

**ANTEPROYECTO DE LEY DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE
ARAGÓN**

MEMORIA DEL ANÁLISIS DEL IMPACTO NORMATIVO

ÍNDICE

I. MEMORIA JUSTIFICATIVA DEL ANTEPROYECTO DE LEY

1. Necesidad y oportunidad.
2. Objetivos.
3. Alternativas.
4. Estructura y contenido.
5. Análisis jurídico.
6. Consultas y procedimiento de elaboración.
7. Medidas para la implementación y evaluación de la norma.

II. MEMORIAS DE IMPACTO DEL ANTEPROYECTO DE LEY

1. Memoria de impacto social.
2. Memoria de impacto por razón de género.
3. Memoria de impacto económico y presupuestario.

I. MEMORIA JUSTIFICATIVA DEL ANTEPROYECTO DE LEY

1. Necesidad y oportunidad del proyecto

Como señala la propia exposición de motivos del anteproyecto de ley, la finalidad principal de la función pública aragonesa es el servicio objetivo al interés general y la mejora de la calidad de los servicios públicos que los ciudadanos reciben de las Administraciones Públicas. La función pública es uno de los principales instrumentos para hacer efectivo el derecho de los ciudadanos a una buena administración.

Como se apunta en la exposición de motivos la creciente e intensa globalización e interdependencia recíproca de los diferentes ámbitos territoriales, el impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación, la emergencia de la sociedad del conocimiento, la presencia del fenómeno de la inmigración, así como la lucha contra la desigualdad social y la pobreza sitúan a las administraciones públicas ante el reto de configurar un modelo de función pública con alto grado de profesionalización, imparcialidad y responsable por la gestión de sus resultados, que esté a la altura de las exigencias que demanda la sociedad del siglo XXI. Una institución, por tanto, que sirva de palanca del progreso económico-social de la Comunidad Autónoma y con una vocación indudable de servicio a la ciudadanía.

En este sentido, las Administraciones Públicas han sufrido en los últimos años una profunda transformación y con ellas, también la función pública. Por una parte, el proceso de descentralización política acaecida en nuestro país a partir de la promulgación de la Constitución española ha provocado profundos cambios en la articulación política y administrativa. La Administración estatal única y centralista ha evolucionado hacia una pluralidad de Administraciones a través de un proceso de diversificación competencial apoyado en la construcción de unas Administraciones autonómicas y locales preparadas para afrontar nuevas competencias. Ello ha producido, simultáneamente, que no pueda hablarse de un único sistema de función pública sino de múltiples sistemas (estatal, autonómicos y locales) que se han desarrollado conforme lo hacían las Administraciones Públicas empleadoras.

Por otra parte, se ha desarrollado simultáneamente al proceso de descentralización política, otro de descentralización funcional que ha producido la proliferación progresiva de entes públicos autónomos respecto a las Administraciones territoriales con peculiaridades suficientes para configurar elementos específicos de gestión de personal. Un proceso que ha venido legitimándose sobre la idea generalizada de que la autonomía en la gestión promueve y facilita la calidad del servicio prestado.

A ello hay que añadir el papel trascendental que tienen las Administraciones Públicas en el desarrollo económico del territorio que exige su

participación en el mercado económico a través de empresas sometidas al derecho privado. La intervención del Estado en la economía exige una modulación de los parámetros sobre los que hasta ahora venía desarrollándose la actividad administrativa.

Las modernas Administraciones Públicas deben asumir como principio un compromiso con los resultados. Frente al tradicional formalismo del proceder administrativo, que pone especial énfasis en la forma y en el procedimiento y denosta en numerosas ocasiones el resultado y la calidad, se generaliza en nuestros días una visión de lo público donde se enfatiza el cumplimiento de los objetivos públicos y se gestiona bajo los principios de eficacia y eficiencia administrativa. La llamada "nueva gestión pública" está calando, aun de forma incidental, en las Administraciones Públicas modernas en las que se confirma una visión gerencialista de la administración de lo público mediatizada, al mismo tiempo, con una mayor interiorización de la responsabilidad pública.

El cambio de cultura administrativa se perfila como el principal objetivo de la modernización de nuestras Administraciones Públicas. La orientación a la consecución de objetivos, la concepción del ciudadano como sujeto de derechos, superando la concepción mercantilista de cliente o el equilibrio de la relación coste-beneficio son, entre otros, los referentes a implantar en la administración para sustituir la orientación de valores "administrativos" tradicionales. El corolario de estos nuevos valores es, por lo que respecta a las personas y las organizaciones, responsabilidad, profesionalización, flexibilidad de respuesta y competitividad. En este sentido, la efectividad del objetivo modernizador es crear expectativas de cambio en los ciudadanos y en los empleados públicos, puesto que estas expectativas permiten el cambio de actitudes y valores. La imagen de la Administración frente a los ciudadanos tiene que cambiar pero para lograrlo hay que cambiar simultáneamente la identidad corporativa.

Esta nueva forma de gestión es exigida por una sociedad civil cada más vez exigente con sus poderes públicos, prueba de la consolidación democrática de los últimos años. El ciudadano demanda calidad y no mero cumplimiento de la formalidad y ello pone a las Administraciones Públicas en un contexto de permanente búsqueda de la calidad en el servicio prestado. En este sentido, es imprescindible consolidar una Administración que, además de servir con objetividad e imparcialidad los intereses generales, facilite el ejercicio de los derechos y el cumplimiento de las obligaciones de los ciudadanos y sea una herramienta del progreso social.

En todo caso, hablar de modernización de las Administraciones Públicas y en concreto, de modernización de la función pública, es hablar de legitimidad. La legitimidad de las Administraciones Públicas no puede seguir sustentándose únicamente en la legitimidad institucional que se deriva del ajuste del comportamiento de la Administración a un sistema de valores

socialmente aceptado en un Estado Social y Democrático de Derecho, sino que además debe fundamentarse en la legitimidad por rendimientos, que se obtiene produciendo políticas, bienes y servicios públicos que respondan a criterios de evaluación de lo público socialmente aceptados.

Asimismo, con el transcurso del tiempo, se ha producido una situación paradójica, por un lado, la consideración de las Administraciones Públicas como organizaciones lentas, complicadas, autoritarias, desmotivadas, alejadas de los ciudadanos o desorganizadas, se ha instalado en la conciencia colectiva de una buena parte de la ciudadanía según contrastados estudios de opinión; sin embargo, al mismo tiempo, esos mismos estudios ofrecen una visión razonablemente positiva sobre la prestación de servicios públicos de importancia trascendental para los ciudadanos como la sanidad y la educación y sobre la necesidad de mantener y aumentar nuestro Estado del Bienestar.

Estamos, por tanto, ante un estereotipo que nos indica una crisis de los modelos organizativos clásicos, de unas Administraciones Públicas más apegadas al legalismo y al cumplimiento estricto de los procedimientos que a la respuesta a las necesidades de una sociedad que no acepta ya una legitimación de los mandatos del poder exclusivamente legal.

Al mismo tiempo, las Administraciones Públicas actúan en un contexto cada vez más cambiante que exige un mayor esfuerzo de sensibilidad y adaptación a la realidad social y política que a aquéllas les corresponde gestionar.

Esta nueva realidad de las Administraciones Públicas ha provocado una profunda variación del modelo de función pública. Un modelo que se hace más flexible, más descentralizado y menos burocrático.

Así ha ocurrido en la mayor parte de los países de nuestro entorno, en los que se han generalizado los procesos de modernización de los sistemas de función pública, todos ellos marcados por una mayor preocupación por la calidad del servicio público, la necesidad de adaptarse a una mayor heterogeneidad de las funciones públicas, que conlleva una importante descentralización y flexibilidad en la gestión de los recursos humanos de las organizaciones públicas. Asimismo, la implantación de la dirección pública profesional y de gestión gerencialista, y la gestión del personal basada en las competencias profesionales, se erigen en herramientas esenciales para la reforma de la función pública, así como la inclusión de elementos motivadores del cambio volcados en los resultados a través de la implantación de sistemas de evaluación del rendimiento y de retribuciones por objetivos y la potenciación de la formación continua de los empleados públicos.

En España, el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante EBEP) ha introducido los elementos de esta actual visión

de la función pública: la implantación de un nivel directivo público profesional, la evaluación del rendimiento, una visión ética postconvencional o la racionalización y modernización de la gestión del personal de las Administraciones públicas. Esta nueva norma, con carácter básico y por tanto indisponible para todas las Administraciones públicas, se ha calificado como el mayor motor de modernización de los últimos años. Así lo parece, pues la aprobación de la normativa básica en la materia ha despertado un impulso de renovación en un sector de la realidad de las Administraciones públicas hasta ahora ciertamente ralentizado.

Debe recordarse que gran parte de la regulación que incorpora el EBEP no entrará en vigor hasta la promulgación de las nuevas leyes autonómicas de desarrollo, por lo que la renovación de la legislación básica de la función pública sólo será un espejismo si el legislador autonómico no desarrolla sus previsiones.

Las ventanas que abre el EBEP constituyen una oportunidad, no sólo porque parte de un nuevo paradigma conceptual capaz de imprimir un cambio cultural, dadas las innovaciones que ofrece, sino también por la modificación del significado del concepto de legislación básica que ofrece, así el EBEP ha venido a renovar profundamente, tanto en su extensión como en su contenido, a la normativa básica sobre función pública vigente hasta su entrada en vigor.

En claro contraste con la legislación básica estatal contenida en la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública, el EBEP ha reducido y flexibilizado en la mayoría de sus extremos la normativa básica sobre función pública, permitiendo adoptar a las Comunidades Autónomas las decisiones organizativas y de gestión que consideren más adecuadas a sus necesidades.

En este sentido, el EBEP es un "*Estatuto de mínimos*" que persigue, como núcleo central de su regulación, la garantía plena de la vigencia de los principios relativos a la función pública que nuestra Constitución proclama.

El EBEP adoptó plenamente la propuesta contenida en el informe de la Comisión constituida para el estudio y elaboración del anteproyecto de ley; esto es, una legislación básica general en materia de Función Pública sistematizada y reducida en atención a criterios de subsidiariedad y proporcionalidad, de manera que, estableciendo las necesarias garantías de cumplimiento de los principios ordenadores de la función pública, permita a cada legislador y a cada nivel de Gobierno y Administración adoptar la regulación y las estrategias que considere más convenientes para alcanzar el objetivo común de modernizar la Administración y mejorar el servicio al ciudadano.

Su exposición de motivos aclara estos extremos: "*La legislación básica de la función pública debe crear el marco normativo que garantice la selección*

y la carrera sobre la base de los criterios constitucionales de mérito y capacidad y que establezca un justo equilibrio entre derecho y responsabilidades de los empleados públicos. Además, la legislación básica ha de prever los instrumentos de faculten a las diferentes Administraciones para la planificación y ordenación de sus efectivos y la utilización más eficiente de los mismos".

La razón última de esta decisión legislativa, según explica la Exposición de motivos, es la nueva configuración territorial del Estado, muy diferente a la que en 1984 empezaba a vislumbrarse. Esta estructura territorial ha volcado el mayor peso, en términos cualitativos y cuantitativos, sobre los entes descentralizados (fundamentalmente, las Comunidades Autónomas). En concreto, *"el régimen de la función pública no puede configurarse hoy sobre la base de un sistema homogéneo que tenga como modelo único de referencia a la Administración del Estado"*. Por el contrario, señala la Exposición de motivos, *"cada Administración debe poder configurar su propia política de personal, sin merma de los necesarios elementos de cohesión y de los instrumentos de coordinación consiguientes. Por tanto la densidad de la legislación básica en materia de función pública debe reducirse hoy en día, en comparación con épocas pasadas, teniendo en cuenta en todo caso las determinaciones de los Estatutos de Autonomía y la doctrina establecida por el Tribunal Constitucional"* (E.M. párrafo 8º).

Conscientes de ello, la mayoría de las Comunidades Autónomas han comenzado ya este proceso de modificación y actualización de la normativa vigente de la función pública. Con este objetivo, se han aprobado la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, la Ley 4/2011, de 10 de marzo, del Empleo Público de Castilla-La Mancha, la Ley 9/2012, de 19 de julio, de modificación de la ley 3/2007, de 27 de marzo, de la función pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears y la Ley 2/2015, de 29 de abril, del empleo público de Galicia.

Aragón aprobó en el año 1986 su primera Ley de Función Pública y, a través de sus diversas modificaciones, ha permanecido en vigor durante los últimos veinte años. Si duda alguna, esta ley fue un instrumento de gran importancia para el desarrollo de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Su importancia reside en constituir la primera ley que institucionaliza la función pública de la Comunidad Autónoma en un momento de construcción del estado autonómico en el que hablar de la "Función Pública autonómica" como un grupo de recursos humanos cohesionados constituía una entelequia, porque la amalgama resultante del proceso de transferencias y del reclutamiento propio fue verdaderamente compleja.

La normativa actual ha conseguido éxitos incuestionables, ha consolidado un modelo que ha permitido la prestación de servicios durante estos años, un modelo en el que prestan servicios profesionales de calidad en

todos los ámbitos, comprometidos, orientados al servicio público y cada vez más sensibles y cercanos a las demandas ciudadanas. Ha permitido conformar un sistema cuya complejidad y extensión ha crecido exponencialmente y ha alcanzado un grado apreciable de aceptación social.

El modelo actual, a pesar de sus debilidades, sigue siendo moderadamente satisfactorio. En la Administración Autonómica prestan sus servicios buenos profesionales y la función pública sigue siendo un marco de expectativas profesionales apetecible para la ciudadanía. Al propio tiempo, el modelo permite la prestación regular de los servicios con estándares de calidad superiores a la media. La función pública aragonesa es un modelo perfectamente equiparable con el resto de sistemas autonómicos.

No obstante, el cambio es una demanda de los ciudadanos, al tiempo que se configura como requisito para la promoción del desarrollo económico. Se debe considerar la nueva visión de la función pública como un objetivo inaplazable en un contexto socioeconómico como el que nos encontramos de cierta deslegitimación del poder público y de una mayor demanda ciudadana de eficacia y eficiencia de los poderes públicos.

En nuestra Comunidad Autónoma, después de treinta años de construcción de la autonomía aragonesa y del desarrollo de nuestra planta local, las Administraciones Públicas aragonesas han sufrido también una profunda transformación derivada, entre otras causas, por el número de efectivos que, con ocasión de las transferencias, se ha incorporado a éstas, así como por la importancia de los nuevos cometidos competenciales asumidos. Y, en la línea apuntada, se encuentran ante el reto de garantizar unos servicios públicos de calidad, en cuanto lo que prima no es la idea de una Administración en permanente estado de introspección y aislamiento, creada "por y para los funcionarios", sino la idea de unas Administraciones Públicas con un indudable componente servicial, dirigidas a dar satisfacción a unos ciudadanos cada vez mejor informados y más exigentes.

