicos facultativos de servicios sociales, remitiéndose al desarrollo reglamentario la regulación de la estructura administrativa, las funciones de los puestos de trabajo y las condiciones de acceso a las mismas para el personal funcionario de carrera o el personal laboral fijo de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia que esté en posesión de la titulación requerida en cada caso y que supere el correspondiente proceso selectivo<sup>42</sup>. Asimismo, la disposición transitoria segunda garantiza que, mientras ese desarrollo no se lleve a cabo, los puestos de prestación directa de servicios sociales y protección de la infancia puedan seguir siendo desempeñados y provistos con personal laboral.

La regulación del personal funcionario interino presta especial atención a la delimitación de los supuestos en los que puede ser nombrado y a su cese, sin entrar en la delicada cuestión de la progresiva extensión al mismo de muchos de los derechos del personal funcionario de carrera, propiciada por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea<sup>43</sup>. Por su parte, en lo que respecta al personal eventual se sigue una orientación restrictiva, que en el ámbito de la Administración general de la comunidad autónoma implica su limitación

---

con rango de ley.

- Puestos que tengan atribuidas funciones que impliquen la realización de tareas de inspección, fiscalización o control, quedando en particular reservados al personal funcionario aquellos puestos con funciones que impliquen la realización de tareas de fiscalización interna y control de la gestión económico-financiera y presupuestaria.
- Puestos que tengan atribuidas funciones que impliquen la realización de tareas de contabilidad y tesorería.
- Puestos que tengan atribuidas funciones que impliquen la realización de tareas en materia de exacción de tributos.
- Puestos que tengan atribuidas competencias para dictar actos de incoación, instrucción o resolución de los procedimientos administrativos.
- Puestos que tengan atribuidas funciones de inscripción, anotación y cancelación de datos en los registros administrativos.

41 Sobre los procesos de funcionarización en el marco del Estatuto Básico del Empleado Público, véase María ALAMEDA CASTILLO, T., "Una vía de consolidación del empleo público: los procesos de funcionarización", *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, vol. 1, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, pp. 403-421.

42 Disposición final segunda.

43 Sobre la influencia de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de empleo público, véase ORDÓÑEZ SOLÍS, D., "Empleados públicos, Administraciones Españolas y Jurisprudencia Europea", *Actualidad Administrativa*, n. 3, 2012.

únicamente a las tareas de asesoramiento especial o apoyo a los miembros del Consello de la Xunta de Galicia<sup>44</sup> y la prohibición expresa de su nombramiento por las entidades públicas instrumentales del sector público autonómico<sup>45</sup>. Asimismo, es de destacar que el artículo 29, apartado segundo, de la ley contiene una definición de lo que se deba entender por las funciones de confianza o asesoramiento especial propias de esta clase de personal, que consistirían en el 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, siempre que las mismas no estén reservadas a personal funcionario, con el añadido de que implican especial dedicación y disponibilidad horaria.

Por último, novedad fundamental de la Ley del Empleo Público de Galicia es el establecimiento del régimen jurídico esencial del personal directivo profesional, que tendrá que ser completado mediante el pertinente desarrollo reglamentario, que corresponde en exclusiva en el ámbito de aplicación de esta ley al Consello de la Xunta, tal como se desprende del artículo 13, párrafo primero, del Estatuto Básico del Empleado Público. Se sientan así las bases para que en las administraciones públicas gallegas se introduzca una figura bien conocida en muchos países de nuestro entorno, cuya finalidad es profesionalizar las tareas directivas y gerenciales<sup>46</sup>.

Tal como señala la exposición de motivos de la ley, para la correcta interpretación de esta nueva figura hay que partir de que se pretende configurar una verdadera carrera directiva profesional, abierta al personal funcionario de carrera y al personal laboral fijo de las administraciones públicas. Para ello en el artículo 34 se diseñan dos momentos o fases, la primera de adquisición de la condición de personal directivo profesional y la segunda de provisión de los puestos directivos (entendiendo por tales los que así se definan en la correspondiente relación de puestos directivos) de entre las personas que hayan adquirido previamente la mencionada condición, aplicándose en ambas fases los principios de mérito y capacidad y criterios de idoneidad. La única excepción a este régimen se prevé para el caso de las entidades públicas instrumentales, excluidos los organismos autónomos de la comunidad autónoma, en el que se admite que puedan acceder a los concretos puestos directivos (no a la carrera directiva profesional) personas que no tengan la condición de personal directivo profesional, pero que sean seleccionadas de acuerdo con los mismos principios de mérito y capacidad y reúnan análogas condiciones de idoneidad para el desempeño de estas funciones<sup>47</sup>. Por la propia naturaleza de las funciones directivas, el grado de cumplimiento de los objetivos fijados debe ser un criterio determinante tanto para la promoción profesional

44 En concreto, ese asesoramiento especial o apoyo se referiría al desarrollo de la labor política de los miembros del Consello de la Xunta, el cumplimiento de sus cometidos de carácter parlamentario y sus relaciones con las instituciones públicas, los medios de comunicación y las organizaciones administrativas, así como a las actividades protocolarias.

45 Artículo 32, apartado tercero.

46 En concreto, el artículo 33, apartado segundo, de la ley dice que "se entiende por funciones directivas las tareas gerenciales o de dirección o coordinación de unidades administrativas integradas por el número mínimo de efectivos de personal que se determine reglamentariamente. Los puestos que serán cubiertos por esta clase de personal se contemplarán en una relación de puestos directivos de contenido análogo al de la relación de puestos de trabajo". Sobre este tipo de personal, véase VV. AA., "O persoal directivo", *Documentos para a reforma da función pública*, Xunta de Galicia, 2008, pp. 79-103, VV. AA., *El personal directivo en las Administraciones públicas*, Civitas, Madrid, 2011, y MAESO SECO, L.F., *El personal directivo público en España (su régimen jurídico antes y después del EBEP)*, La Ley, Madrid, 2011, así como de este último autor "El personal directivo en las leyes autonómicas de desarrollo del EBEP", *Revista Vasca de Administración Pública*, n. 91, 2011, pp. 283-323.

47 Sobre la cuestión de qué tipo de personal debe ocupar los puestos directivos, véanse las reflexiones de SARMIENTO LARRAURI, J.I., "El personal Directivo: funcionario de carrera o personal eventual o laboral", *Actualidad Administrativa*, n. 6., 2012.

y, en su caso, el nivel retributivo como para la propia permanencia en la carrera directiva, aunque de una manera un tanto incongruente, el artículo 34, apartado sexto, de la ley admite como motivos de cese de los puestos directivos (no de pérdida de la condición de personal directivo profesional) la pérdida de la confianza o las graves y continuadas dificultades de integración en el equipo directivo, apreciadas por el órgano superior jerárquico de aquel del cual el directivo dependa directamente.

También resulta criticable la previsión introducida en la disposición transitoria tercera de la ley de que, mientras no se desarrolle reglamentariamente el nuevo régimen jurídico del personal directivo profesional, tendrán la consideración de puestos directivos en la Administración general de la comunidad autónoma las vicesecretarías generales, las subdirecciones generales, las secretarías territoriales y las jefaturas territoriales, con el añadido de que, cuando estos puestos queden vacantes después de la entrada en vigor de la ley, serán provistos por el procedimiento de libre designación con convocatoria pública entre personal funcionario de carrera, pues se introduce una indebida confusión entre la carrera directiva profesional y la libre designación como procedimiento de provisión de ciertos puestos de trabajo.