Se hace inaplazable, en consecuencia, una actualización en profundidad del modelo articulado en 1986 que, en su momento sirvió como herramienta eficaz para constituir una función pública autonómica, pero que en la actualidad se vuelve limitado y limitante para afrontar los retos de un modelo global y eficaz de función pública.

La aprobación del EBEP constituye una oportunidad para el cambio. El EBEP, forma parte de un nuevo sistema conceptual, pero las posibilidades abiertas por la legislación básica son algo más que la atribución de un mayor campo material normativo para las Comunidades Autónomas, abre la posibilidad para que las Administraciones Públicas puedan introducir un cambio de cultura administrativa. Se puede decir incluso que se han sentado las bases para que se produzca un cambio en la manera de concebir la función pública.

2. Objetivos del proyecto

En términos generales, el anteproyecto de ley pretende alcanzar, en atención a lo señalado los siguientes objetivos generales:

- a) *La configuración de un modelo global, completo y sistemático de función pública de Aragón.*

La ley configura el régimen común y global de la función pública del conjunto de Administraciones Públicas de Aragón, incluyendo en su ámbito de aplicación el personal de la Administración Autonómica, Entidades Locales y de la Universidad de Zaragoza así como de las entidades institucionales dependientes de las anteriores. A su vez, se prevé la aplicación, en la línea iniciada por el EBEP, no sólo al personal funcionario, también al laboral en aquellos extremos que afectan a cuestiones de carácter organizativo o que puedan considerarse elementos separados de la relación laboral. En este sentido, la Comunidad Autónoma ostenta la competencia para la regulación del régimen del personal laboral que afecte a tales materias (art. 75.13 Estatuto de Autonomía de Aragón, Ley Orgánica 5/2007, de 20 de abril).

Se trata de un modelo completo, ya que incorpora en su articulado, al contrario de lo que ocurre en la legislación actual, la regulación de todos los elementos básicos de la relación de Función Pública: estructura y ordenación del sistema de Función Pública, selección, derechos y deberes comunes de los empleados públicos, la carrera profesional, el régimen retributivo, la situaciones administrativas o el régimen disciplinario.

Por otra parte, la nueva ley pretende conformar un modelo sistemático de función pública, en tanto en cuanto persigue una regulación global y coherente del conjunto de sus elementos antes mencionados. A diferencia de lo que ocurre en la actualidad (la ley vigente sólo incorpora una regulación parcial, relativa exclusivamente a la ordenación general de la función pública y de los puestos de trabajo, los procedimientos de provisión y la carrera administrativa, así como una breve regulación del régimen retributivo, remitiéndose en cuanto a lo no regulado por la Comunidad Autónoma a la regulación estatal), el anteproyecto de ley, como ya se ha anticipado, incorpora una regulación completa, que pretende conformar un sistema coherente de función pública, sin remisiones a ordenamientos externos de carácter supletorio, cuyas consecuencias son cada vez más imprevisibles.

- b) *Potenciación de la coordinación de los diferentes órganos competentes en materia de función pública y la colaboración entre las Administraciones Públicas.*

Se trata de un modelo que fomenta aunar esfuerzos entre las Administraciones Públicas competentes en la materia, promoviendo y

potenciado los cauces instituciones que hace posible la coordinación y la colaboración en materia de función pública.

En el plano interno de la Administración de la Comunidad Autónoma, la progresiva incorporación de nuevo personal sometido a regímenes especiales (tales como personal funcionario docente no universitario y el personal estatutario del Servicio Aragonés de Salud) ha hecho variar profundamente la configuración interna de la gestión de los recursos humanos de esta Administración. La evolución propia producida por las sucesivas transferencias de personal, especialmente las relativas a la Administración sanitaria, educativa y de administración de justicia, ha sectorializado la realidad de la función pública autonómica, realidad sobrevenida y no incorporada a la legislación vigente de la función pública de la Comunidad Autónoma.

Tal fenómeno de sectorialización impone un especial esfuerzo en la coordinación entre los diferentes sectores de gestión. Por una parte, se hace necesaria la reconfiguración de un marco general de la función pública de la Comunidad Autónoma que opere como nexo normativo de regulación entre los diferentes sectores de personal. Ello plantea múltiples dificultades: la regulación específica de estos colectivos, que escapan de la regulación general funcional, la cultura acumulada de gestión autónoma o la magnitud y la pluralidad interna del conjunto de efectivos de la Comunidad, que dificulta la gestión coordinada de la función pública autonómica.

Esta necesidad de coordinación debe plasmarse especialmente en la regulación de un entramado institucional de la organización de la función pública que articule los cauces de comunicación interna y haga efectiva esta coordinación entre los diferentes órganos de la Comunidad Autónoma competentes en esta materia.

En particular, es necesario fortalecer la coordinación e información recíproca entre los órganos superiores de la función pública aragonesa (fundamentalmente, el Departamento competente en materia de función pública) y los órganos gestores del personal (los Departamentos y Organismos públicos) en un contexto de organización en el que el Departamento competente en la materia asumirá de forma progresiva un mayor papel de planificación y de estrategia y no tanto de gestión, en el marco del proceso progresivo de descentralización en la gestión de personal de la Administración autonómica.

Por otra parte, se hace necesaria la conformación de cauces de interlocución entre las diferentes Administraciones públicas. Los retos que presenta la función pública local (entre otros, la introducción de sistemas de evaluación del rendimiento, la implantación de sistemas más avanzados de ordenación de puestos de trabajo, selección de personal o provisión de puestos de trabajo) exigen un espacio institucional donde las Administraciones

implicadas compartan experiencias y articulen soluciones que, en muchos casos, pueden resultar comunes.

El desarrollo normativo del EBEP en la Comunidad Autónoma de Aragón podrá reportar múltiples beneficios a la gestión del personal de las Entidades Locales. La introducción de la figura del directivo público profesional, el fomento de la consolidación de fórmulas de planificación de recursos humanos, el establecimiento de un marco de negociación colectiva, la configuración de un estatuto funcionarial básico del personal local, la actualización y mejora del sistema general de acceso al Función Pública, la renovación del sistema de clasificación profesional y del sistema retributivo, la flexibilización de la ordenación de los puestos de trabajo o la mejora de los sistemas de provisión de puestos de trabajo revertirán, sin duda, son importantes ventajas en la gestión de los recursos humanos y potenciarán sobremanera las posibilidades de las Entidades locales sobre la ordenación de su propio personal.

Los retos que presenta este nuevo modelo de gestión en las Administraciones locales exige la potenciación de los cauces de cooperación a los municipios de reducida población, mayoritarios en nuestra Comunidad Autónoma, que tienen una capacidad limitada para articular un sistema de gestión de recursos humanos propio. Por ello, se hace inevitable profundizar en los mecanismos de colaboración poniendo a la disposición de las Entidades locales que así lo requieran, una estructura de gestión que permita proveer servicios en materia de función pública. En especial, el Instituto Aragonés de Administración pública debería posicionarse como el principal proveedor de servicios de selección y de formación profesional en el ámbito de la Comunidad Autónoma.

c) Profesionalización de la función pública.

En el plano de la provisión de puestos de trabajo se hace una apuesta por el concurso de méritos como sistema ordinario de provisión de puestos de trabajo, estableciendo que las jefaturas de servicio o puestos de nivel equivalente se provean por concurso específico, así como la determinación de la libre designación como forma de provisión de carácter excepcional. No obstante, en los puestos de libre designación se encargará la intervención de un órgano técnico que propondrá al órgano competente entre tres y cinco candidatos en base a la capacidad y mérito de los aspirantes.

d) Promoción de la competitividad y flexibilidad del sistema de recursos humanos.

El anteproyecto de ley persigue servir de marco jurídico general para el favorecimiento de una gestión de recursos humanos más dinámica que permita adaptarse a las necesidades sobrevenidas de la organización al tiempo que propicia una mayor agilidad, eficiencia y flexibilidad en la gestión.

El EBEP, sensible a estas apreciaciones, ha incorporado ciertas innovaciones al concepto tradicional de oposición introduciendo elementos de valoración tales como "la exposición curricular por los candidatos", "pruebas psicotécnicas" o la "realización de entrevistas". Pero, al mismo tiempo, se reconoce que la oposición ha sido un método de selección que ha conseguido un elevado rango de legitimación social debido al alto nivel de objetividad de sus resultados. Lo cierto es que, a pesar de la generalización del sistema de oposición en la Administración autonómica, se han introducido ciertos elementos de flexibilización en las pruebas selectivas, tales como pruebas prácticas o de idiomas. Sin embargo, se hace necesario profundizar en esta línea con una legislación que, incorporando las debidas garantías de respeto a los principios de mérito, capacidad y publicidad, permita valorar en los procesos selectivos, además de los conocimientos técnicos, las capacidades, aptitudes, habilidades y destrezas necesarios para el adecuado rendimiento de las funciones encomendadas.

En el plano de la provisión de puestos de trabajo, se han incorporado previsiones similares, que permiten, para aquellos puestos de trabajo que así lo requieran, la valoración de la adecuación de los candidatos al puesto de trabajo a través de pruebas de conocimiento, pruebas psicométricas, ejercicios o simulaciones o entrevistas. Tales pruebas se celebrarán acumuladamente a la valoración de los méritos relativos a la evaluación del rendimiento, la carrera profesional o la formación académica y profesional.

Por su parte, la evaluación del rendimiento de la labor profesional de los empleados públicos ha sido una de las principales innovaciones recogidas en el EBEP (art. 20). No es, por supuesto, una novedad en las Administraciones públicas españolas (por ejemplo, la valoración en el sistema retributivo de los miembros de la carrera judicial del trabajo realizado o el sistema de evaluación de la investigación), y sobre todo en los países europeos más avanzados (Gran Bretaña, Alemania, Suecia o la propia Unión Europea, a partir del año 2003). No obstante, se trata de una herramienta no suficientemente explorada en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón. Sólo se hace en la ley de 1986 una sucinta referencia al rendimiento en la regulación de la remoción del puesto "cuando el rendimiento sea notoriamente insuficiente (art. 31.3) o como legitimación para la concesión del complemento de productividad (art. 48). Se trata de referencias legislativas muy limitadas y con muy escasa aplicación práctica.

Debe enfatizarse que la gestión del rendimiento es, sin duda, la clave de todo el sistema de función pública, tal y como es concebido por el EBEP. La carrera profesional, la provisión de puestos de trabajo, las retribuciones complementarias no vinculadas al puesto, dependerán de sus resultados. Por ello, la futura ley y, en su desarrollo, las Administraciones públicas prestará especial atención a esta cuestión pues el éxito del sistema depende de la bondad de sus efectos.

En este sentido, cabe destacar la previsión de creación en cada Administración Pública de una Comisión de Garantías como órgano colegiado de carácter técnico al que corresponderá conocer de cuantas solicitudes de revisión se deriven del proceso de evaluación del desempeño.

e) Actualización de la visión estratégica de la gestión de los recursos humanos.

El anteproyecto de ley que se presenta, potencia la planificación estratégica de los recursos humanos como instrumento básico que permita afrontar de forma proactiva la administración de los recursos personales anticipándose a los cambios, evolución y necesidades de una gestión eficaz del personal de las Administraciones públicas.

A diferencia de otros sectores administrativos en los que la planificación de la acción pública está profundamente asentada (p.e. urbanismo o administración sanitaria), el sistema de gestión de recursos humanos adolece de una planificación estratégica y operativa que permita afrontar de forma proactiva la administración de los recursos personales anticipándose a los cambios, evolución y necesidades de una gestión eficaz del personal de las Administraciones públicas. Los primeros pasos en la introducción de la planificación en esta materia se iniciaron con la Ley 22/1993, de 29 de diciembre, de medidas fiscales, de reforma del régimen jurídico de la función pública y de la protección por desempleo, de reforma de la Ley de Medidas de Reforma de la Función Pública de 1984 por la cual se introdujo la figura de los Planes de Empleo. Este instrumento sería integrado en la legislación aragonesa por Ley 12/1996, de 30 de diciembre, de modificación de la Ley de Ordenación de la Función Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón. No obstante, la utilización de esta figura planificadora ha sido empleada de forma superficial y limitada, más como instrumento para resolver problemas puntuales de gestión que como una herramienta de previsión y anticipación de la estrategia de los recursos humanos de la organización a medio y largo plazo.

Por ello, se hace imprescindible dotar a la futura legislación autonómica de previsiones que implanten de forma efectiva, regular y consolidada una visión proactiva de la organización y no meramente reactiva a través de la utilización regular de medios de planificación de los recursos que permitan una mayor eficiencia en su gestión. Deben, por tanto, dirigirse todos los esfuerzos normativos a promover e implantar en las Administraciones públicas fórmulas de planificación estratégica que den sentido a una gestión continuada de los recursos humanos. Más aún en un contexto de crisis económica y en una realidad demográfica como la que se produce en la Administración pública (la media de edad alcanza los cincuenta años por lo que se prevé una relevante reposición de recursos en los próximos años).

f) Articulación de un nuevo sistema de desarrollo y reconocimiento profesional.

La futura ley incorpora, como una de sus principales novedades, un nuevo sistema de carrera profesional que persigue el desarrollo profesional efectivo del funcionario mediante la adquisición de nuevas competencias y el reconocimiento profesional y articulado sobre las siguientes modalidades de carrera profesional:

- a) La carrera horizontal, consistente en la progresión de tramos de carrera profesional, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.
- b) La carrera vertical, consistente en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión de puestos de trabajo legalmente previstos.
- c) La promoción interna.

En concreto, el proyecto prevé la articulación de un sistema de carrera horizontal que permita el desarrollo profesional del empleado sin necesidad de cambio de puesto de trabajo, favoreciendo así la especialización y promoción profesional en el propio puesto. Este sistema de carrera persigue principalmente la adquisición y mejora por el empleado de las competencias profesionales que repercutan en el mejor rendimiento de sus funciones.

La adquisición y mejora de competencias será puesta de manifiesto a través del sistema de gestión del rendimiento, que se configura así como una herramienta básica para el desarrollo profesional del funcionario. Este modelo permitirá el reconocimiento de los empleados públicos con base en el resultado y la calidad de su rendimiento diario, superando el modelo tradicional de carrera exclusivamente articulado sobre el paso del tiempo.

La carrera horizontal se configura sobre un itinerario formado por cinco tramos de carrera horizontal, incluido el de acceso, cuyo reconocimiento, otorgado a propuesta de un órgano técnico de valoración de carácter independiente, comporta un determinado incremento retributivo a favor del empleado.

Hasta la implantación definitiva del nuevo modelo de carrera horizontal, condicionada a la puesta en marcha del correspondiente sistema de gestión del rendimiento tal y como exige el artículo 20.5 del EBEP, la futura ley prevé un régimen transitorio que permita la implantación progresiva de los sucesivos tramos de carrera así como del sistema de gestión del rendimiento y que garantice el principio de indemnidad retributiva y funcional del funcionario respecto a la situación consolidada a la fecha de la implantación definitiva de la nueva carrera horizontal.

Por otra parte, la ley introduce variadas previsiones tendentes a favorecer y fomentar la promoción interna de los funcionarios públicos.

- g) *Racionalización de los cuerpos y escalas funcionariales.*

El proyecto adapta el sistema de clasificación profesional de los funcionarios públicos de las Administraciones Públicas aragonesas al nuevo Espacio Europeo de Educación Superior y se racionaliza el número de cuerpos funcionariales reduciéndolo a tres: el Cuerpo Superior de la Administración, para los graduados, el Cuerpo Técnico, para los técnicos superiores de formación profesional y el Cuerpo Ejecutivo, para el personal de apoyo administrativo y facultativo.

Este nuevo sistema de clasificación profesional se extiende al conjunto de Administraciones públicas y no sólo a la Administración autonómica, con el objetivo de homogeneizar, sin perjuicio de la garantía efectiva del principio de autonomía local, las relaciones de Función Pública de la Comunidad Autónoma, especialmente, en materia selección y de movilidad profesional. Todo ello, sin perjuicio, de lo que pudiera disponer la legislación básica de régimen local sobre esta materia.

h) Fomento de la transparencia en la gestión de los recursos humanos.

Se establecen instrumentos de promoción de la transparencia en la gestión de los recursos humanos tales como el Sistema Aragonés de Información sobre la Función Pública, el Portal de Acceso a la Función Pública de Aragón así como la publicidad mediante la publicación en el Boletín Oficial de Aragón y en las respectivas páginas Web institucionales, de las relaciones de puestos de trabajo de las diferentes Administraciones y Entidades públicas.

En concreto, el Sistema Aragonés de Información sobre la Función Pública se constituye para el tratamiento e intercambio homogéneo de información sobre la magnitud y características de los recursos humanos del sector público autonómico, universitario y local en Aragón.

Por su parte, se crea el Portal de Acceso a la Función Pública de Aragón, como plataforma electrónica a través de la cual se garantiza una adecuada publicidad de los procesos selectivos convocados para el acceso al empleo público en las Administraciones y entidades públicas aragonesas. Según señala el proyecto, sin perjuicio de la utilización de otros medios de publicidad, en los casos exigidos por esta ley o en los que así se decida voluntariamente, los órganos competentes para la convocatoria de los procedimientos selectivos, difundirán a través del Portal de Acceso a la Función Pública de Aragón, las convocatorias de tales procesos en su contenido completo. Igualmente, podrán difundir los procedimientos de provisión de puestos de trabajo a través de la publicación en el Portal, de las correspondientes convocatorias.

Además, se fomenta la publicación de los actos administrativos en materia de personal a través de las diferentes sedes electrónicas de las

respectivas Administraciones o entidades, de forma acumulada a la publicación en el Boletín Oficial de Aragón, si así se preceptuara legalmente.

i) Establece un Código Ético de carácter profesional.

Se incorpora en el articulado un Código Ético y de Conducta para el conjunto de empleados públicos de Aragón con el objetivo de resaltar la vocación de servicio público que necesariamente debe conllevar la prestación de servicios profesionales, asumiendo un concepto ético de carácter postconvencional en el que el comportamiento de los empleados públicos debe basarse, para el cumplimiento de los principios de legalidad, eficacia y eficiencia, en una fundamentación ética superior que dé sentido a los mismos y que encuentra su razón de ser en la defensa de la democracia y de los derechos humanos.

Como medida para dar virtualidad práctica al Código Ético y de Conducta se establece la creación de los Registros de Incidencias con la finalidad de

j) Refuerza el papel del Instituto Aragonés de Administración Pública.

Se refuerza el papel del Instituto Aragonés de Administración Pública, que viene a configurarse como órgano responsable de la gestión de la política formativa, de los procesos selectivos así como del sistema de gestión del rendimiento de la Administración de la Comunidad Autónoma promoviendo que pueda prestar servicios a aquellas otras Administraciones públicas que así lo soliciten.

j) Creación de un Tribunal Administrativo de la Función Pública de Aragón.

La creación de comisiones administrativas independientes como instrumentos de control interno de la legalidad, y de la que resultan un paradigma los órganos de recurso especial en materia de contratación pública, es una medida que ya se proponía en el *Informe explicativo y propuesta de anteproyecto de ley de eficiencia de la Jurisdicción Contencioso-Administrativa* elaborado en 2013 por la Comisión General de Codificación para el Ministerio de Justicia. Allí se proponía la modificación del Estatuto Básico del Empleado público para prever la creación de comisiones administrativas independientes para el conocimiento de los recursos de alzada y reposición en materia de personal. Se advertía de que, tratándose de una cuestión organizativa, la regulación básica no podían establecer mayores determinaciones, y por tanto, la propuesta de crear una "Comisión Central de Empleo Público" circunscribía su ámbito de aplicación a la Administración General del Estado. Entonces se justificaba la adopción de una medida de este tipo en ese sector de actividad administrativa por su "carácter altamente reglado, con abundantes precedentes administrativos y judiciales y con altas cifras de litigiosidad".

En este contexto, se crea este órgano que pasa a formar parte de la organización institucional de la Función Pública de la Administración autonómica con la finalidad de conocer los recursos que se interpongan contra las resoluciones derivadas de los procesos selectivos. Con este órgano se pretende atribuir mayor independencia en la resolución de las controversias que surjan en el acceso al empleo público, desligándolo del actual sistema de resolución de recursos por vía jerárquica.

3. Alternativas

La renovación del ordenamiento jurídico de la función pública aragonesa podría haberse abordado a través de una modificación parcial del Decreto Legislativo 1/1991, de 19 de febrero, por el que se aprobó el Texto Refundido de la Ley de Ordenación de la Función Pública de Aragón (en adelante LOFPAR). Esta sería la solución adoptada por el propio Texto Refundido de la Ley de 1991, en el que el legislador, optaría por una modificación generalizado de un numeroso número de artículos de la anterior Ley de 1986.

No obstante, la propia evolución de la función pública de la Comunidad Autónoma, la aprobación de una nueva ley básica estatal, totalmente renovada y la propia realidad actual de las Administraciones Públicas aragonesas y, en particular, de la Administración autonómica, aconsejan la renovación total de la legislación general de la función pública en Aragón.

Puede advertirse múltiples ventajas en la solución adoptada:

a) Permite incorporar, sin forzamientos, la función pública local al modelo general de la función pública aragonesa. La posibilidad de que la futura ley incluya la regulación general del conjunto del empleo de las Administraciones públicas dentro de la Comunidad Autónoma, entendiéndose por tales cuanto menos a la Administración autonómica y a las Administraciones locales, tiene precedentes en la legislación autonómica de nuestro país (p.e. Ley de la Función Pública de la Comunidad Valenciana). No obstante, esta posibilidad se hace especialmente actual tras la aprobación del EBEP que constituye el marco común de regulación del conjunto de empleados públicos de todas las Administraciones públicas españolas (ya sean estatales, autonómicas o locales). Es opinión generalizada entre los expertos las bondades de incluir en el ámbito de aplicación de las leyes de desarrollo del EBEP al personal de las Administraciones locales. Las razones son varias:

- a) Permite articular un régimen para el personal local más sistemático y completo
- b) El legislador en materia de función pública puede ser más sensible a las necesidades y los requerimientos de la gestión de los recursos humanos de tales Administraciones

- c) Evita posibles incoherencias entre la regulación del personal local contenida en leyes de régimen local y las previsiones generales de las leyes de función pública.

La situación normativa reguladora de la función pública local se encuentra en una situación especialmente transitoria que dota al régimen local de una importante dosis de inseguridad jurídica. Se hace, en este sentido, especialmente necesario sistematizar la legislación vigente en materia de personal local y, en este sentido, la inclusión de este personal en una norma general de función pública permitirá articular una visión global de la materia y concretar los extremos exactos de su régimen jurídico.

b) Esta solución permite conformar en una misma norma general reguladora de las relaciones de Función Pública, tanto las propiamente funcionariales, basadas en el estatuto funcional, como las especialidades de la relación laboral de Función Pública. Ésta es la solución adoptada en el EBEP. La atribución estatutaria de la competencia en materia de personal laboral en lo relativo a las cuestiones organizativas (art. 75.13 EAAR) permite adoptar, en el ámbito autonómico, una solución equivalente. Ello permitirá homogeneizar, en lo necesario, múltiples aspectos de ambos regímenes, funcional y laboral, en aquellas cuestiones relativas a la selección, la organización de los recursos humanos, la negociación colectiva y el régimen disciplinario.

c) Por otra parte, en el mismo sentido, la aprobación de una nueva ley permite incorporar algunas previsiones comunes para el conjunto del sector público aragonés, especialmente, en lo relativo a las entidades públicas dependientes o vinculadas a las Administraciones territoriales aragonesas.

La proliferación de las Entidades de Derecho Público con capacidad para contratar personal propio, es decir, con el estatus de empleador respecto a empleados públicos sin ninguna vinculación con las Administraciones matrices ha transformado profundamente el modelo que reguló la LOFPAR. Este modelo, como ya hemos indicado anteriormente, se ha convertido en un modelo polinuclear con diferentes centros de contratación y gestión de recursos humanos de naturaleza autónoma. No obstante, la regulación vigente en materia de Administración Pública se torna en la actualidad insuficiente para afrontar esta nueva realidad que debe ser tratada por la legislación reguladora de la función pública. En esta línea, el EBEP ha pretendido abarcar este sector institucional vinculado a las Administraciones territoriales haciendo plenamente aplicables sus previsiones a los trabajadores contratados directamente por tales entidades. Ello ha provocado que, sobrevenidamente, haya mutado la legislación aplicable a este personal propio, mutación que, a día de hoy, no ha sido asumida por el ordenamiento jurídico aragonés. Tal mutación ha devenido en una regulación más atenta a la transparencia de la gestión de las personas que trabajan en los entes públicos y en un mayor rango de publicidad de sus actos.

No obstante, cualquier regulación de los elementos generales del personal de este tipo de entidades institucional debe ser acorde con el concepto institucional de éstas, impostadas legislativamente por un régimen de autonomía funcional que debe ir acompañado por la posibilidad de la formulación de una política de recursos humanos propia.

La regulación del sistema de Función Pública de las Entidades de Derecho público se posiciona en el centro del debate entre la descentralización y la centralización, en definitiva, entre la diversidad institucional y la uniformidad regulatoria. En este sentido, debe recordarse la intención última del concepto organizativo en las Entidades de Derecho Público, la autonomía de gestión. Por ello, la futura ley aragonesa pretende apostar por articular para el régimen de personal de las Entidades de Derecho Público un marco jurídico posibilista y abierto que permita a cada Entidad configurar su propia política de recursos humanos.

d) Finalmente, la opción elegida consistente en aprobar una nueva ley de la función pública viene a continuar una renovación total de la legislación básica, protagonizada por el EBEP, que, tras treinta y cinco años de historia constitucional, ha venido a dar cumplimiento al mandato de la Carta Magna contenido en el artículo 103.3, relativo a la aprobación de un estatuto de los funcionarios públicos.

4. Estructura y contenido.

El anteproyecto se encuentra estructurado en nueve títulos, veintisiete disposiciones adicionales, doce disposiciones transitorias, una derogatoria y cuatro disposiciones finales, y está configurada a partir de los grandes elementos del sistema de función pública aragonés.

El Título Preliminar, sobre "Disposiciones generales", regula el objeto, principios y el ámbito de aplicación de la Ley, que alcanza, con diversas intensidades normativas según la naturaleza de la entidad pública, al conjunto del sector público aragonés, conformándose así un modelo global de Función Pública en Aragón. En este sentido, la Ley incluye en su ámbito subjetivo de aplicación no sólo a la Administración de la Comunidad Autónoma, sino también a las Administraciones Locales y a la Universidad de Zaragoza en lo que se refiere al personal de administración y servicios, así como a los organismos públicos y a las demás entidades públicas con personalidad jurídica propia vinculadas o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas aragonesas. Además, algunas de sus disposiciones tales como los principios generales del acceso al empleo público, los deberes y código de conducta, así como las relativas a directivos públicos profesionales o al acceso al empleo público de personas con diversidad funcional, alcanzan al resto del sector público de naturaleza empresarial o fundacional, que, aun careciendo de la condición estricta de Administración Pública, son entes con

capacidad de contratación de personal que, por el origen público de su financiación, pueden incluirse, a estos efectos, en el espectro público.

El Título I rubricado "Organización institucional" se estructura en un Capítulo I "El Consejo de la Función Pública de Aragón", un Capítulo II "Órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma", un Capítulo III. "Tribunal de la Función Pública de Aragón", un Capítulo IV "Órganos con competencia en función pública local", y un Capítulo V "Cooperación interadministrativa". La gestión de los recursos humanos exige la formulación de un sistema institucional que, con pleno respeto a la autonomía de cada una de las partes implicadas, permita articular fórmulas de coordinación e interlocución en la materia entre las Administraciones Públicas aragonesas, con el objeto de promover la misma estrategia en aquellos asuntos que afecten al interés común de todas ellas. Para hacer posible este objetivo, la Ley dispone la creación del Consejo de la Función Pública de Aragón como órgano de participación institucional y consulta entre las Administraciones Públicas, sobre aquellas materias comunes que afecten a su personal. En este mismo sentido, el Instituto Aragonés de Administración Pública, cuyas funciones pueden extenderse al conjunto de Administraciones Públicas aragonesas, se configura como órgano de provisión de servicios de formación, selección y gestión del rendimiento de los empleados públicos. Asimismo, y como novedad reseñable, la ley dispone la creación del Tribunal Administrativo de la Función Pública de Aragón como órgano colegiado especializado, adscrito orgánicamente al Departamento competente en materia de función pública, que goza de plena independencia funcional en el ejercicio de sus competencias para conocer y resolver los recursos presentados contra las resoluciones de los órganos de selección que sean promovidos por las entidades mencionadas en los artículos 3 y 4 de la Ley.