### 3.3 La organización del empleo público: la compleja reconfiguración de los cuerpos y escalas del personal funcionario de la comunidad autónoma. Los planes de ordenación de recursos humanos

El título IV de la ley aborda la organización del empleo público desde el punto de vista de su estructura, que incluye la ordenación de los puestos de trabajo y de los empleados públicos, y desde el de su planificación.

La ordenación de los puestos pivota sobre la relación de puestos de trabajo como instrumento principal, aunque la ley incorpora la novedad de que contempla en su artículo 39 otros instrumentos de ordenación: el aplicable al personal eventual, cuya determinación se remite al reglamento; la plantilla o el catálogo de puestos de trabajo de los centros docentes públicos y de los centros sanitarios públicos; y la plantilla de personal de las entidades públicas instrumentales, que se define como la relación de plazas dotadas presupuestariamente que corresponden a cada una de las categorías profesionales del personal laboral y al personal directivo profesional.

Por su parte, la ordenación de los empleados públicos mantiene para el personal funcionario de carrera los cuerpos y escalas, por una parte, y los grupos de clasificación basados en el nivel de titulación requerido para el acceso a aquellos, por otra. En los cuerpos y agrupaciones profesionales del personal funcionario de carrera de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia se moderniza la definición de sus funciones y se crean tanto el cuerpo de técnicos de carácter facultativo, del nuevo grupo B, como la agrupación profesional del personal funcionario subalterno de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia, a la cual es posible acceder sin titulación académica alguna. En los grupos de clasificación profesional, además de contemplarse los previstos por el Estatuto Básico del Empleado Público, las titulaciones requeridas para el acceso se adaptan a la nueva ordenación de los estudios universitarios y de la enseñanza en general<sup>48</sup>.

<sup>48</sup> Prudentemente, el artículo 40, apartado tercero, letra d), habilita al Consello de la Xunta para que mediante decreto establezca las titulaciones equivalentes o que sustituyan a las legalmente exigidas cuando se aprueben nuevas titulaciones o se produzcan modificaciones

Esto debe ponerse en relación con las disposiciones adicionales quinta, octava, novena y décima: la quinta mantiene los derechos de los actuales titulados universitarios y profesionales para el acceso a la función pública autonómica; las disposiciones octava y novena recogen las escalas y especialidades de los cuerpos de personal funcionario de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia y adaptan las titulaciones exigidas para el acceso a la nueva ordenación de los estudios universitarios estructurada en grandes ramas del conocimiento; y la décima completa la regulación aplicando esa misma estructuración a las titulaciones del anterior sistema de estudios universitarios.

Varias son las novedades que se introducen en las escalas y especialidades de los cuerpos de personal funcionario autonómico, algunas de ellas producto de enmiendas presentadas por el Grupo Parlamentario Popular de Galicia en la tramitación parlamentaria de la ley<sup>49</sup>. En la Administración general, se crea la nueva escala de agentes de inspección, del cuerpo administrativo, con tres especialidades<sup>50</sup>. En la Administración especial, que es donde mayores son las modificaciones, se crean sendas escalas de ingenieros e ingenieros técnicos, que engloban como especialidades todas las escalas anteriormente existentes de estos dos tipos de profesiones reguladas; una escala de ciencias en el cuerpo facultativo superior, que engloba como especialidades las antiguas escalas de biólogos y químicos, a la que se añade una nueva de ciencias del mar<sup>51</sup>; las escalas que ya se han mencionado al tratar la funcionarización de los puestos de prestación directa de servicios sociales y protección de la infancia<sup>52</sup>; y, por último, dentro del nuevo cuerpo de técnicos de carácter facultativo, del grupo B, las escalas de delineantes y agentes técnicos en gestión medioambiental, llamadas a sustituir, respectivamente, a las actuales escalas del cuerpo de ayudantes de carácter facultativo (grupo C1) de delineantes y agentes facultativos medioambientales.

En cuanto a los instrumentos de planificación del empleo público, la ley recoge tres: los registros de personal y de puestos de trabajo, los planes de ordenación de recursos humanos y la oferta de empleo público. Los registros de personal y la oferta de empleo público se configuran en términos similares a la legislación vigente hasta ahora; por el contrario los planes de ordenación de recursos humanos sustituyen a los planes de empleo, y la exposición de motivos de la ley destaca con razón que no se trata de un simple cambio de denominación.

Frente a la finalidad que tenían aquéllos de regular empleo en las administraciones públicas, los nuevos planes de ordenación de recursos humanos persiguen un objetivo más ambicioso: proporcionar un instrumento eficaz para la racionalización de la gestión de los recursos humanos en el ámbito del empleo público, con el fin fundamental de detectar y corregir los desequilibrios que puedan existir en la dotación de personal en los distintos ámbitos o sectores de una misma Administración. De ahí que el artículo 47, apartado quinto, de la nueva ley proponga como medidas que es posible recoger en estos planes la modificación de estructuras organizativas y de puestos de trabajo; la suspensión de incorporaciones de personal externo al ámbito afectado por el plan, tanto las derivadas de oferta de empleo

---

en la normativa educativa vigente.

49 Enmiendas n. 31, 32, 33 y 34 del Grupo Parlamentario Popular de Galicia.

50 Consumo, vigilancia de carreteras y movilidad.

51 Se da así satisfacción a una vieja reivindicación de estos últimos titulados, que encontraban dificultades para el acceso a la función pública autonómica a pesar de impartirse la titulación en la universidad pública gallega.

52 Facultativos de servicios sociales, técnicos facultativos de servicios sociales y agentes técnicos facultativos de servicios sociales, con sus respectivas especialidades.

público como de procesos de movilidad; las medidas de movilidad voluntaria, entre las que se cita expresamente la convocatoria de concursos de provisión de puestos limitados al personal del ámbito que se determine; las medidas de movilidad forzosa; y las necesidades adicionales de recursos humanos, que deberán integrarse, en su caso, en la oferta de empleo público, así como la exclusión por causas objetivas sobrevenidas de plazas inicialmente incluidas en la misma.

### 3.4 El código de conducta de los empleados públicos

En este breve comentario de la Ley del Empleo Público de Galicia se puede pasar por alto el título V, relativo a la adquisición y pérdida de la relación de servicio de los empleados públicos, no precisamente porque carezca de relevancia, sino porque contiene menos novedades que otras partes del texto. En este punto la ley desarrolla las previsiones del Estatuto Básico del Empleado Público que contienen los requisitos de acceso al empleo público y los principios de los procesos selectivos, a la vez que mantiene la estructura tradicional de los sistemas selectivos aplicables al personal funcionario de carrera y al personal laboral fijo. El título se completa con la regulación de los pasos que, tras la superación, en su caso, del correspondiente proceso selectivo, conducen a la adquisición de la condición de personal funcionario o de personal laboral, así como de las causas de pérdida de la relación de servicio. Dentro de estas últimas, se pone especial cuidado en configurar el régimen de jubilación del personal funcionario de manera abierta a las modificaciones que la normativa en la materia está experimentando, así como en el desarrollo de la rehabilitación en la condición de personal funcionario que prevé el Estatuto Básico del Empleado Público para determinados supuestos.

Tampoco necesita de mayor comentario la enunciación general de los derechos individuales de los empleados públicos recogida en el artículo 71 de la ley, el primero del título VI, dado que se reproduce sustancialmente la lista del artículo 14 del Estatuto Básico del Empleado Público. Sí hay que destacar que se dedica el artículo siguiente, el 72, a los planes de igualdad previstos en las disposición adicional octava del Estatuto Básico y se recogen también en ese mismo precepto los derechos específicos de las empleadas públicas víctimas de violencia de género.

Más innovadora es la ley en lo relativo a los deberes y el código de conducta de los empleados públicos. Utilizando una sistemática y una terminología que se pueden considerar más correctas que las del Estatuto Básico del Empleado Público<sup>53</sup>, la Ley del Empleo Público de Galicia denomina en su artículo 73 “principios de actuación” a los principios que el Estatuto Básico recoge en el artículo 52 bajo la rúbrica “Deberes. Código de conducta”, y a continuación construye en su artículo 74 un código de conducta completo enunciando conjuntamente como deberes de los empleados públicos lo que el Estatuto denomina en los artículos 53 y 54 “principios éticos” y “principios de conducta”. Asimismo, la ley sujeta expresamente a los empleados públicos al código ético que apruebe el correspondiente órgano de gobierno<sup>54</sup>.

53 Sobre el código de conducta contenido en el Estatuto Básico del Empleado Público, véanse los trabajos de ELORZA GUERRERO, F., “El código de conducta como fuente ordenadora de la prestación de trabajo del empleado público”, MANEIRO VÁZQUEZ, Y., “El nuevo código de conducta del empleado público”, y, desde una perspectiva crítica, GÁRATE CASTRO, F.J., “Una valoración crítica de la regulación de los deberes de los empleados públicos en su Estatuto Básico”, contenidos en *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, vol. 2, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, pp. 131-148, 251-269 y 169-189, respectivamente, así como CEA AYALA, A., “Acerca del código de conducta y los deberes de los empleados públicos”, *Actualidad Administrativa*, n. 16, 2009.

54 No obstante, las consecuencias jurídicas de esta sujeción no están claras, porque, a diferencia de los principios de actuación, los códigos éticos no se incluyen por la Ley del Empleo Público de Galicia entre los elementos que informarán la interpretación y aplicación del

### 3.5 El nuevo régimen de carrera horizontal de los funcionarios y la evaluación del desempeño

El capítulo II del título VI de la Ley del Empleo Público de Galicia se ocupa de la promoción profesional y de la evaluación del desempeño. Haciendo uso de la posibilidad ofrecida por el Estatuto Básico del Empleado Público<sup>55</sup>, la ley introduce la carrera horizontal del personal funcionario de carrera, con la finalidad de permitir la progresión profesional de éste sin obligarle a cambiar de puesto de trabajo. Tal como explica la exposición de motivos, dada la novedad y la complejidad de la configuración de un sistema de promoción profesional de este tipo, que, además, no supone la supresión del sistema de carrera vertical y promoción interna ya existente, sino que se añade a él, su efectividad queda aplazada al momento en el que por vía reglamentaria se proceda a su desarrollo pormenorizado<sup>56</sup>, que incluirá de manera necesaria la adaptación del mismo a los distintos ámbitos de la función pública.

A pesar de ello, la ley no renuncia a fijar unos principios básicos comunes en su artículo 77<sup>57</sup>: la previsión de un número de categorías y grados de promoción lo suficientemente amplio para que en la función pública llegue a existir una carrera profesional horizontal digna de tal nombre, a los que irá vinculada la cuantía del complemento retributivo de carrera que prevé la propia ley; la consecutividad en los ascensos, de manera que el personal de nuevo ingreso partirá necesariamente de la categoría de ingreso y del grado inferior de ésta e se irá ascendiendo de grado en grado y de categoría en categoría<sup>58</sup>; la antigüedad y la evaluación positiva del desempeño profesional como requisitos necesarios para los ascensos, a los que se añade como requisitos facultativos la valoración de los conocimientos adquiridos y otros méritos y aptitudes en razón de la especificidad de la función desarrollada y la experiencia; y el carácter irreversible de la progresión en la carrera horizontal, excepto en los casos de sanción disciplinaria de demérito.

Es también interesante la manera en que se traba la relación entre la nueva carrera horizontal y la carrera vertical del personal funcionario en el artículo 79 de la ley: se permite la progresión simultánea en ambas, pero se prevé la posibilidad de que las relaciones de puestos de trabajo establezcan la categoría profesional mínima que el personal funcionario de carrera deberá reunir para acceder a cada puesto.

---

régimen disciplinario de los empleados públicos.

- 55 Sobre la carrera funcionarial en el Estatuto Básico del Empleado Público, véase PALOMAR OLMEDA, A., “La carrera administrativa en el EBEP”, *El Estatuto Básico del Empleado Público y su desarrollo legislativo*, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2007, pp. 273-289, CORTÉS CARRERES, J.V. y JIMÉNEZ HERNANDIS, J., “La carrera profesional en el Estatuto Básico del Empleado Público”, *El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados*, n. 13, 2009, pp. 1891-1914, ARROYO YANES, L.M., “La carrera administrativa de los funcionarios públicos tras la Ley 7/2007, de Estatuto Básico del Empleado Público”, *La administración pública entre dos siglos. Homenaje a Mariano Baena del Alcázar*, INAP, Madrid, 2010, pp. 679-719, QUESADA LUMBRERAS, J.E., “El Estatuto Básico del Empleado Público: ¿un nuevo modelo de carrera?”, *Administración local. Estudios en homenaje a Ángel Ballesteros*, La Ley, Madrid, 2011, pp. 893-936, y CEA AYALA, A., “La carrera profesional de los funcionarios públicos”, *Actualidad Administrativa*, n. 13-14, 2012.
- 56 Con la garantía, recogida con carácter general en la disposición transitoria primera del Estatuto Básico del Empleado Público, de que la norma reglamentaria que desarrolle el sistema de carrera horizontal establecerá las equivalencias entre los actuales grados personales y las nuevas categorías profesionales y grados de ascenso, de modo que el personal afectado se incorpore al sistema de carrera horizontal con pleno reconocimiento de la progresión profesional ya alcanzada y manteniendo en todo caso el nivel retributivo con el que contase en el momento de implantación del nuevo sistema (disposición transitoria octava, apartado tercero, de la Ley del Empleo Público de Galicia).
- 57 Para propuestas doctrinales sobre la configuración de la carrera horizontal, puede acudirse a FERNÁNDEZ RAMOS, S., “Proposiciones para la articulación de la carrera horizontal de los funcionarios”, *Justicia administrativa*, n. 47, 2010, pp. 5-29, y MÍGUEZ MACHO, L., “La carrera administrativa: la provisión de puestos de trabajo y la promoción profesional. La evaluación del desempeño de los empleados públicos”, *El empleo público en tiempo de reformas*, Marcial Pons, Madrid, 2014, pp. 85-111.
- 58 Sin perjuicio de las excepciones que se puedan establecer para los ascensos de grado dentro de cada categoría.