Por otra parte, sin prefijar las soluciones organizativas cuya concreción corresponde al Gobierno de Aragón y sin perjuicio de lo que dispongan las Leyes especiales, se clarifica la organización de la función pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón mediante el establecimiento de las líneas básicas del sistema competencial en esta materia dentro de la Administración autonómica.

El Título II sobre "Clases de empleados públicos" incorpora en gran medida la regulación prevista en el EBEP y mantiene para la Administración de la Comunidad Autónoma y sus Organismos autónomos, para las Administraciones de las Entidades Locales aragonesas y sus Organismos públicos, y para la Universidad de Zaragoza en relación a su personal de administración y servicios, un modelo funcionarial, reservando la posibilidad de contratación de personal laboral como situación excepcional.

El Título III versa sobre "Estructura y ordenación de la función pública" se estructura en un Capítulo I "Estructura de la Función Pública", un Capítulo II "Planificación de recursos humanos", un Capítulo III. "Gestión del rendimiento",

y un Capítulo IV "Ordenación de los puestos de trabajo". La estructura de la función pública aragonesa, en lo que al régimen funcional se refiere, se conforma sobre un sistema de cuerpos y escalas, cuyo ordenación en grupos profesionales ha sido modificada por el EBEP que prevé tres grupos profesionales. Esta Ley viene a adaptar la estructura funcional a esta nueva regulación permitiendo a medio y largo plazo un cierto aplanamiento de la estructura, tal y como proponen las modernas tendencias en materia de gestión de recursos humanos en el ámbito público. El puesto de trabajo se configura como la unidad básica de la estructura de la función pública. El objetivo de la regulación de la ordenación de los puestos de trabajo se dirige a flexibilizar las estructuras organizativas permitiendo a cada Administración Pública diseñar aquella con niveles de responsabilidad en los que, en función de sus necesidades de organización, se estructuran sus puestos de trabajo. Se introduce el concepto de área de especialización como fórmula de agrupación de puestos en función de sus características, permitiendo a cada organización su diseño e implementación con la finalidad de ordenar, en su caso, la selección, formación, movilidad y promoción profesional. Se opta por un modelo directivo basado en el puesto en el que se otorga a éste el carácter directivo en función de sus características y de las habilidades necesarias para su correcto desempeño. La ocupación del puesto de carácter directivo, a través del procedimiento de libre designación, conlleva peculiaridades en el régimen de negociación colectiva ya que, las condiciones de trabajo de sus ocupantes así como el ámbito retributivo y de evaluación, en el que se aplica un modelo volcado en el cumplimiento de objetivos, escapan de la obligatoriedad de negociación. La Ley apuesta decididamente por la planificación de la gestión de los recursos humanos de las organizaciones públicas aragonesas, especialmente en lo que se refiere a la planificación estratégica. Además, la Ley prevé, como novedad, la creación de un Sistema Aragonés de Información sobre la Función Pública con el objetivo de conseguir un mayor conocimiento de la realidad con la finalidad de que las Administraciones Públicas puedan adoptar decisiones en la materia con mayor información sobre esta realidad. Por otra parte, la inclusión de un sistema efectivo de gestión del rendimiento es uno de los puntos críticos de la Ley y está llamado a conformar la clave de bóveda de todo el sistema de función pública en Aragón. Si bien el EBEP hace referencia a la evaluación del desempeño como evaluación dirigida a medir la forma o modo de actuar en el trabajo, las últimas investigaciones han ido sustituyendo esta modalidad de evaluación con aquellas técnicas dirigidas a evaluar los resultados del trabajo. En otras palabras, los expertos han ido abandonando el uso de la evaluación basada en rasgos de personalidad (cómo se es) para orientarse a los comportamientos observables (cómo se actúa), apreciados en general con la ayuda de escalas de conductas.

La gestión del rendimiento tiene como objetivo principal contribuir al desarrollo profesional, la mejora del rendimiento, la motivación y la formación de los empleados públicos así como a la adquisición de nuevas competencias. Sus efectos se concentran, a través de la implantación de sistemas objetivos y respetuosos con los derechos de los empleados públicos, en la promoción

profesional, la formación, la provisión de puestos de trabajo, la continuidad en el puesto y las retribuciones complementarias.

Como novedad cabe resaltar la Comisión de Garantías como órgano colegiado de carácter técnico como órgano colegiado de carácter técnico al que corresponderá conocer de cuantas solicitudes de revisión se deriven del proceso de evaluación del desempeño.

El Título IV sobre "Deberes y derechos de los empleados públicos" se estructura en un Capítulo I "Deberes, código de conducta y derechos individuales", un Capítulo II "Derecho a la negociación colectiva y a la representación", un Capítulo III "Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones" y un Capítulo IV "Derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo". En cuanto a los deberes éticos y de conducta profesional de los empleados públicos, y a través de la concreción de un Código de Conducta, esta Ley pretende resaltar la vocación de servicio público que necesariamente debe conllevar la prestación de servicios profesionales en dicho ámbito, asumiendo un concepto ético de carácter postconvencional en el que el comportamiento de los empleados públicos debe basarse, para el cumplimiento de los principios de legalidad, eficacia y eficiencia, en una fundamentación ética superior que dé sentido a los mismos y que encuentra su razón de ser en la defensa de la democracia y de los derechos humanos. Complemento de lo anterior, contiene el elenco de derechos profesionales que integran la condición de empleado público en Aragón. En especial se regula, en lo no previsto expresamente por la legislación básica estatal, el derecho a la negociación colectiva y a la representación del personal, articulando la estructura básica de la negociación colectiva pública en Aragón. Mediante la creación de la Mesa Común de Negociación de las Administraciones Públicas de Aragón, se pretende conformar una instancia negociadora para la participación del personal en la determinación de aquellas condiciones de trabajo que resulten comunes al conjunto de empleados públicos de las Administraciones Públicas de Aragón. Además, se articula la estructura de negociación colectiva en el ámbito local, con el objetivo de promover la efectividad de este derecho entre los empleados públicos locales así como dotar de mayor seguridad jurídica a esta materia, insuficientemente tratada en otros niveles normativos. La Ley, reconociendo la importancia de la prevención de los riesgos laborales en el ámbito público, dedica un capítulo específico a la regulación expresa del derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

El Título V rubricado "Acceso al empleo público", se dedica a la regulación del acceso al empleo público, persigue garantizar los principios constitucionales de mérito, capacidad, publicidad e igualdad, fomentando con la mayor rigurosidad posible la transparencia en los procesos selectivos. La Ley prevé la creación del "Portal de Acceso a la Función Pública de Aragón", plataforma electrónica a través de la cual se garantiza una adecuada publicidad de los procesos selectivos convocados para el acceso al empleo público en el sector público

aragonés. Además, la Ley permite y promueve la utilización, en aras de una mayor eficacia en la selección, de las actuales técnicas selectivas que permitan identificar y valorar no sólo los conocimientos técnicos sino también las habilidades prácticas, destrezas y aptitudes necesarias para el buen rendimiento de las funciones profesionales encomendadas, todo ello, sin menoscabo de los principios antes mencionados.

El Título VI dedicado a la "Promoción profesional" se estructura en un Capítulo I "Carrera profesional" y en un Capítulo II "Provisión de puestos de trabajo". El reconocimiento profesional de los funcionarios públicos y el aumento de sus expectativas de progresión profesional es uno de los objetivos de esta Ley. El sistema de carrera profesional previsto en la Ley se configura como un modelo compuesto, conformado, por inspiración en los principios generales contenidos en el EBEP, en un sistema de carrera vertical, horizontal y de promoción interna, en sus diferentes modalidades. No obstante, la Ley apuesta decididamente por un modelo de carrera horizontal tendencialmente universal que, para evitar las disfuncionalidades provocadas por el sistema de consolidación del grado personal anterior, permite la progresión sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y pivota sobre la evaluación del rendimiento, sobre el buen hacer efectivo del funcionario, y no sobre el mero transcurso del tiempo. La carrera vertical consiste exclusivamente, en este modelo legal, en la ocupación de sucesivos puestos de trabajo sin efectos consolidatorios retributivos o funcionales.

Por lo que se refiere al sistema de provisión de puestos de trabajo, la Ley mantiene el concurso como procedimiento ordinario, con ciertos elementos novedosos entre los que destaca la posibilidad de complementar la valoración de los méritos profesionales del funcionario, con determinadas pruebas de capacidad que permitan la valoración de las habilidades, capacidades, conocimientos y aptitudes necesarias para el eficaz cumplimiento de las funciones del puesto con el objetivo de que acceda al puesto de trabajo la persona que por su experiencia y capacidad sea más idónea para su rendimiento. Asimismo establece que las jefaturas de servicio o puestos de nivel equivalente se provean por concurso específico, con la salvedad de que establecer la determinación su continuidad cada 6 años.

Por otra parte, se introducen elementos de profesionalización y de excepcionalidad en el procedimiento de libre designación en el que la apreciación de la idoneidad se realizará acudiendo a un órgano técnico que propondrá un mínimo de tres y un máximo de cinco de los candidatos más idóneos para el puesto de trabajo al órgano competente para su nombramiento.

El Título VII sobre el "Régimen retributivo" que atenderá al principio de suficiencia de las retribuciones y su adecuación con las responsabilidades y funciones, el cumplimiento de las tareas y el rendimiento de cada puesto de trabajo, al principio de sostenibilidad en el marco de los recursos públicos disponibles, al de equidad e igualdad retributiva entre hombres y mujeres, al de

especialidad en su determinación específica, al principio de conexión con los objetivos de la organización, al de transparencia y publicidad, y al principio de sencillez en la estructura, la gestión y el control. Se trata de una regulación de mayor extensión que la precedente, al incorporar un modelo retributivo propio en el sistema de la función pública aragonesa. Como principales novedades de este régimen pueden señalarse la creación de un complemento de carrera profesional, trasunto retributivo del modelo de carrera horizontal regulado en la Ley, así como la previsión de un nuevo complemento variable vinculado a objetivos, sucesor del hasta ahora denominado complemento de productividad, con el objetivo de superar las disfuncionalidades advertidas en la aplicación efectiva de éste.

El Título VIII versa sobre las "Situaciones administrativas". Otra de las principales novedades de la Ley es la regulación legal completa de las situaciones administrativas de los funcionarios públicos de las Administraciones Públicas aragonesas. Inspirado en el régimen estatal, hasta ahora vigente en Aragón en virtud de la cláusula constitucional de suplencia, incorpora algunas novedades entre las que cabe destacar la creación de una nueva excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público, distinta de la homónimamente prevista hasta ahora y que en la Ley se denomina excedencia por incompatibilidad, con el objetivo de evitar perjuicios en la carrera profesional de aquellos funcionarios públicos que pasan a prestar servicios en entidades del sector público de su propia Administración. Por su parte, se amplía el ámbito de aplicación de la situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar, que viene a alcanzar también a los funcionarios cuyo cónyuge o persona que se encuentre ligada de forma permanente por análoga relación de afectividad resida en otra localidad por razón de su prestación laboral, ya sea en el sector público o privado. Asimismo, se han incorporado al texto legal las situaciones administrativas denominadas de tercera generación, esto es, aquellas que están dirigidas a facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

El Título IX sobre "Régimen disciplinario" se estructura en un Capítulo I "Disposiciones generales y principios del régimen disciplinario", un Capítulo II "Infracciones disciplinarias", un Capítulo III "Sanciones disciplinarias" y un Capítulo IV "Procedimiento disciplinario". Es otra novedad en la regulación legal de la función pública aragonesa que supone una normalización democrática al figurar sus principios esenciales en el nivel legislativo respetando, de esta forma, la efectividad del principio de reserva de Ley que afecta a esta materia. Por otra parte, debe resaltarse la conexión del régimen disciplinario incorporado a la Ley con el Código ético y de conducta previsto en la misma, informando éste la interpretación y aplicación de aquél.

Por último, el texto normativo se compone de una parte final formada por veintisiete disposiciones adicionales, doce disposiciones transitorias, una derogatoria y cuatro disposiciones finales.

TÍTULO PRELIMINAR. DISPOSICIONES GENERALES

TÍTULO I. ORGANIZACIÓN INSTITUCIONAL

- CAPÍTULO I. EL CONSEJO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ARAGÓN
- CAPÍTULO II. ÓRGANOS DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA
- CAPÍTULO III. EL TRIBUNAL ADMINISTRATIVO DE LA FUNCIÓN PÚBLICA DE ARAGÓN
- CAPÍTULO IV. ÓRGANOS CON COMPETENCIA EN FUNCIÓN PÚBLICA LOCAL
- CAPÍTULO V. COOPERACIÓN INTERADMINISTRATIVA

TÍTULO II. CLASES DE EMPLEADOS PÚBLICOS

TÍTULO III. ESTRUCTURA Y ORDENACIÓN DE LA FUNCIÓN PÚBLICA

- CAPÍTULO I. ESTRUCTURA DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
- CAPÍTULO II. PLANIFICACIÓN DE RECURSOS HUMANOS
- CAPÍTULO III. GESTIÓN DEL RENDIMIENTO
- CAPÍTULO IV. ORDENACIÓN DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

TÍTULO IV. DEBERES Y DERECHOS DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

- CAPÍTULO I. DEBERES, CÓDIGO DE CONDUCTA Y DERECHOS INDIVIDUALES
- CAPÍTULO II. DERECHO A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y A LA REPRESENTACIÓN
- CAPÍTULO III. DERECHO A LA JORNADA DE TRABAJO, PERMISOS Y VACACIONES
- CAPÍTULO IV. DERECHO A LA PROTECCIÓN EFICAZ EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

TÍTULO V. ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

TÍTULO VI. PROMOCIÓN PROFESIONAL

- CAPÍTULO I. CARRERA PROFESIONAL
- CAPÍTULO II. PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
 - Sección 1ª. Disposiciones generales
 - Sección 2ª. Concurso
 - Sección 3ª. Libre Designación
 - Sección 4ª. Movilidad interadministrativa e intersectorial

TÍTULO VII. RÉGIMEN RETRIBUTIVO

TÍTULO VIII. SITUACIONES ADMINISTRATIVAS

TÍTULO IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

- CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES Y PRINCIPIOS DE RÉGIMEN DISCIPLINARIO
- CAPÍTULO II. INFRACCIONES DISCIPLINARIAS
- CAPÍTULO III. SANCIONES DISCIPLINARIAS
- CAPÍTULO IV. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

Disposiciones adicionales
Disposiciones transitorias
Disposición derogatoria única
Disposiciones finales

5. Análisis jurídico

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones Generales

Artículo 1. Objeto

Este artículo pone de manifiesto el modelo de función pública completo que va a vertebrar el resto de la regulación del anteproyecto de ley de Función Pública, anticipando cuál va a ser su ámbito de aplicación, que alcanza al conjunto del sector público de la Comunidad Autónoma de Aragón y a la diversidad de regímenes y clases de personal.