Íntimamente ligada al sistema de carrera horizontal, aunque sus efectos se extiendan también a otros ámbitos de la relación de servicio, está la evaluación del desempeño<sup>59</sup>. Como sucede con aquél, será imprescindible un desarrollo reglamentario que la concrete, pero también aquí la ley pretende dejar claros los principios en los que se basa: se aplica a todos los empleados públicos, es una evaluación individualizada de cada empleado y no global de las unidades administrativas<sup>60</sup>, y se lleva a cabo mediante criterios y procedimientos de carácter objetivo. Como garantía de objetividad, el último inciso del artículo 83, apartado tercero, prevé que la evaluación la harán órganos especializados dotados de autonomía funcional, los cuales, por lo tanto, guardarán una cierta similitud con las comisiones de selección del personal.

La ley enuncia también en el artículo 84 los criterios generales para la evaluación del desempeño, que abarca la valoración de la conducta profesional y la del rendimiento o logro de resultados por parte de cada empleado público. La primera examinará el grado de cumplimiento de los deberes profesionales que la ley impone a los empleados públicos y el grado de interés, iniciativa y esfuerzo con que el empleado realice su trabajo y, en particular, la implicación del mismo en la actualización y perfeccionamiento de su cualificación profesional; la segunda consistirá en la medición de la contribución individual de cada empleado público, en el marco de la evaluación de la unidad administrativa en la que preste sus servicios, a la consecución de los objetivos de aquélla y a la mejora de la organización y gestión administrativas a través de la participación en procesos de innovación y de buenas prácticas en favor de la excelencia y la normalización y racionalización de procesos<sup>61</sup>.

### 3.6 Novedades en materia de provisión y remoción de puestos de trabajo

El capítulo III del título VI de la nueva ley trata de la movilidad del personal funcionario, concebida como un derecho del mismo, pero también como un instrumento del que disponen los órganos competentes en materia de gestión del personal para optimizar la asignación de los recursos humanos con los que cuentan las administraciones públicas.

Por una parte, se regulan los procedimientos ordinarios de provisión de puestos de trabajo, que siguen siendo el concurso, con las dos variantes de concurso ordinario y específico, y la libre designación con convocatoria pública. Cabe destacar que, para participar en los concursos ordinarios, el artículo 90, apartado segundo, de la nueva ley exige al personal funcionario de carrera que ocupe con carácter definitivo un puesto de trabajo obtenido por concurso un mínimo de dos años de antigüedad en el puesto; tratándose de personal

59 Sobre la evaluación del desempeño en el Estatuto Básico del Empleado Público, véase ALMEIDA CERREDA, M., "La evaluación del desempeño de los empleados públicos", *Anuario de Derecho Municipal*, n. 3, 2009, pp. 115-158, CORTÉS CARRERES, J.V., "La evaluación del desempeño en el Estatuto Básico del Empleado Público", *El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados*, n. 1, 2009, pp. 36-69, NIETO ROJAS, P., "La evaluación del desempeño: una herramienta básica para la gestión de la carrera profesional de los empleados públicos", *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, vol. 2, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, pp. 405-423, ACOSTA TEJERA, A., "La carrera administrativa en función pública: comentarios a la evaluación del desempeño. El artículo 20 del Estatuto Básico del Empleado Público", *Información Laboral. Jurisprudencia*, n. 6, 2010, pp. 2-11, y QUESADA LUMBRERAS, J.E., "La evaluación del desempeño en el empleo público: presupuestos, interrogantes y algunas respuestas", *Libro homenaje al profesor Rafael Barranco Vela*, vol. 1, Civitas, Cizur Menor, 2014, pp. 1243-1262.

60 Con todo, hay que aclarar que, tal como prevé el artículo 85, apartado primero, de la ley, dicha evaluación individualizada se puede realizar al mismo tiempo que se efectúa la evaluación periódica de las unidades administrativas.

61 Sobre lo que supone esta evaluación del rendimiento individualizada, véase ÁLVAREZ GARCÍA, F., "Evaluación del desempeño en la administración pública: propuesta metodológica", *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n. 1, 2011, pp. 99-113, y PABLOS TEJERO J.M. y BIEDMA FERRER, J.M., "La evaluación del rendimiento individual. Un instrumento válido para la gestión de RR.HH.", *Gestión y análisis de políticas públicas*, n. 10, 2013, <http://revistasonline.inap.es/>

funcionario de nuevo ingreso, el requisito es un mínimo de dos años de antigüedad desde el nombramiento como personal funcionario de carrera. En el caso de los concursos específicos, el artículo 91, apartado segundo, pide una antigüedad mínima de tres años como personal funcionario de carrera y, 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 concurso específico se destina para la provisión de los puestos de jefatura de servicio que no se cubran por el procedimiento de libre designación, y su regulación contempla como novedad la valoración del puesto cada cinco años a fin de determinar la continuidad o el cese de la persona titular del mismo.

En cuanto a la libre designación, queda ahora restringida a las vicesecretarías generales, las subdirecciones generales o equivalentes, las secretarías de altos cargos y, excepcionalmente, aquellos otros puestos de trabajo de especial responsabilidad o cualificación profesional que se determinen en las relaciones de puestos de trabajo. La disposición transitoria cuarta establece el régimen aplicable a los puestos de trabajo que, conforme a la nueva regulación, dejen de proveerse por el procedimiento de libre designación, y que incluye la posibilidad del cese discrecional de los titulares de los mismos mientras no se provean por concurso.

Por otra parte, en este capítulo se configuran también los procedimientos extraordinarios de provisión de puestos de trabajo y la movilidad forzosa. Dentro de los primeros están la comisión de servicios voluntaria, la adscripción provisional, que recibe en el artículo 97 de la nueva ley un tratamiento mucho más completo de lo que venía siendo habitual en la legislación de la función pública, la adscripción por motivos de salud o rehabilitación, la permuta de puestos de trabajo<sup>62</sup> y el traslado voluntario a sectores prioritarios de actividad pública con necesidades específicas de efectivos, introducido recientemente en la legislación gallega de la función pública. En cuanto a la movilidad forzosa, se limita a los casos de comisión de servicios forzosa, traslado por motivos de violencia de género<sup>63</sup> y reasignación de efectivos, procedimiento este último cuya regulación de mejora y simplifica.

Este capítulo termina con la regulación de la movilidad interadministrativa. Sobre esta cuestión, hay que tener en cuenta que, al regular las relaciones de puestos de trabajo, el artículo 38 de la nueva ley establece en su apartado quinto que éstas señalarán expresamente los puestos abiertos a la provisión por personal funcionario o laboral procedente de otras Administraciones públicas, los cuales no superarán el siete por ciento del número total de puestos de trabajo que puedan ser cubiertos por personal funcionario o laboral, respectivamente, salvo que por convenio entre las administraciones públicas interesadas se establezca un porcentaje superior atendiendo a criterios de reciprocidad. El artículo 104, apartado cuarto, recoge 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

62 La permuta no se contemplaba en el texto refundido de la Ley de la Función Pública de Galicia, por lo que seguía encontrando su regulación en el artículo 62 del texto articulado de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado, aprobado por el Decreto 315/1964, de 7 de febrero.

63 Sobre esta cuestión, véase MORENO MÁRQUEZ, A.M., "La movilidad de la funcionaria víctima de violencia de género tras el Estatuto Básico del Empleado Público", *Aranzadi Social*, vol. 1, n. 7-8, 2008, pp. 103-121, y "El tratamiento de la movilidad de la funcionaria víctima de violencia de género en el Estatuto Básico del Empleado Público", *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, vol. 2, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009, pp. 329-347.

del sector público autonómico con carácter definitivo mediante transferencia o por concurso, completadas por las disposiciones transitorias decimotercera y decimocuarta.

### 3.7 La sistematización de los supuestos de reducción de jornada, permisos y licencias del personal funcionario

La Ley del empleo público de Galicia se ocupa en el capítulo IV de su título VI de las normas sobre jornada de trabajo, permisos, licencias y vacaciones. La exposición de motivos de la ley destaca el esfuerzo que se hace por sistematizar y aclarar la regulación de los supuestos de reducción y adaptación de jornada, permisos y licencias del personal funcionario.

Las reducciones y adaptaciones de la jornada de trabajo se regulan en el artículo 106, que se ocupa en su apartado primero de las reducciones de jornada con percepción íntegra de las retribuciones, en el segundo de las que conllevan la disminución proporcional de éstas, en el tercero de las aplicables a las funcionarias víctimas de violencia de género y en el cuarto de la flexibilización de la jornada de trabajo a la que tiene derecho el personal funcionario con hijos o personas acogidas menores de doce años a su cargo o con familiares convivientes que, por enfermedad o avanzada edad, necesiten la asistencia de otras personas, o que se encuentre en proceso de nulidad, separación o divorcio. Por último, el apartado quinto del artículo deja abierta la posibilidad de que por vía reglamentaria se contemplen otros supuestos.

A continuación se regulan los permisos retribuidos del personal funcionario<sup>64</sup>. Aunque es cierto que en la regulación de estos permisos en la nueva ley se ha procurado cuidar la redacción para facilitar su comprensión y aplicación, hay ocasiones en que se han dejado algunos extremos sin concretar, sin duda con la intención de dar margen al desarrollo reglamentario.

De acuerdo con la sistemática del Estatuto Básico del Empleado Público, se tratan en una sección separada del resto de los permisos los que aquél denomina “permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral”, que incluyen el permiso por parto, el permiso por adopción o acogimiento y el llamado “permiso del otro progenitor por nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo”, antes permiso de paternidad. Aquí la novedad más importante es la ampliación a dieciocho semanas de la duración de los permisos por parto y por adopción y acogimiento, introducida en la tramitación parlamentaria de la ley por enmiendas del Grupo Parlamentario Popular de Galicia<sup>65</sup>, la cual se alcanzará progresivamente en el año 2017 en los términos previstos por la disposición transitoria sexta.

En cuanto a las licencias, se contemplan las de riesgo en el embarazo o durante el período de lactancia natural, asuntos propios, enfermedad, realización de estudios sobre materias directamente relacionadas con la Administración pública, participación en proyectos o programas

64 La lista completa de estos permisos es la siguiente: permisos por fallecimiento, accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica de un familiar; permisos por traslado de domicilio; permisos para la realización de funciones sindicales, de formación sindical o de representación del personal; permiso para concurrir a exámenes finales, pruebas definitivas de aptitud y pruebas selectivas en el ámbito del empleo público; permiso por lactancia; permiso por nacimiento de hijos prematuros o que por cualquiera otra causa deban permanecer hospitalizados a continuación del parto; permisos para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto; permisos para la realización de tratamientos de fecundación asistida; permisos por accidente o enfermedad muy graves; permisos para el cumplimiento de deberes inexcusables de carácter público o personal, de deberes relacionados con la conciliación de la vida familiar y laboral, y de asistencia a consultas y revisiones médicas (estos últimos son una novedad introducida por la ley); permisos por asuntos particulares; permiso por matrimonio o unión de hecho; y permisos para la formación militar de los reservistas voluntarios o de los aspirantes a tal condición.

65 Enmiendas n. 11 y 12 del Grupo Parlamentario Popular de Galicia.

de cooperación para el desarrollo y de acción humanitaria, y hospitalización prolongada. Éstas dos últimas son novedad de la Ley de Empleo Público de Galicia, habiéndose introducido la segunda en la tramitación parlamentaria por enmienda del Grupo Mixto<sup>66</sup>.

Finalmente, no se puede dejar de destacar que la disposición final tercera de la ley modifica los artículos 42 bis, 42 ter, 43, 44, 46 y 46 bis de la Ley 7/2004, de 16 de julio, gallega para la igualdad de mujeres y hombres, para que haya plena coincidencia en la redacción de la regulación de determinados permisos entre las dos normativas.

### 3.8 El nuevo sistema de retribuciones complementarias.

#### La supresión del plus de altos cargos

Una de las innovaciones más importantes de la Ley del Empleo Público de Galicia es el nuevo sistema de retribuciones complementarias del personal funcionario que diseña, vinculado a la introducción de la carrera horizontal y de la evaluación individualizada del desempeño.

Así, el capítulo V del título VI de la ley sustituye el actual complemento de destino por un nuevo complemento de carrera, ligado a la progresión en la carrera horizontal, mientras que el complemento específico se convierte en un complemento de puesto de trabajo, ligado a las características de este y estructurado en dos componentes: uno de dedicación y otro competencial. Esta subdivisión del complemento de puesto de trabajo facilitará la tramitación de los reconocimientos de compatibilidad con actividades privadas, pues queda claro que habrá que renunciar al componente de dedicación, en caso de que se perciba, para poder acceder dicho reconocimiento. Por su parte, el complemento de productividad dejará paso al complemento de desempeño, dependiente de la evaluación de este último.

Ahora bien, en tanto no se produzca la implantación efectiva del sistema de carrera horizontal y de la evaluación individualizada del desempeño, el nuevo sistema de retribuciones complementarias no es aplicable. Según explica la exposición de motivos, para resolver el problema que esto supone sin necesidad de mantener parcialmente en vigor la anterior legislación gallega de la función pública (lo que podría producir disfuncionalidades y situaciones de incerteza jurídica), se ha optado por recoger íntegramente en las disposiciones transitorias octava, novena y décima de la nueva ley el régimen jurídico de los actuales complementos de destino, específico y de productividad, opción que parece acertada.

Es de destacar asimismo que, por enmienda del Grupo Parlamentario Popular de Galicia<sup>67</sup>, el artículo 137, apartado segundo, letra d) incluye un párrafo que aclara que “también tendrán la consideración de gratificaciones extraordinarias las compensaciones económicas no incluidas en el complemento de puesto de trabajo que se devenguen por la prestación de servicios en regímenes de jornada distinta a la ordinaria, cambios de turno, realización de guardias localizadas o de trabajos nocturnos o en sábados, domingos y festivos, o participación en campañas de incendios forestales”, dado que no estaba claro el régimen aplicable a algunas de estas percepciones<sup>68</sup>.

---

66 Enmienda n. 208 del Grupo Mixto.

67 Enmienda n. 13 del Grupo Parlamentario Popular de Galicia.

68 Esta norma está inspirada en la disposición adicional octava de la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del empleo público de Castilla-La Mancha.

En el mismo capítulo V del título VI de la ley 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, así como el régimen de las retribuciones diferidas. En lo relativo al primero, y dada la polémica a la que ya se ha hecho referencia sobre la equiparación de sus derechos a los del personal funcionario de carrera, el artículo 140, después de reconocerle las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al subgrupo o grupo de adscripción<sup>69</sup>, establece en su apartado segundo lisa y llanamente que percibirá las mismas retribuciones complementarias que el personal funcionario de carrera<sup>70</sup>.