Artículo 2. Principios

Este artículo constituye una novedad en relación con la regulación anterior al incorporar los principios de actuación de acuerdo a los cuales se regula el Función pública de Aragón. El anteproyecto de ley añade en este artículo una regulación que toma como referencia el artículo 1.3 del EBEP.

Artículo 3. Ámbito de Aplicación

El ámbito de aplicación del anteproyecto de ley alcanza, con diversas intensidades normativas según la naturaleza de la entidad pública, al conjunto del sector público aragonés, conformándose así un modelo global de Función Pública en Aragón que incorpora lo que se presenta como común al conjunto de organizaciones públicas aragonesas del régimen de ordenación de la función pública, aportando soluciones y permitiendo nuevas posibilidades en la gestión de las personas. En este sentido, la ley incluye en su ámbito subjetivo de aplicación no sólo a la Administración de la Comunidad Autónoma, sino también a las Administraciones Locales y a la Universidad de Zaragoza en lo que se refiere al personal de administración y servicios, así como a los organismos públicos con personalidad jurídica propia vinculados o dependientes de cualquiera de las Administraciones Públicas aragonesas. Con la inclusión del llamado sector público institucional, la ley persigue, en el seno de un marco jurídico posibilista y abierto que permita a cada entidad pública configurar su propia política de recursos humanos, sistematizar y ordenar el régimen de su personal, con el objetivo de garantizar los elementos de mérito, capacidad, publicidad y transparencia que deben caracterizar al conjunto del modelo de función pública en Aragón.

A diferencia de la regulación anterior en el que se establece en su art. 2.2 que *"podrán dictarse normas específicas de desarrollo adecuadas a las peculiaridades del personal sanitario, investigador y docente."* La regulación del anteproyecto de ley tomando como referencia el EBEP, preceptúa una regulación muy similar al art. 2.2 y 2.3 para el personal investigador y el personal docente no universitario y sanitario, respectivamente.

Por último se realiza un reenvío, en el punto 4 del artículo 3, a la correspondiente legislación especial del personal docente universitario de la Universidad de Zaragoza, el personal funcionario perteneciente a los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia cuya gestión corresponda a la Administración de la Comunidad Autónoma y el personal de las Cortes de Aragón, de la Cámara de Cuentas de Aragón y del Justicia de Aragón.

Artículo 4. Ámbito especial

Este artículo toma como punto de partida la Disposición Adicional Primera del EBEP, profundizando en el ámbito especial de aplicación. A diferencia de lo previsto en la legislación básica, se ha considerado más adecuada su ubicación sistemática en el articulado del anteproyecto de ley .

Este artículo viene referido al personal de las sociedades mercantiles y fundaciones públicas en las que las Administraciones Públicas en su conjunto, directa o indirectamente, aporten más del cincuenta por ciento de su capital, a los que se les aplicarán los principios de acceso al empleo público, el Tribunal Administrativo de la Función Pública de Aragón, los deberes y código de conducta, los principios de aplicación al personal directivo y lo dispuesto para personas con diversidad funcional, Portal de Acceso a la Función Pública de Aragón, Registros de personal, Sistema Aragonés de Información sobre la función pública y Oferta de Empleo público. Como novedad respecto a la regulación de la Disposición Adicional Primera del EBEP, el anteproyecto considera también de general aplicación las reglas sobre directivos públicos profesionales.

TÍTULO I. Organización institucional.

CAPÍTULO I. El Consejo de la Función Pública de Aragón

Artículo 5. El Consejo del Función Pública de Aragón.

El Consejo de la Función Pública de Aragón es una novedad en el desarrollo de la organización de la función pública de Aragón. Se configura como un órgano común al conjunto de Administraciones Públicas de Aragón, potenciando la coordinación en la materia entre tales Administraciones Públicas.

Es definido por este precepto como un órgano de coordinación, información, cooperación, asistencia y consulta entre las Administraciones públicas, regulándose en términos generales, su composición, en el que contará con representantes de las Administraciones Públicas de Aragón y con un miembro en representación de cada una de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa Común de Negociación de las Administraciones Públicas de Aragón

CAPÍTULO II. Órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma

Sección primera. Órganos superiores y gestores.

Artículo 6. El Gobierno de Aragón.

Actualiza la regulación contenida en el artículo 11 LOFPAR e incorpora otras competencias derivadas de las modificaciones legales introducidas en el proyecto.

Artículo 7. El Departamento competente en materia de función pública.

Actualiza la regulación contenida en el artículo 12 LOFPAR.

Artículo 8. El Departamento competente en materia de hacienda

Actualiza la regulación contenida en el artículo 12 LOFPAR.

Artículo 9. Órganos gestores y de coordinación.

Se relata, en términos generales (con vocación a ser desarrolladas por el Decreto presidencial de determinación de Departamentos y los correspondientes decretos reguladores de las estructuras orgánicas), las competencias de gestión correspondientes a los Departamentos y Organismos Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

La Comisión de Coordinación de la Función Pública sustituye a la Comisión de Personal. Se ha eliminado la participación de las Organizaciones Sindicales en la misma, trasladando la participación de las organizaciones sindicales al plano de la negociación colectiva. Es creada por Ley con el objetivo de instrumentar la interlocución entre el Departamento competente en materia de función pública y los órganos gestores de los diferentes ámbitos sectoriales: personal de Administración general, personal estatutario, personal docente, personal Administración de Justicia.

Sección segunda. El Instituto Aragonés de Administración Pública

Artículo 10. El Instituto Aragonés Administración Pública

Se configura como un órgano adscrito al Departamento competente en materia de función pública para el cumplimiento de los siguientes fines: gestionar los procedimientos selectivos para el acceso al Función Pública, desarrollar y ejecutar programas de formación, la gestión del sistema de evaluación del rendimiento, promover y fomentar la investigación, el asesoramiento y la evaluación de los programas de calidad y mejora de los servicios

La nueva regulación es sensiblemente diferente al régimen actual de este Instituto previsto en la LOFPAR y en su normativa de desarrollo. Al respecto, cabe señalar que la nueva regulación supone asimismo una ampliación muy importante de sus funciones, que trascienden de aquellas que venía cumpliendo -las de selección, formación y perfeccionamiento profesional- e incorpora otras nuevas, tales como la gestión del rendimiento y la promoción, el fomento, y la evaluación de los programas de calidad y mejora de los servicios.

En el punto número 4 del artículo 10 se incide en la posibilidad de que el IAAP sea requerido por la Administración de la Comunidad Autónoma y por las Administraciones Públicas con las que así lo hubiese convenido, para colaborar en los procedimientos de provisión de sus puestos de trabajo.

En el punto número 5 de este precepto, se establece la posibilidad de convenir con las restantes Administraciones Públicas y entidades del sector público autonómico y local la selección de empleados públicos.

De esta manera, se pretende configurar al IAAP como un órgano prestador de servicios para el conjunto del Sector Público de la Comunidad Autónoma en materia de formación, selección y gestión del rendimiento de los empleados públicos, fomentando el apoyo de aquél al conjunto de las administraciones públicas de Aragón.

Por último, el apartado sexto establece que el IAAP acreditará el cumplimiento de las condiciones que sean aprobadas por el Gobierno de Aragón para el adecuado desarrollo de los procesos selectivos ejecutados por otras Administraciones Públicas.

Sección tercera. El Tribunal Administrativo de la Función Pública de Aragón

Artículo 11. Tribunal Administrativo de la Función Pública de Aragón.

Una de las principales novedades del anteproyecto de ley de Función Pública es la creación del Tribunal Administrativo de la Función Pública de Aragón como órgano colegiado especializado, adscrito orgánicamente al Departamento competente en materia de función pública, que goza de plena independencia funcional en el ejercicio de sus competencias para conocer y resolver los recursos presentados contra las resoluciones de los órganos de selección que sean promovidos por las entidades mencionadas en los artículos 3 y 4 de esta Ley

Las Administraciones de las Entidades Locales y la Universidad de Zaragoza podrán atribuir al Tribunal Administrativo de la Función Pública de

Aragón la resolución de dichas cuestiones mediante la celebración del correspondiente convenio con el Gobierno de Aragón.

Por último como característica más reseñable cabe destacar que las Resoluciones del Tribunal agotarán la vía administrativa y serán recurribles ante la jurisdicción contencioso-administrativa.

Artículo 12. Composición del Tribunal.

En cuanto a su composición el Tribunal Administrativo de la Función Pública de Aragón estará compuesto por un Presidente y tres vocales. La designación del Presidente y los vocales de este Tribunal se realizará por Decreto del Gobierno de Aragón, previa información a las Cortes de Aragón y a propuesta del Consejero competente en materia de función pública.

La designación del Presidente se realizará entre funcionarios de carrera de cuerpos y escalas del grupo A con la titulación en Derecho de cualquier Administración Pública, que hayan desempeñado su actividad profesional por tiempo superior a quince años en la rama de Derecho Administrativo.

La designación de los vocales se realizará entre funcionarios de carrera de cuerpos y escalas del grupo A con la titulación en Derecho de cualquier Administración Pública, que hayan desempeñado su actividad profesional por tiempo superior a diez años en la rama de Derecho Administrativo.

Artículo 13. Suspensión del procedimiento.

En este artículo se regula el régimen jurídico de la suspensión de los procedimientos de selección. Se establece que la interposición de recurso ante el Tribunal Administrativo de la Función Pública de Aragón no suspenderá automáticamente el procedimiento del que traigan causa.

Los interesados en la petición de suspensión del procedimiento deberán presentar un anuncio previo a la interposición del recurso en un plazo de 5 días hábiles ante el Tribunal Administrativo de la Función Pública de Aragón, motivando las razones de la suspensión.

La concesión producirá efectos suspensivos desde la presentación de la solicitud y será notificada al interesado y al órgano competente. Asimismo, será objeto de publicación en el Portal de Acceso a la Función Pública de Aragón.

La denegación de la suspensión deberá notificarse al interesado y comunicarse al órgano competente con indicación de la fecha de notificación al interesado. Asimismo, será objeto de publicación en el Portal de Acceso a la Función Pública de Aragón.

CAPÍTULO IV. Órganos con competencia en Función pública local

Artículo 14. Órganos competentes en materia de función pública de las Entidades locales.

Se incorpora una remisión general a lo que, en su caso, determine la legislación en materia de régimen local.

CAPÍTULO V. Cooperación interadministrativa

Artículo 15. Cooperación con las Entidades Locales en materia de función pública.

Se incorpora el principio general de cooperación entre las Administración de la Comunidad Autónoma y las Entidades locales supramunicipales con las Entidades locales que así lo soliciten para la adecuada ordenación y gestión de su personal. Se trata de una novedad en la regulación aragonesa. En concreto, se prevé la posibilidad de aprobación de ordenanzas-tipo en determinadas materia para facilitar la regulación local en tales materias.

TÍTULO II. Clases de empleados públicos

En relación con la anterior regulación contemplada en el artículo 4 de la LOFPAR, por el que se aprueba el, el Título II se dedica a la regulación de las clases de empleados públicos e incorpora en gran medida, la regulación prevista en el EBEP. El anteproyecto de ley mantiene para la Administración de la Comunidad Autónoma y sus Organismos autónomos, para las Administraciones de las Entidades locales y sus Organismos autónomos y para la Universidad de Zaragoza en relación con su personal de administración y servicios, un modelo funcionarial, reservando la posibilidad de contratación del personal laboral como situación excepcional.

Artículo 16. Concepto y clases de empleados públicos

El artículo 16 ofrece una regulación novedosa en relación a la actualmente vigente al establecer un concepto de quienes son empleados públicos, tomando como referencia lo dispuesto en el 8.1 del texto refundido del EBEP.

A modo específicamente aclaratorio, señala que no tienen la consideración de empleados públicos las personas adjudicatarias de contratos administrativos o de derecho mercantil, aquéllas que disfruten de becas para la formación, investigación, prácticas o colaboración, según la normativa específica aplicable y ello aun cuando las becas cuenten con un régimen de transformación en contrato administrativo en determinadas circunstancias temporales o de mérito del becario.

El punto cuatro del citado artículo establece la clasificación de los empleados públicos en los mismos términos que el art. 8.2 del EBEP. Este artículo en relación con la regulación actual en la LOFPAR supone un cambio de importancia al señalar que son empleados públicos los funcionarios de carrera, los funcionarios interinos, el personal laboral, ya sea fijo por tiempo indefinido o temporal y el personal eventual. Se establece una clasificación más acorde con la evolución que las clases de personal han sufrido en los últimos años, incorporando como clase de personal al personal funcionario interino y en el caso del personal laboral, incluyendo todas las modalidades previstas por la legislación vigente.

Asimismo, como novedad en el punto cinco del citado artículo que tendrán la consideración de personal directivo, los funcionarios de carrera o, en su caso, el personal laboral con contrato de alta dirección que ocupen puestos de carácter directivo, recogiendo una de las novedades más importantes del EBEP.

Artículo 17. Funcionarios de carrera

El artículo 17 del anteproyecto de ley incorpora la definición contenida en el art. 9.1 del EBEP.

Artículo 18. Funcionarios interinos

Establece el artículo 18 del anteproyecto de ley la enumeración de las causas de interinidad previstas en el art. 10 del EBEP. En este precepto al igual que sucede en la regulación básica incorpora las modalidades de nombramiento de esta clase de personal como son la existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por funcionarios de carrera, la sustitución transitoria de los titulares, la ejecución de programas de carácter temporal por plazo máximo de veinticuatro meses y el exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses dentro de un período de doce meses, estas dos últimas como novedades importantes que pretenden aportar herramientas más flexibles a las Administraciones Públicas para la gestión de sus programas y políticas públicas de carácter temporal.

Como novedad respecto de la legislación básica, se contempla la posibilidad de nombramiento de personal funcionario interino para el rendimiento de funciones a tiempo parcial.

Artículo 19. Reserva de funciones públicas

El artículo 19 representa una novedad en la legislación aragonesa de función pública al incorporar la reserva de funciones públicas en los términos previstos en la legislación básica de función pública y régimen local.

El punto número tres de este artículo concreta qué se entiende por funciones públicas a los efectos de la reserva prevista para los funcionarios públicos, incluyendo entre aquéllas, la participación en procedimientos administrativos, el ejercicio de funciones de autoridad, la exacción de tributos, las funciones de fe pública y asesoramiento legal o técnico preceptivo y el control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, la contabilidad, tesorería y recaudación.