En el marco de esta reconfiguración del sistema retributivo del personal al servicio de las administraciones públicas, se elimina definitivamente el complemento retributivo del personal funcionario de carrera que hubiese desempeñado altos cargos, quedando sin efecto a partir de la entrada en vigor de la nueva ley los derechos retributivos reconocidos al amparo de la disposición adicional decimoséptima del texto refundido de la Ley de la Función Pública de Galicia, tal y como establece la disposición derogatoria segunda. No obstante, no se puede dejar de hacer notar que se mantiene la previsión de que el personal funcionario que sea nombrado alto cargo, miembro del poder judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios, o que sea elegido alcalde, retribuido y con dedicación exclusiva, presidente de diputación o de cabildo o consejo insular, diputado o senador de las Cortes Generales, diputado del Parlamento de Galicia o miembro de las asambleas legislativas de las demás comunidades autónomas, recibirá el mismo tratamiento en la progresión en su carrera profesional que el establecido para los directores generales y otros cargos equivalentes o superiores de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Galicia<sup>71</sup>.

A esto ahora se le añade también que el personal funcionario que sea designado miembro del Gobierno, del Consello de la Xunta o de los órganos de gobierno de las demás comunidades autónomas o de las ciudades de Ceuta y Melilla, miembro de las instituciones de la Unión Europea o de las organizaciones internacionales, o alto cargo de las citadas administraciones públicas o instituciones, o que sea nombrado para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos o entidades dependientes o vinculados a las administraciones públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración pública, estén asimilados en su rango administrativo a altos cargos, al reingresar al servicio activo, percibirá en todo caso un complemento de puesto de trabajo no inferior en más de un nivel, o tramo equivalente, al que correspondiera al puesto que ocupaba cuando pasó a la situación de servicios especiales (o, en el caso de que no estuviera ocupando un puesto de trabajo, al correspondiente al último puesto que hubiese desempeñado con carácter definitivo en la Administración en la que reingrese)<sup>72</sup>.

69 Sobre el derecho del personal funcionario interino a percibir trienios, reconocido por la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, véase BURGOS GINER, M.A., “El derecho de los funcionarios interinos a la retribución de trienios con efectos retroactivos: comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de diciembre de 2010”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 26, 2011, [www.iustel.com](http://www.iustel.com), MARAÑA SÁNCHEZ, J.Q., “La retroactividad en el pago de trienios a los funcionarios interinos. STJUE de 22 de diciembre de 2010: en clave constitucional”, *El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados*, n. 5, 2011, pp. 649-655, y DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M., “Reconocimiento de trienios a funcionarios interinos: el caso Gavieiro y otro”, *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 102, 2013, pp. 229-240.

70 Para el régimen transitorio de retribuciones complementarias, la disposición adicional octava prevé en su apartado segundo que “el personal funcionario interino percibirá el complemento de destino correspondiente al nivel del puesto de trabajo que desempeñe”.

71 Artículo 168 apartado tercero.

72 Artículo 169, apartado tercero.

Por último, la disposición transitoria duodécima pone las bases para la recuperación de los niveles retributivos del personal al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de Galicia afectados por los ajustes a los que ha obligado la gravísima crisis de financiación del sector público vivida en los últimos años. Para ello se crea un fondo de recuperación retributiva cuya dotación se concretará en las leyes de presupuestos de la comunidad autónoma y que recogerá, durante un período máximo de tres años, la dotación precisa para proceder al completo reintegro de las retribuciones ajustadas en aplicación del Real Decreto-Ley 20/2012 y, además, financiará con carácter consolidable la reposición de las dos pagas adicionales del complemento específico o retribuciones equivalentes.

### 3.9 Las situaciones administrativas del personal funcionario de carrera

Dejando a un lado el título VII de la Ley del Empleo Público de Galicia, sobre los derechos de ejercicio colectivo de los empleados públicos, que no aporta grandes novedades con respecto al capítulo IV del título III del Estatuto Básico del Empleado Público, conviene detenerse en el título VIII, relativo a las situaciones administrativas del personal funcionario de carrera<sup>73</sup>. La nueva ley distingue seis: servicio activo, servicios especiales, servicio en otras administraciones públicas, excedencia voluntaria, excedencia forzosa y suspensión de funciones. De ellas, merecen especialmente un comentario las situaciones de servicio en otras administraciones públicas, excedencia voluntaria y suspensión de funciones.

Con la regulación que se lleva a cabo de la situación de servicios en otras administraciones públicas, se desarrollan para el ámbito de aplicación de la Ley del empleo público de Galicia las garantías que establece el Estatuto Básico del Empleado Público para el personal funcionario en esta situación administrativa en los casos de remoción o supresión del puesto de trabajo obtenido por concurso, o de cese en el puesto obtenido por libre designación<sup>74</sup>, que no estaban incorporadas a la anterior legislación gallega de la función pública.

En cuanto a la situación de excedencia voluntaria, presenta una particular complejidad por la variedad de modalidades que comprende: por interés particular, por prestación de servicios en el sector público, por agrupación familiar, por cuidado de familiares y por violencia de género. En la primera se introduce la novedad de que los años de servicios efectivos que se requieren para obtenerla se reducen de cinco a tres, y el tiempo mínimo de permanencia también se rebaja de dos años a un año, esto último como consecuencia de enmiendas presentadas por los grupos de la oposición parlamentaria<sup>75</sup>. Asimismo, en el régimen de la función pública gallega es una novedad la excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público, que se crea con la finalidad de dar una respuesta debidamente matizada 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 de carrera, sin que resulten de aplicación otras situaciones administrativas.

73 Sobre las situaciones administrativas en el Estatuto Básico del Empleado Público, véase CANTERO MARTÍNEZ, J., "Las situaciones administrativas en el Estatuto Básico del Empleado Público: claves para armar el nuevo modelo", *Revista de Administración Pública*, n. 176, 2008, pp. 161-197.

74 Artículo 171.

75 Enmiendas n. 149 del Grupo Mixto, 117 del Grupo Parlamentario Socialistas de Galicia y 151 del Grupo Parlamentario Alternativa Galega de Esquerdas.

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<sup>76</sup>, que cubren los casos en los cuales la adopción de medidas provisionales en un procedimiento penal o la imposición de una condena penal que no suponga la inhabilitación o suspensión de empleo o cargo público impida el desempeño del puesto de trabajo<sup>77</sup>. 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.

### 3.10 La legalización del régimen disciplinario

El título IX de la Ley del Empleo Público de Galicia incorpora y desarrolla las importantes novedades que el Estatuto Básico del Empleado Público aporta en materia de régimen disciplinario de los empleados públicos y que parten de una intensificación de las garantías del principio de legalidad en este terreno. Como señala la exposición de motivos de la ley, por vez primera todas las faltas disciplinarias del personal funcionario y sus correspondientes sanciones se tipifican en una norma con rango de ley, a lo que hay que añadir, que, tal como prevé el Estatuto Básico del Empleado Público, el núcleo fundamental de las faltas muy graves se unifica con el personal laboral. Se aprovecha también este profundo cambio para actualizar las relaciones de faltas y de sanciones. En estas últimas se introduce la sanción de demérito, tal como permite el Estatuto Básico, y la de exclusión de listas de espera o bolsas de empleo para el personal funcionario interino y el personal laboral temporal.

Se lleva a cabo igualmente una regulación básica del procedimiento disciplinario, que incluye sus principios generales, los derechos de defensa de los que se dispone en el seno del mismo, las medidas provisionales y, muy especialmente, la suspensión provisional de funciones y el contenido de la resolución que pone fin al procedimiento. Como novedad con respecto a ésta, se establece la regla de que no será ejecutiva hasta tanto no sea firme en vía administrativa.

Para terminar, se regula la extinción de la responsabilidad disciplinaria, sistematizándose las causas de la misma y el régimen de prescripción de las faltas y sanciones y de cancelación de estas últimas.

### 3.11 Las especialidades del personal propio de las entidades locales

Como ya se ha adelantado, con el fin de facilitar la aplicación de la Ley del Empleo Público de Galicia al personal al servicio de las entidades locales, ésta adapta algunas de sus previsiones generales a las particularidades del empleo público local en su título X y último. Así, por ejemplo, se impone la prohibición de que las entidades locales contraten personal laboral temporal en los supuestos en los que es posible nombrar personal funcionario interino<sup>78</sup>. Se

76 Artículo 181.

77 Sobre los problemas que plantean estas situaciones, a los que pretende dar respuesta la nueva ley, véase ARRIBAS LÓPEZ, E., "Problemática administrativa derivada de la detención, prisión provisional y procesamiento de funcionarios públicos en el ámbito de la gestión de personal", *Diario La Ley*, n. 6885, 2008.

78 Artículo 200.

regula también el procedimiento de aprobación de la relación de puestos de trabajo y de la oferta de empleo público en las entidades locales; el primero, detallado en el artículo 202, apartado segundo, es similar al de aprobación de las ordenanzas locales, y concluye con la publicación íntegra de la relación de puestos de trabajo en el boletín oficial de la provincia<sup>79</sup>. El artículo 205 establece las reglas para la selección y la provisión de puestos de trabajo del personal propio de las entidades locales, incluyéndose la posibilidad de que la selección se encomiende por acuerdo del pleno a la Administración general de la comunidad autónoma; en la misma línea, el artículo 207 contempló la colaboración de esta última en la evaluación del desempeño de los empleados públicos locales. Novedad de gran interés es la posibilidad de que el personal funcionario propio de las entidades locales realice funciones y tareas en el territorio de otra entidad local mediante convenio, prevista en el artículo 209 como forma de colaboración interadministrativa. Por último, el artículo 212 recoge normas competenciales en relación con la tramitación de los procedimientos disciplinarios<sup>80</sup>.

## 4 Conclusiones

La nueva Ley del Empleo Público de Galicia supone, ante todo, una afirmación de las competencias legislativas que la comunidad autónoma ostenta en esta materia: se ha pasado de un texto refundido técnicamente muy limitado por las vicisitudes a las que ya se ha hecho referencia en este trabajo, a una ley bien ordenada, completa, coherente y con vocación de ser aplicada a todo el personal al servicio de las administraciones públicas a las que alcanzan las mencionadas competencias legislativas: la autonómica, la local y la universitaria. No menos importante resulta, asimismo, que se haya dado un nuevo paso en el desarrollo del Estatuto Básico del Empleado Público, al dictarse una norma dirigida específicamente a llevar a cabo ese desarrollo de manera integral.

En relación con esto último, es inevitable plantearse una reflexión sobre la influencia de la profunda crisis económica y de financiación del sector público que se ha vivido durante estos años en el retraso, de otra forma difícilmente comprensible, en la aparición de las leyes dirigidas a llevar a la práctica el modelo de empleo público diseñado por el Estatuto Básico. La Ley del Empleo Público de Galicia demuestra que la aplicación de aquél es posible también en tiempos de crisis, aunque con algunas cautelas que restringen las potencialidades del nuevo modelo de empleo público. Si se mira bien, del contenido del Estatuto Básico se ha hecho efectivo con vigencia inmediata todo, menos aquellos aspectos que pueden tener repercusiones negativas sobre las cuentas públicas, es decir, la carrera horizontal y la evaluación del desempeño, con los complementos retributivos vinculados a ambas. Asimismo, otro elemento que queda diferido para un desarrollo futuro es la concreción del régimen jurídico del personal directivo, en este caso no por motivos económicos, sino porque la figura del directivo profesional sigue sin ser debidamente asimilada por la mentalidad de los gestores del empleo público en nuestro país; no obstante, la nueva ley ha conseguido por lo menos dejar sentadas algunas bases para la configuración de una verdadera carrera directiva profesional.

---

79 Artículo 202, apartado tercero.

80 Sobre las particularidades que presenta el régimen disciplinario del personal funcionario al servicio de la Administración local en el marco del Estatuto Básico del Empleado Público, véase REQUERO IBÁÑEZ, J.L., "Notas sobre el régimen sancionador y la función pública local en el Estatuto Básico del Empleado Público", *Cuadernos de Derecho Local*, n. 19, 2009, pp. 166-174.

En definitiva, y aunque vaya contra la tendencia actual a una legislación motorizada llamada a ser reformada a veces incluso antes de entrar en vigor, una norma como el Estatuto Básico del Empleado Público no debería estar sujeta a los vaivenes de los ciclos económicos y políticos, sino desplegar sus efectos durante un periodo de tiempo lo suficiente largo como para permitir la implantación de un modelo de empleo público. Por lo tanto, no parece acertado apresurarse a pedir su sustitución por no adaptarse a las exigencias del empleo público en tiempos de crisis; la crisis pasará y el empleo público seguirá con necesidades no muy distintas a las que se planteaban en 2007. De ahí que deba aplaudirse sin reservas la decisión del Gobierno y el Parlamento de Galicia de sacar adelante esta Ley del Empleo Público y hacer votos por que el desarrollo del Estatuto Básico continúe produciéndose en las comunidades autónomas que aún no lo han llevado a cabo y en el propio ámbito estatal.

## 5 Bibliografía

ACOSTA TEJERA, A., "La carrera administrativa en función pública: comentarios a la evaluación del desempeño. El artículo 20 del Estatuto Básico del Empleado Público", *Información laboral. Jurisprudencia*, n. 6, 2010.

ALAMEDA CASTILLO, T., "Una vía de consolidación del empleo público: los procesos de funcionarización", *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, vol. 1, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009.

ALMEIDA CERREDA, M., "La evaluación del desempeño de los empleados públicos", *Anuario de Derecho Municipal*, n. 3, 2009.

ÁLVAREZ GARCÍA, F., "Evaluación del desempeño en la administración pública: propuesta metodológica", *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n. 1, 2011.

ARRIBAS LÓPEZ, E., "Problemática administrativa derivada de la detención, prisión provisional y procesamiento de funcionarios públicos en el ámbito de la gestión de personal", *Diario La Ley*, n. 6885, 2008.

ARROYO YANES, L.M., "La carrera administrativa de los funcionarios públicos tras la Ley 7/2007, de Estatuto Básico del Empleado Público", *La administración pública entre dos siglos. Homenaje a Mariano Baena del Alcázar*, INAP, Madrid, 2010.