Artículo 20. Personal laboral

En el artículo 20 se regula el personal laboral tomando la regulación que contiene el artículo 11 del EBEP.

Señala expresamente los puestos que podrán ser desempeñados por personal laboral en las Administraciones incluidas en las letras a) b) c), d) y e) del apartado 1 del artículo 3. En este listado se incluyen algunas novedades, si bien de carácter secundario, en relación con la regulación actual contenida en el artículo 8 de la LOFPAR.

En los apartados 5, 6 y 7 se contempla como novedad una regulación exhaustiva del personal directivo que presta servicios bajo la modalidad de relación laboral especial de alta dirección. Tal regulación se inspira en la regulación de los directivos públicos profesionales del artículo 13 del EBEP. No obstante, la ley limita la posibilidad de contratación laboral del personal de alta dirección para el desempeño de puestos de carácter directivo adscritos a las Entidades de Derecho Público en la letra d) del apartado 1 del artículo 3, siempre que no comporte el ejercicio de funciones reservadas a los funcionarios públicos, es decir, que no comporte el ejercicio de potestades públicas.

Otra novedad introducida en la regulación de este personal la encontramos en el apartado 7 al señalar que se exigirá la correspondiente titulación universitaria así como las capacidades directivas en la forma y con el alcance que se establezcan reglamentariamente.

Artículo 21. Personal eventual

En el artículo 21, se incorpora una regulación del personal eventual inspirado en las previsiones del artículo 12 del EBEP, previéndose como principales novedades que el nombramiento, las condiciones retributivas y el cese de este personal se publicarán en el Boletín Oficial de Aragón y que el personal eventual no podrá desempeñar funciones directivas ni ejecutivas, ni tampoco funciones reservadas a personal funcionario o laboral, en el seno de las Administraciones Públicas. No obstante, debe advertirse que la publicidad del nombramiento, condiciones retributivas y cese del personal eventual ya se contemplaba en parecidos términos en la reciente Ley 2/2009, de 11 de mayo,

del Presidente y del Gobierno de Aragón (art. 25.5) y en las correspondientes leyes de presupuestos de la Comunidad Autónoma.

Asimismo, el número máximo de personal eventual será fijado por cada órgano de gobierno de cada Administración Pública, sin perjuicio de la aprobación de la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de racionalización y sostenibilidad de la Administración Local, que fija el número máximo de personal eventual en las Entidades Locales.

Por otro lado, en el apartado 7 que el personal eventual que realice funciones expresamente calificadas como de asesoramiento especial se le exigirá la correspondiente titulación universitaria.

Por último, y como ejercicio de transparencia, las Administraciones públicas deberán publicar en su sede electrónica y en el Boletín Oficial de Aragón el número de puestos de trabajo ocupados por personal eventual.

TÍTULO III. Estructura y ordenación de la Función pública

CAPÍTULO I. Estructura de la Función pública

Artículo 22. Grupos de clasificación profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El artículo 22 del anteproyecto de ley establece, con carácter general, que los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma se agrupan en cuerpos, estructurados en escalas, clases de especialidad y opciones y se encuadran en grupos atendiendo a la titulación exigida para su ingreso.

Incorpora la previsión contenida en la Disposición adicional séptima del EBEP, relativa a las agrupaciones de funcionarios sin requisito de titulación.

Artículo 23. Cuerpos y Escalas de funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Se prevé una nueva clasificación profesional articulándola a través de tres cuerpos funcionariales: el Cuerpo Superior de la Administración, el Cuerpo Técnico de la Administración y el Cuerpo Ejecutivo de la Administración.

Grupo A	Cuerpo Superior	A1	<ul style="list-style-type: none"> ■ Administración General ■ Letrados SSJJ ■ Facultativa ■ Sanitaria ■ Investigación
		A2	<ul style="list-style-type: none"> ■ Administración General ■ Facultativa

Grupo B	Cuerpo Técnico	B	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sanitaria ■ Administración General ■ Facultativa ■ Sanitaria
		C1	<ul style="list-style-type: none"> ■ Administración General ■ Facultativa ■ Sanitaria
Grupo C	Cuerpo Ejecutivo	C2	<ul style="list-style-type: none"> ■ Administración General ■ Facultativa ■ Sanitaria

Artículo 24. Escalas de funcionarios de las Administraciones locales.

Este precepto establece que las Administraciones locales agruparán a sus funcionarios de carrera con lo dispuesto en los artículos 22 y 23 y por su normativa de desarrollo de acuerdo con lo previsto en la legislación básica estatal.

Artículo 25. Clasificación del personal laboral.

Se prevé exclusivamente la remisión al ordenamiento laboral y a la negociación colectiva en lo relativo a esta materia.

Artículo 26. Registros de personal

Este artículo contiene algunas novedades en relación con la legislación actual:

- a) Se prevé la posibilidad de incorporar en el correspondiente Registro de Personal de cada Administración matriz, los actos y circunstancias que afecten a la vida administrativa de los empleados públicos de las entidades públicas dependientes o vinculadas a la tal Administración.
- b) Se contempla la posibilidad de que el Consejo de Función pública proponga el contenido mínimo común que debe incorporar cada Registro de Personal, sin perjuicio de lo que se disponga mediante convenio de Conferencia Sectorial.
- c) Se incorpora, por otra parte, la previsión contenida en el artículo 71.2 del EBEP.
- d) Se prevé, asimismo, una previsión, formulada en similares términos que el artículo 71.5 del EBEP, relativa al apoyo a las Entidades locales que no dispongan de capacidad técnica o financiera para desarrollar y mantener un Registro de Personal.

Artículo 27. Sistema Aragonés de Información sobre la Función pública.

El artículo 27 viene a crear el denominado "Sistema Aragonés de Información sobre la Función pública" destinado al tratamiento e intercambio homogéneo de información sobre la magnitud y características de los recursos humanos del sector público autonómico y local en Aragón, y de la Universidad de Zaragoza. Para garantizar su funcionamiento, el anteproyecto de ley impone la obligación al conjunto de las Administraciones Públicas aragonesas de remitir la información agregada sobre los recursos humanos de su sector público al órgano competente para la gestión del sistema.

CAPÍTULO II. Planificación de los recursos humanos

Artículo 28. Objetivos.

El artículo 28 incorpora las previsiones generales del artículo 69.1 del EBEP. En atención a la especial idiosincrasia territorial de la Comunidad Autónoma, se ha incluido la mención del "equilibrio territorial" como objetivo posible de la planificación.

El proyecto contempla una regulación más precisa de la planificación en materia de recursos humanos, desarrollando la regulación que, con carácter general incorpora el artículo 69 del EBEP. Esta mayor atención del anteproyecto de ley a la planificación en materia de recursos humanos, pretende constituir un elemento de promoción de tales instrumentos en la gestión cotidiana de los recursos humanos de las Administraciones aragonesas.

Artículo 29. Instrumentos de planificación.

A través de este artículo son presentados los planes de ordenación de recursos humanos y sus modalidades: los planes estratégicos y los planes operativos.

Artículo 30. Contenido.

Se incorpora el contenido previsto por el art. 69.2 del EBEP y se remite, en cuanto al procedimiento de elaboración y aprobación de los Planes de Ordenación de los Recursos Humanos, a lo que se disponga reglamentariamente.

Artículo 31. Plan Estratégico de Recursos Humanos.

Se trata de una de las dos modalidades de planes de ordenación de recursos humanos. El proyecto impone la obligación de que todas las Administraciones Públicas, en donde presten servicios un número de empleados igual o superior a cincuenta, aprueben un plan estratégico de recursos humanos con el contenido previsto por el artículo 30. No obstante, el

segundo apartado advierte de que las previsiones del plan tendrán carácter orientativo y en ningún caso generarán obligaciones jurídicas a cargo de la Administraciones planificadora.

Artículo 32. Plan Operativo de Recursos Humanos.

Se trata de la segunda modalidad de planes de ordenación de recursos humanos, pudiendo aprobarse para el desarrollo de las previsiones del Plan Estratégico o, con independencia de éste, para el cumplimiento de los objetivos de la planificación. Tales planes podrán contener cualquiera de los posibles contenidos del artículo 30.

Artículo 33. Oferta de Empleo Público.

Este precepto viene a actualizar las previsiones previstas actualmente por el artículo 23 LOFPAR, manteniendo su carácter anual. Las principales novedades de la regulación residen en la posibilidad de aprobación de una oferta de empleo público unificada para el conjunto de Administraciones públicas en Aragón con las que así se conviene así como la previsión imperativa en virtud la cual se prevé que en la oferta de empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma incluya, además de sus propias necesidades de personal, las de las entidades públicas dependientes o vinculadas a aquéllas. Se prevé un plazo de un año para la ejecución de las ofertas de empleo público.

CAPÍTULO III. Gestión del rendimiento

Una de las principales novedades que incorpora el EBEP es la obligación de las Administraciones Públicas de establecer sistemas que permitan la gestión del rendimiento de sus empleados. Por ello, el anteproyecto de ley introduce una novedosa regulación de la gestión del rendimiento de los empleados públicos, sin precedentes en el ámbito de la función pública aragonesa.

Artículo 34. Concepto y finalidad

En el artículo 34 se regula el concepto y finalidad de la gestión del rendimiento en los términos previstos por el EBEP. Debe enfatizarse que el sistema de gestión del rendimiento formulado por el anteproyecto de ley, pretende ser un instrumento, no tanto de represión de conductas antiprofesionales, sino más bien una herramienta básica de promoción del desarrollo profesional del empleado público. Así, el apartado segundo del artículo 34 establece expresamente que "la gestión del rendimiento contribuirá al desarrollo profesional, la mejora del rendimiento, la motivación la formación de los empleados públicos así como a la adquisición de nuevas competencias profesionales".

En aras a promover la objetividad y transparencia, conviene reseñar la creación en cada Administración Pública de una Comisión de Garantías como órgano colegiado de carácter técnico al que corresponderá conocer de cuantas solicitudes de revisión se deriven del proceso de evaluación del desempeño. Contra las resoluciones que se deriven de las revisiones que se efectúen de la evaluación del rendimiento se podrá interponer el correspondiente recurso ante el órgano técnico de reconocimiento.

La composición y el resto de funciones de dicha Comisión se establecerán reglamentariamente, debiendo garantizar la imparcialidad de sus miembros así como su idoneidad y profesionalidad.

El apartado cuarto enfatiza que la implantación del sistema de gestión del rendimiento es un presupuesto necesario para la aplicación de la carrera profesional horizontal y la percepción de las retribuciones complementarias vinculadas a aquélla. Esta previsión se contempla también en la regulación del régimen transitorio de carrera profesional que hace condicionar la implantación definitiva del sistema de carrera a la efectiva articulación de la gestión del rendimiento.

Artículo 35. Efectos de la gestión del rendimiento

En el artículo 35 se establece que las Administraciones Públicas determinarán los efectos de la gestión del rendimiento sobre la promoción profesional, la formación, la provisión de puestos de trabajo, la continuidad en el puesto y las retribuciones complementarias de los empleados.

En el apartado segundo se incluye una novedad respecto de la legislación básica al establecer que el resultado negativo de la evaluación del rendimiento dará lugar a la no valoración del mérito de experiencia durante el periodo evaluado en los procesos de selección, provisión y promoción profesional. Con ello se pretende enfatizar que la mera antigüedad, el mero paso del tiempo, no puede considerarse como un mérito preferente de valoración de la experiencia profesional. El proyecto promueve la valoración de la experiencia profesional con base en los resultados de la evaluación del rendimiento.

Artículo 36. Evaluación de directivos

Este artículo incorpora la previsión contemplada por el artículo 13.3 del EBEP al contemplarse la evaluación del directivo público con arreglo a los criterios de eficacia, eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados, conforme a los objetivos fijados en la convocatoria del procedimiento para su designación. La evaluación de los directivos se posiciona así como un presupuesto necesario para el buen funcionamiento del sistema general de gestión del rendimiento previsto en la ley.

CAPÍTULO IV. Ordenación de los puestos de trabajo

Artículo 37. El puesto de trabajo.

Se conforma al puesto de trabajo como la unidad básica de la estructura de la función pública y se incorpora su definición auténtica. En el segundo párrafo, se flexibiliza el régimen de determinación del número de niveles de los puestos de trabajo, permitiendo a cada Administración la fijación de este número en función de sus necesidades de organización.

El apartado tercero reconoce expresamente el derecho del conjunto de empleados públicos al rendimiento de un puesto de trabajo de acuerdo con las previsiones legales.

Artículo 38. Agrupaciones de puestos de trabajo. Áreas de especialización.

Este precepto prevé la posibilidad de creación de áreas de especialización, como agrupación de puestos en función de sus características, de acuerdo con lo previsto en el artículo 73.3 del EBEP. No obstante, se remite al rango reglamentario la determinación y regulación de tales áreas.

Artículo 39. Relaciones de Puestos de Trabajo.

Se actualiza la regulación de las relaciones de puestos de trabajo contenida en la LOFPAR, incluyendo su definición así como las condiciones de su creación.

Artículo 40. Contenido.

Se incorporan los elementos básicos del contenido mínimo de las Relaciones de Puestos de Trabajo. El apartado cuarto define el concepto de "puesto de carácter directivo". Tal definición, inspirada en la regulación actual de los directivos locales, debe ponerse en relación con la regulación del personal sometido a la relación especial de alta dirección.

Artículo 41. Procedimiento de aprobación.

El Gobierno de Aragón regulará un procedimiento general de aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo de los Departamentos y Organismos Públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma, atribuyéndose la competencia para su aprobación al titular del Departamento competente en materia de función pública, previo informe favorable del Departamento competente en materia de hacienda. Se elimina, por tanto, la necesidad de aprobación conjunta de las Relaciones de Puestos de Trabajo por los Departamentos competentes en materia de función pública y hacienda (se prevé la derogación, en este sentido, de la Disposición Adicional Primera de la

Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobada por Decreto Legislativo 2/2001, de 3 de julio, del Gobierno de Aragón, Disposición derogatoria única).

Artículo 42. Publicación.

Como novedad se prevé la publicación, al menos una vez al año, íntegra y actualizada, en el Boletín Oficial de Aragón, así como la obligación de todas las Administraciones públicas de mantener actualizadas sus Relaciones de Puestos de Trabajo con efectos meramente informativos en sus respectivas sedes electrónicas.

Artículo 43. Otros instrumentos de gestión de los puestos de trabajo.