BURGOS GINER, M.A., "El derecho de los funcionarios interinos a la retribución de trienios con efectos retroactivos: comentario a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 22 de diciembre de 2010", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n. 26, 2011, [www.iustel.com](http://www.iustel.com).

CANTERO MARTÍNEZ, J., "Las situaciones administrativas en el Estatuto Básico del Empleado Público: claves para armar el nuevo modelo", *Revista de Administración Pública*, n. 176, 2008.

regap



MONOGRÁFICO  
O emprego público

- CASTILLO BLANCO, F. A., "El Estatuto Básico del Empleado Público y el régimen del personal al servicio de las universidades públicas", *Comentario a la Ley Orgánica de Universidades*, Civitas, Madrid, 2009.
- CEA AYALA, A., "Acerca del código de conducta y los deberes de los empleados públicos", *Actualidad Administrativa*, n. 16, 2009.
- CEA AYALA, A., "La carrera profesional de los funcionarios públicos", *Actualidad Administrativa*, n. 13-14, 2012.
- CORDERO GONZÁLEZ, J., "«Los olvidados»: régimen aplicable al personal de las entidades del sector público no incluidas en el Estatuto Básico del Empleado Público", *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, vol. 1, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009.
- CORTÉS CARRERES, J. V., "La evaluación del desempeño en el Estatuto Básico del Empleado Público", *El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados*, n. 1, 2009.
- CORTÉS CARRERES, J. V. y JIMÉNEZ HERNANDIS, J., "La carrera profesional en el Estatuto Básico del Empleado Público", *El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados*, n. 13, 2009.
- DE SANDE PÉREZ-BEDMAR, M., "Reconocimiento de trienios a funcionarios interinos: el caso Gavieiro y otro", *Revista del Ministerio de Empleo y Seguridad Social*, n. 102, 2013.
- DOMINGO ZABALLOS, M. J., "Notas sobre la disposición adicional primera del Estatuto Básico del Empleado Público: los principios de aplicación a todo el personal del sector público", *Tribuna social*, n. 236-237, 2010.
- ELORZA GUERRERO, F., "El código de conducta como fuente ordenadora de la prestación de trabajo del empleado público", *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, vol. 2, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009.
- FERNÁNDEZ-MIRANDA, J., "El Estatuto Básico del Empleado Público y la regulación de las funciones reservadas al funcionario público", *Revista española de derecho administrativo*, n. 139, 2008.
- FERNÁNDEZ RAMOS, S., "Proposiciones para la articulación de la carrera horizontal de los funcionarios", *Justicia administrativa*, n. 47, 2010.
- GÁRATE CASTRO, F. J., "Una valoración crítica de la regulación de los deberes de los empleados públicos en su Estatuto Básico", *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, vol. 2, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009.
- GÓMARA HERNÁNDEZ, J. L., "El Estatuto Básico del Empleado Público y el Personal de Administración y Servicios de las Universidades Públicas", *Revista jurídica de la Comunidad de Madrid*, n. 25, 2007.

- MAESO SECO, L. F., *El personal directivo público en España (su régimen jurídico antes y después del EBEP)*, La Ley, Madrid, 2011.
- MAESO SECO, L. F., "El personal directivo en las leyes autonómicas de desarrollo del EBEP", *Revista Vasca de Administración Pública*, n. 91, 2011.
- MANEIRO VÁZQUEZ, Y., "El nuevo código de conducta del empleado público", y, desde una perspectiva crítica, *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, vol. 2, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009.
- MARAÑA SÁNCHEZ, J.Q., "La retroactividad en el pago de trienios a los funcionarios interinos. STJUE de 22 de diciembre de 2010: en clave constitucional", *El Consultor de los Ayuntamientos y de los Juzgados*, n. 5, 2011.
- MARÍN ALONSO, I., "La negociación colectiva conjunta del personal laboral y funcionario en el Estatuto Básico del Empleado Público", *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, vol. 2, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009.
- MÍGUEZ MACHO, L., "Objeto y ámbito de aplicación de la legislación autonómica de la función pública tras el Estatuto Básico del Empleado Público: el caso de Galicia", *El control de la legalidad urbanística. El Estatuto Básico del Empleado Público*, Instituto Andaluz de Administración Pública, Sevilla, 2009.
- MÍGUEZ MACHO, L., "La carrera administrativa: la provisión de puestos de trabajo y la promoción profesional. La evaluación del desempeño de los empleados públicos", *El empleo público en tiempo de reformas*, Marcial Pons, Madrid, 2014.
- MORENO MÁRQUEZ, A.M., "La movilidad de la funcionaria víctima de violencia de género tras el Estatuto Básico del Empleado Público", *Aranzadi Social*, vol. 1, n. 7-8, 2008.
- MORENO MÁRQUEZ, A.M., "El tratamiento de la movilidad de la funcionaria víctima de violencia de género en el Estatuto Básico del Empleado Público", *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, vol. 2, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009.
- NIETO ROJAS, P., "La evaluación del desempeño: una herramienta básica para la gestión de la carrera profesional de los empleados públicos", *El Estatuto Básico del Empleado Público. XIX Congreso Nacional de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Badajoz, 29 y 30 de mayo de 2008*, vol. 2, Ministerio de Trabajo e Inmigración, Madrid, 2009.
- ORDÓÑEZ SOLÍS, D., "Empleados públicos, Administraciones Españolas y Jurisprudencia Europea", *Actualidad Administrativa*, n. 3, 2012.
- PABLOS TEIJEIRO J.M. y BIEDMA FERRER, J.M., "La evaluación del rendimiento individual. Un instrumento válido para la gestión de RR.HH.", *Gestión y análisis de políticas públicas*, n. 10, 2013, <http://revistasonline.inap.es/>.

regap

MONOGRÁFICO  
O emprego público

PALOMAR OLMEDA, A., "La carrera administrativa en el EBEP", *El Estatuto Básico del Empleado Público y su desarrollo legislativo*, Universidad de Zaragoza, Zaragoza, 2007.

PALOMAR OLMEDA, A., "Impasse y deterioro del marco jurídico. ¿Habrá que cambiar el EBEP antes de aplicarlo?", *Revista Vasca de Gestión de Personas y Organizaciones Públicas*, n. 3, 2012.

QUESADA LUMBRERAS, J.E., "El Estatuto Básico del Empleado Público: ¿un nuevo modelo de carrera?", *Administración local. Estudios en homenaje a Ángel Ballesteros*, La Ley, Madrid, 2011.

QUESADA LUMBRERAS, J.E., "La evaluación del desempeño en el empleo público: presupuestos, interrogantes y algunas respuestas", *Libro homenaje al profesor Rafael Barranco Vela*, vol. 1, Civitas, Cizur Menor, 2014.

REQUERO IBÁÑEZ, J.L., "Notas sobre el régimen sancionador y la función pública local en el Estatuto Básico del Empleado Público", *Cuadernos de Derecho Local*, n. 19, 2009.

SARMIENTO LARRAURI, J.I., "El personal directivo: funcionario de carrera o personal eventual o laboral", *Actualidad Administrativa*, n. 6., 2012.

VV.AA., "O persoal directivo", Documentos para a reforma da función pública, Xunta de Galicia, 2008.

VV.AA., *El personal directivo en las Administraciones públicas*, Civitas, Madrid, 2011.