El artículo 43 contempla la posibilidad de utilización de otros instrumentos de gestión de recursos humanos que complementen la información recogida en las Relaciones de Puestos de Trabajo, tales como fichas o monografías de puestos. Tales instrumentos son de utilización generalizada en los más recientes sistemas de recursos humanos, tanto en el sector público como privado.

Artículo 44. Dotaciones presupuestarias.

Se incorpora la regulación hasta ahora prevista por el artículo 18 LOFPAR.

TÍTULO IV. Deberes y derechos de los empleados públicos.

CAPÍTULO I. Deberes, Código de Conducta y derechos individuales.

En este Título se incluye el elenco de deberes y principios éticos contemplados en el EBEP, con algunas modificaciones dirigidas a dotar a la regulación de una mayor sistematicidad y comprensión de los deberes de los empleados públicos y el código de conducta.

Artículo 45. Principios de actuación.

En el artículo 45 se incluye una lista de los principios conforme a los cuales, junto a los que conforman el Código de conducta y a los deberes previstos en el proyecto, los empleados públicos deberán ajustar su actuación.

Artículo 46. Deberes.

En el artículo 46, siguiendo la recomendación de la Comisión de Expertos para la elaboración del EBEP, se incluye una relación de deberes que tienen los empleados públicos de las Administraciones Públicas.

Como novedad, se establece, en el punto segundo, la posibilidad de aprobar códigos de conducta específicos para determinados sectores o áreas de actividad.

Artículo 47. Código de conducta.

En el artículo 47 se desarrolla un código de conducta inspirado en los artículos 53 y 54 del EBEP y que también se prevé en el proyecto de Ley de integridad y ética pública.

Artículo 48. Registro de Incidencias,

Este artículo contempla la constitución, en cada Administración Pública de un Registro de Incidencias con el objeto de verificar el cumplimiento del Código de Conducta y de los deberes contemplados y de realizar una labor de seguimiento y evaluación sobre su aplicación.

Artículo 49. Derechos individuales.

Se incorpora al ordenamiento jurídico aragonés el elenco de derechos, de carácter individual y los ejercidos de forma colectiva, reconocidos al conjunto de empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación del EBEP.

CAPÍTULO II. Derecho a la negociación colectiva y a la representación

Artículo 50. Derecho a la negociación colectiva y a la representación.

El precepto presenta el sistema de fuentes reguladoras del derecho a la negociación colectiva y a la representación.

Artículo 51. Mesa Común de Negociación de las Administraciones Públicas de Aragón.

A través de este precepto, se da cobertura legal a la Mesa Común de Negociación de las Administraciones Públicas de Aragón para la negociación de las condiciones de trabajo de obligada negociación de aplicación común al personal funcionario, estatutario y laboral del conjunto de las Administraciones incluidas en el apartado 1 del artículo 3 de la Ley.

Artículo 52. Mesas de negociación en la Administración Local de Aragón.

Se incorpora una regulación de las mesas de negociación del ámbito local. Se trata de una regulación absolutamente novedosa que viene a subsanar un déficit de implantación en el ámbito local de un sistema coherente y sistemático de negociación colectiva.

Se prevé dos tipos de ámbitos de negociación local (sin perjuicio de la existencia de mesas de negociación en el ámbito de cada Administración Local):

a) La Mesa de Negociación de la Administración Local de Aragón, para la negociación de las materias y condiciones de trabajo de los empleados públicos de las Administraciones locales aragonesas, susceptibles de regulación autonómica en ejercicio de la competencia reconocida en el artículo 75.13 del Estatuto de Autonomía de Aragón.

b) La negociación colectiva arbitrada por las entidades supramunicipales o las asociaciones de entidades locales con mayor implantación en Aragón. La legitimación para la negociación de estas entidades se encuentra recogida en el artículo 34.2 del EBEP. En este sentido, se establece la supletoriedad de los acuerdos alcanzados en aquellas entidades locales en las que no exista órgano de representación, siendo además de aplicación preferente a los adoptados en la Mesa de Administración Local.

Artículo 53. Mesas Generales de Negociación de las distintas Administraciones públicas.

Se incorpora en el articulado de la ley la regulación general prevista en el artículo 34 del EBEP del Empleado Público.

Artículo 54. Materias objeto de negociación.

En este artículo se establecen las materias objeto de negociación colectiva, siguiendo la regulación contemplada en el EBEP.

Artículo 55. Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

En este artículo se prevé la posibilidad de que las Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales acuerden sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Artículo 56. Unidades electorales

El artículo 56 prevé el establecimiento de las unidades electorales por los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas, previo acuerdo con las Organizaciones Sindicales legitimadas

CAPÍTULO III. Derecho a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones

Artículo 57. Jornada de trabajo de los funcionarios públicos.

Se contempla la regulación general prevista en el artículo 47 del EBEP, previéndose expresamente el reconocimiento del derecho a la reducción de su

jornada de trabajo en los supuestos y con los requisitos que se determinen reglamentariamente de acuerdo con la legislación que resulte de aplicación.

Artículo 58. Permisos, licencias y vacaciones de los funcionarios públicos.

El precepto habilita a las Administraciones públicas a la determinación de los supuestos de concesión de permisos, licencias y vacaciones a sus funcionarios públicos y los requisitos, efectos y duración.

También se emplaza a las Administraciones Públicas a promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los empleados públicos, previéndose, no obstante, la necesaria compatibilidad entre las condiciones y períodos de disfrute de las vacaciones y de los permisos y licencias y una adecuada prestación del servicio público.

Artículo 59. Permiso por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista.

Se incorpora, como novedad, como permiso por razón de violencia de género y por razón de violencia terrorista.

Artículo 60. Jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral.

Se remite, con carácter general, en cuanto a la jornada de trabajo, permisos y vacaciones del personal laboral, a lo dispuesto en este capítulo y a lo que disponga la legislación laboral.

CAPÍTULO IV. Derecho a la protección en materia de seguridad y salud en el trabajo

Artículo 61. Derecho a la protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Este precepto incorpora la regulación acumulada en los diferentes acuerdos Administración-sindicatos relativos a esta materia. Por primera vez, la ley funcional prevé un sistema de protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo, adaptando las condiciones generales de prevención de riesgos laborales a las singularidades de la Comunidad Autónoma.

TÍTULO V. Acceso al empleo público

La regulación del acceso al empleo público obedece a las previsiones contempladas en el EBEP. Las previsiones en materia de selección de personal son de aplicación tanto al personal funcionario como al laboral, debido

a que se trata de "*actos separables*", al margen de la relación laboral en sentido estricto, cuya regulación queda reservada a la competencia estatal en la materia.

Artículo 62. Principios generales de acceso al empleo público

En este artículo, se establecen los principios constitucionales relativos al acceso al empleo público. Además, se complementa con un listado de principios rectores en la materia, similar al regulado en la legislación básica, si bien si incorporan otros principios (p.e. el carácter abierto de las convocatorias). Además, se prevé la publicidad en el Portal de Acceso a la Función Pública de Aragón de todas las convocatorias de selección de personal en el conjunto de sector público en la Comunidad Autónoma.

Artículo 63. Sistemas Selectivos

El artículo 63 regula los sistemas selectivos: la oposición, el concurso oposición y el concurso. Existe una preferencia expresa del anteproyecto de ley por el sistema selectivo de la oposición, como en la regulación actual, al considerar a este sistema como el ordinario. El concurso se reserva a los casos de habilitación legal, tal y como prevé a su vez el artículo 61.6 del EBEP.

Artículo 64. Órganos de Selección.

Este artículo atribuye a órganos colegiados de carácter técnico, el desarrollo y ejecución de los procesos selectivos, la evaluación de las pruebas y, en su caso, la valoración de los méritos de los aspirantes. En su composición deberá tenderse a los principios de paridad de género entre hombre y mujer, profesionalidad e imparcialidad de sus miembros.

Se procede a una remisión reglamentaria para la regulación de la composición y funcionamiento de dichos órganos de selección.

Se establecen los requisitos necesarios para participar como miembros de los órganos de selección, estableciéndose como obligación que los miembros del órgano de selección deberán contar con un nivel de conocimientos técnicos y en materia de selección de personal que les permita valorar los méritos y la capacidad de los candidatos. Además, habrán de pertenecer al grupo o, en su caso, subgrupo de clasificación profesional al que corresponda una titulación de igual o superior nivel académico al exigido en la respectiva convocatoria. En el apartado cuarto de este artículo, con base en lo dispuesto en el artículo 60.3 del EBEP se establece, asimismo, que el personal de elección o de designación política, los funcionarios interinos, el personal laboral temporal, indefinido no fijo y el personal eventual, no podrán formar parte de los órganos de selección, añadiendo que la pertenencia a órganos de selección será siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie. Tampoco podrá formar parte de estos

órganos, las personas que hayan ejercido actividad de preparación de aspirantes para el ingreso en la función pública en los últimos cinco años.

Asimismo se contempla la posibilidad de creación de órganos especializados y permanentes para la selección de su personal por parte de las Administraciones Públicas. Esta posibilidad, ya prevista en la regulación vigente, con la forma de Comisiones Permanentes de Selección, se mantiene en el anteproyecto de ley. Se permite, incluso, la comisión de servicios para la realización de este tipo de tareas, con la consiguiente exoneración de las funciones profesionales habituales.

Artículo 65. Convocatoria

El artículo 65 regula la convocatoria de los procesos de selección, sus requisitos de publicidad y su contenido. También se prevé el plazo de tres meses desde la publicación de la Oferta de Empleo Público para la convocatoria de los procesos de selección.

Además, se prevé la posibilidad, en aras de la movilidad interadministrativa y la cooperación en materia de selección de personal establecer pruebas homogéneas y temarios básicos que constituyan los contenidos mínimos correspondientes a los procesos selectivos de las respectivas Administraciones públicas de Aragón. Esta previsión ya se contempla en parecidos términos en la Ley 7/1999, de 9 de abril, de la Administración Local de Aragón.

Artículo 66. Procedimientos selectivos.

En el artículo 66 se incorporan los instrumentos de selección incluyendo algunas novedades tales como el análisis del currículum académico y profesional de los candidatos, la exposición curricular de los candidatos o la superación de pruebas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación. Esta disposición pretende avanzar en la renovación de los procesos selectivos. No obstante, estos instrumentos deberán aplicarse con la metodología necesaria para garantizar la objetividad de sus resultados.

Artículo 67. Propuesta de nombramiento o contratación.

Se introduce como novedad la propuesta de nombramiento o contratación. Según esta disposición, la propuesta del órgano de selección tendrá carácter vinculante para el órgano competente para el nombramiento o contratación de personal.

De igual modo alcanza rango legal la prohibición de que el órgano de selección proponga el acceso a la condición de funcionario de carrera o personal laboral fijo de un número de aprobados superior al de los puestos convocados, incorporando como novedad reseñable que a efectos de prever

los inconvenientes producidos por las renunciaciones de los aspirantes seleccionados antes de la toma de posesión como funcionario de carrera, el órgano de selección podrá acompañar a la lista de aprobados coincidente con la de puestos convocados, una segunda en la que se incluirán todos aquéllos que, en su caso, hubieran superado todos los ejercicios de la oposición.

Artículo 68. Pruebas de habilitación previa o reclutamiento.

Otra novedad del proyecto es la posibilidad de que las Administraciones Públicas puedan celebrar pruebas de habilitación previa o reclutamiento en aquellos procesos selectivos que previsiblemente susciten una amplia concurrencia de participantes o cuando, por las características de los puestos ofertados, así se considere oportuno.

Las pruebas de habilitación previa o reclutamiento se realizarán, preferentemente, a través de aplicaciones informáticas puestas a disposición de los aspirantes.

Artículo 69. Acceso al empleo público de personas con discapacidad.

Tomando como referencia lo dispuesto en el artículo 59 del EBEP, en el artículo 69 se regula el acceso al empleo público de personas con discapacidad, introduciendo como novedades respecto de la legislación básica que la selección para puestos reservados a personas con discapacidad intelectual podrá realizarse a través de concurso de méritos o de concurso-oposición. Se pretende, a través de tales previsiones, el impulso de medidas de integración de las personas con diversidad funcional, en el ámbito laboral de la función pública y el establecimiento de un entorno real y efectivo de igualdad de oportunidades en el acceso al empleo público.

Artículo 70. Selección del personal funcionario interino y laboral temporal.

En el artículo 70 se procede a regular la selección del personal funcionario interino y laboral temporal priorizando el principio de agilidad con pleno respeto a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Si bien se remite al correspondiente desarrollo reglamentario, propone como posibles procedimientos la creación de listas de espera o bolsas de empleo. Excepcionalmente, podrá acudir a los Servicios Públicos de Empleo.

En el apartado segundo se fija un periodo de prueba para el personal funcionario interino que no podrá superar los tres meses de trabajo efectivo en el caso de personal de los grupos profesionales A y B, y los dos meses para el resto del personal, remitiendo al convenio colectivo para el personal laboral. Esta regulación se inspira en la regulación de periodo de prueba prevista por el Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.

Artículo 71. El Portal de Acceso a la Función Pública de Aragón.

Se crea el "Portal de Acceso a la Función Pública de Aragón" como plataforma electrónica a través de la cual se garantiza una adecuada publicidad de los procesos selectivos convocados para el acceso al empleo público en las Administraciones y entidades previstas en el ámbito de aplicación de esta ley. Esta plataforma pretende garantizar la publicidad del conjunto de convocatorias de procesos selectivos realizadas por el conjunto del sector público de la Comunidad Autónoma y puede también servir de cauce de publicidad a los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

TÍTULO VII. Promoción profesional.

CAPÍTULO I. Carrera profesional

Artículo 72. Concepto y principios.

Se establecen las disposiciones generales en materia de carrera profesional, enumerando las diferentes modalidades de carrera de los funcionarios de carrera: vertical, horizontal y la promoción interna.

Artículo 73. Carrera horizontal.

La carrera horizontal es una de las principales novedades que alberga del proyecto. Inspirada en la regulación básica del EBEP, se incluyen una serie de preceptos dedicados a la regulación general de la carrera horizontal de los funcionarios públicos de las Administraciones públicas aragonesas en la que, si bien tienen la vocación de ser desarrollados por la correspondiente normativa reglamentaria, permite atisbar una visión general del nuevo régimen de carrera administrativa en lo que alcanza a la materia incluida en la reserva de ley.

En concreto, el sistema de carrera profesional se articula mediante un itinerario formado por cinco tramos, incluido el de acceso, que el funcionario de carrera acumulará, sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, previa solicitud del interesado y resolución favorable del órgano competente, a propuesta del órgano técnico.

Artículo 74. Adquisición de los tramos.

En este artículo, se contienen los requisitos y méritos necesarios para la adquisición de nuevos tramos de carrera horizontal. El primer apartado prevé, como requisito necesario salvo supuestos excepcionales, la necesidad de acumular seis años de servicios como funcionario de carrera para la adquisición de un nuevo tramo. El apartado segundo prevé los méritos necesarios para tal adquisición.

La valoración de tales méritos pretende configurar a la carrera profesional como un sistema de reconocimiento del expertizaje del empleado,

basado en su experiencia profesional real y efectiva y, no tanto, como ocurre en gran medida, con el régimen actual, basado predominantemente en la antigüedad formal. Tales méritos desarrollan y precisan las previsiones del artículo 17 del EBEP y potencia su vertiente más proactiva y menos formalista.

Artículo 75. Órgano técnico de reconocimiento.

Con el objetivo de garantizar el máximo respecto a los principios de igualdad mérito y capacidad en la consecución del desarrollo profesional de los empleados públicos (art. 14 y 16 del EBEP), se prevé la constitución de un órgano técnico la propuesta de reconocimiento de los diferentes tramos de carrera profesional. Debido a su carácter técnico, se prevén una lista de exclusión expresa para la composición de dicho órgano: personal de elección o de designación política, el personal funcionario interino, el personal laboral o el personal eventual. Asimismo, se prevé que la pertenencia a los órganos técnicos de reconocimiento sea siempre a título individual, no pudiendo ostentarse ésta en representación o por cuenta de nadie, y habrán de pertenecer al mismo Grupo o Subgrupo profesional del solicitante y deberán tener reconocido igual o superior tramo de carrera horizontal.

Con la finalidad de favorecer y sistematizar el sistema en las Entidades Locales que así lo decida, se contempla, además, que tales Entidades puedan encomendar, mediante convenio, al correspondiente órgano técnico de la Administración de la Comunidad Autónoma, la propuesta de reconocimiento de nuevos tramos de carrera horizontal.

Artículo 76. Efectos económicos del reconocimiento.

Este precepto prevé los efectos económicos del reconocimiento de nuevos tramos de carrera profesional:

- a) Se remite a la correspondiente norma presupuestaria en cuanto a la determinación de las cuantías concretas de cada tramo de carrera profesional.
- b) Se prevé la irreversibilidad de los distintos tramos de carrera profesional, salvo el tramo IV, susceptible de perderse como consecuencia de resultados negativos en la evaluación del rendimiento.
- c) Son contemplados los efectos de la promoción interna en el desarrollo de la carrera profesional.

Artículo 77. Modalidades de promoción interna.

Este precepto inicia el elenco de preceptos dedicados a la promoción interna y es dedicado a la enumeración de las modalidades de este tipo de progresión profesional: promoción interna vertical, horizontal.

Artículo 78. Promoción interna vertical.

El artículo 78 se dirige a la definición de la promoción interna. Asimismo, se prevé expresamente la posibilidad de que los funcionarios del subgrupo C1 puedan promocionar directamente al grupo A, subgrupo A2, siempre que tuvieran la titulación exigida, sin necesidad de pasar por el grupo B. Esta posibilidad se legitima a partir de la especial naturaleza, específicamente técnica, de este último grupo.

Artículo 79. Promoción interna horizontal.

Este artículo incorpora, por su parte, la definición de la segunda de las modalidades de promoción interna horizontal, tal y como es concebida por el art. 18 del EBEP.

Artículo 80. Requisitos para la promoción interna.

Se actualiza el régimen previsto en el artículo 45 de la LOFPAR. Se mantiene excepcionalmente el régimen de promoción interna por antigüedad, antes regulado por la Disposición Adicional Vigésimo Segunda de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas de Reforma de la Función Pública.

Artículo 81. Pruebas selectivas para la promoción interna.

Se actualiza el régimen previsto en el artículo 45 de la LOFPAR de acuerdo con lo contemplado en el artículo 18 del EBEP.

Artículo 82. Promoción interna cruzada.

En el artículo 82 se regula la promoción interna cruzada a los cuerpos y escalas del subgrupo C2, que prevean la participación del personal laboral de la correspondiente Administración Pública.

Artículo 83. Carrera profesional y promoción del personal laboral.

El precepto se limita a señalar que, en lo relativo a la carrera profesional y a la promoción del personal laboral, se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en la legislación laboral.

CAPÍTULO II. Provisión de puestos de trabajo

Sección 1ª. Disposiciones Generales.

En el capítulo II se regula la provisión de puestos de trabajo, actualizando y mejorando sensiblemente el régimen actualmente vigente contenido en la LOFPAR. En general, la regulación del proyecto es mucho más extensa que la vigente regulación, elevando al rango legal el régimen de los

procedimientos extraordinarios o temporales de provisión de puestos de trabajo, hasta ahora regulados exclusivamente en el Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, Carrera Administrativa y Promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto 80/1997, de 1 de junio, del Gobierno de Aragón.

Artículo 84. Principios y procedimientos de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario de carrera.

En los dos primeros apartados se siguen las previsiones contenidas en el artículo 78 del EBEP. El tercer apartado incluye la lista de procedimientos de provisión de puestos de trabajo previstos en la ley, debiendo señalar como excepcional la provisión de puestos de libre designación.

Sección 2ª. Concurso.

Artículo 85. Concurso.

En el artículo 85 se incluye una definición general del concepto de concurso. De acuerdo con aquella, el concurso es el procedimiento general de provisión de puestos de trabajo, consistente en la medición de conocimientos y competencias de los candidatos así como en la valoración de los méritos, que se llevarán a cabo por un órgano colegiado de carácter técnico.

Se distingue entre concurso general y específico según se determine en la relación de puestos de trabajo y en la correspondiente convocatoria.

Como novedad principal destaca que las Jefaturas de Servicio o puestos de nivel equivalente se proveerán por este sistema. El desempeño de tales puestos será objeto a los seis años desde su toma de posesión, a efectos de la determinación de la continuidad del titular del puesto y sin perjuicio del sistema general de evaluación del rendimiento.

Artículo 86. Méritos valorables.

En este artículo se establecen los méritos de imperativa valoración: los resultados de las evaluaciones de rendimiento realizadas, la progresión alcanzada en la carrera profesional, la experiencia en puestos de naturaleza similar o de la misma área de especialización, la antigüedad, las titulaciones que procedan, siempre que guarden relación con el área de especialización y el puesto de trabajo convocado, o los cursos de formación y perfeccionamiento adecuados al puesto de trabajo.

La relación de la provisión de puestos de trabajo (en realidad, su vertiente subjetiva se configura como una verdadera carrera vertical) con carrera horizontal permite una vinculación más intensa entre la experiencia profesional y el acceso a puestos de mayor responsabilidad. En este sentido, la carrera profesional se configura como un auténtico reconocimiento del *expertizaje* acumulado por el empleado.

Artículo 87. Pruebas de capacidad.

Además de los méritos de imperativa valoración, se incluyen en este artículo otros de valoración potestativa, es decir, susceptibles de valoración cuando así lo aconsejen las características de los puestos de trabajo: la realización de pruebas de capacidad como pruebas de conocimiento, pruebas psicométricas que valoren las capacidades cognitivas y de personalidad, ejercicios y simulaciones demostrativos de la posesión de habilidades y competencias, entrevistas, o el dominio de lenguas extranjeras, todo ello con la adecuada metodología para garantizar la objetividad de sus resultados.

Artículo 88. Convocatoria.

En este artículo se contemplan los extremos que debe tener cada convocatoria, así como la imperatividad de su publicación, tanto en el Boletín Oficial de Aragón, como en la correspondiente sede electrónica de la administración convocante. En cuanto al plazo de convocatoria, el anteproyecto de ley establece la periodicidad de un año.

Artículo 89. Resolución.

Este artículo establece que las resoluciones de las convocatorias se publicarán en el Boletín Oficial de Aragón y se comunicarán al Registro de Personal de la Administración convocante, en los mismos términos que el artículo 34 de la LOFPAR.

Artículo 90. Órganos técnicos de valoración.

Se actualiza la regulación de las comisiones de valoración, ahora denominadas genéricamente "órganos técnicos de valoración" incorporando, en cuanto a su composición las previsiones del artículo 79.1 y 60 del EBEP.

Artículo 91. Permanencia en el puesto de trabajo obtenido por concurso.

En este artículo se recogen las previsiones contenidas en el artículo 33.4 de la LOFPAR, según la redacción dada en la Ley 10/2012, de 27 de diciembre, de Medidas Fiscales y Administrativas de las Comunidad Autónoma de Aragón, relativas a la limitación temporal para participar en las convocatorias para la provisión de puestos por el procedimiento de concurso, que se publiquen dentro de los dos años siguientes a la toma de posesión del último puesto adquirido por este procedimiento o del primero adjudicado con carácter definitivo.

Artículo 92. Remoción de los funcionarios que hayan obtenido un puesto de trabajo por concurso.

El artículo 92 prevé las circunstancias de remoción:

- a) Por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo que modifique los presupuestos que sirvieron de base a la convocatoria, o de la supresión del puesto de trabajo.
- b) Cuando su rendimiento sea notoriamente insuficiente, siempre que no comporte inhibición, puesto de manifiesto a través de la evaluación del rendimiento.

Dispone que la remoción se efectúe previo expediente contradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento y que los funcionarios que cesen sin obtener otro puesto por los sistemas de concurso o libre designación, serán adscritos provisionalmente en los términos que reglamentariamente se determine.

Sección 3ª. Libre Designación.

Artículo 93. Libre designación.

El artículo 93, referido a la libre designación, constituye una de las novedades principales del anteproyecto de ley, tanto respecto de la regulación aragonesa actual como de la regulación prevista en la legislación básica estatal contenida en el EBEP.

En el apartado primero se recoge la definición de libre designación contemplada en el artículo 80 del EBEP.

En el apartado segundo se incluyen los extremos que debe recoger la convocatoria recogiendo los extremos contemplados en el artículo 21 del Reglamento de Provisión de puestos de trabajo, carrera administrativa y promoción profesional de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, aprobado por Decreto 80/1997, de 10 de junio. El precepto permite valorar otros méritos y pruebas que, en su caso, realice el órgano técnico que se prevé. En el caso de que se trata de un puesto de carácter directivo, la convocatoria deberá concretar los objetivos a cumplir por su ocupante.

Es reseñable también la novedad consistente en la publicación de la convocatoria en la sede electrónica de la Administración convocante, en el marco del impulso del desarrollo e implantación de la Administración electrónica en el ámbito de los recursos humanos.

En el apartado tercero se concretan los puestos que pueden ser cubiertos por el sistema de libre designación entre los que se incluyen además de los de especial confianza, los de carácter directivo y los de carácter no directivo de especial responsabilidad.

Los apartados 4, 5 y 6 incorporan las principales innovaciones en el sistema de libre designación para la designación de personal directivo o de especial responsabilidad. Es aquí donde encontramos uno de los núcleos principales en la regulación del personal directivo. En el apartado cuarto se contempla que los puestos directivos y aquellos que aunque no tengan tal carácter tengan una especial responsabilidad sean provistos mediante la intervención de un órgano técnico de provisión de puestos.

Así, este último apartado mantiene que el cese en puestos de libre designación seguirá siendo discrecional por el órgano competente, con la salvedad prevista en el apartado anterior consistente en que sólo podrá resolver su cese cuando hayan transcurrido, al menos, seis meses desde el nombramiento de un nuevo titular del órgano administrativo del que dependan orgánicamente.

Por último, el apartado 6 establece que los funcionarios que cesen en puestos obtenidos por libre designación, se adscribirán provisionalmente, como mínimo, a puestos de trabajo correspondientes a su Cuerpo, Escala o Clase de Especialidad en la misma localidad del puesto que ocupase con carácter definitivo, si lo hubiere y percibirá, durante el plazo que determine reglamentariamente, el complemento de puesto correspondiente al nivel del último puesto de trabajo obtenido en destino definitivo, sin perjuicio de la percepción del complemento de carrera que le corresponda, mientras no obtenga otro puesto por los procedimientos ordinarios de provisión previstos en el anteproyecto de ley.

Sección Cuarta. Movilidad interadministrativa.

Artículo 94. Movilidad interadministrativa.

En el artículo 91 se regula la movilidad interadministrativa entre los funcionarios de las distintas Administraciones Públicas, con base en lo dispuesto en el artículo 84 del EBEP.

Artículo 95. Movilidad intersectorial.

Se actualiza el régimen de movilidad intersectorial en el interior de la Comunidad Autónoma de Aragón, si bien se remite en cuanto a su desarrollo general, al nivel reglamentario. Se incluyen, no obstante, algunas reglas en cuanto al reingreso y a los derechos de los funcionarios objeto de movilidad intersectorial:

- a) Si se trata de procesos de movilidad articulados a través de procedimientos de libre designación, el funcionario se reincorporará a su puesto de origen cuando se produzca su cese. Si aquél no se encontrara vacante, tendrá derecho preferente en concurso para acceder a otros puestos de trabajo del mismo centro de destino.

- b) También se permite la adscripción para la prestación de funciones de asistencia o asesoramiento especializado, a través de la figura de la comisión de servicios.

TÍTULO VIII. Régimen retributivo

Artículo 96. Retribuciones de los funcionarios.

Se incorpora la distinción básica entre retribuciones básicas y retribuciones complementarias y se prohíbe expresamente la percepción en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

Artículo 97. Retribuciones básicas.

Se incorporan las previsiones básicas previstas en el artículo 23 del EBEP.

Artículo 98. Retribuciones complementarias.

Este artículo afronta una cierta modificación del esquema tradicional de retribuciones complementarias funcionariales. En aplicación del artículo 24 del EBEP, el anteproyecto refunde los anteriores complementos de destino y específico en un solo complemento de puesto de trabajo (si bien con dos componentes), adapta el anterior complemento de productividad (ahora denominado complemento vinculado al cumplimiento de objetivos) y crea un nuevo complemento de carrera profesional. También se contempla la regulación de los complementos personales transitorios.

Artículo 99. Pagas extraordinarias.

Se prevé expresamente que la cuantificación de las pagas extraordinarias alcance también a los complementos de puesto de trabajo y de carrera profesional, en aplicación del Acuerdo Administración-Sindicatos de 17 de febrero de 2007, sobre retribuciones.

Artículo 100. Indemnizaciones por razón de servicio.

Este artículo está dedicado a las indemnizaciones por razón de servicio, señalándose que los funcionarios perciban las indemnizaciones correspondientes por razón del servicio en los términos que se determinen reglamentariamente.

Artículo 101. Retribuciones de los funcionarios en adscripción funcional.

Se incorpora una nueva regulación de las retribuciones de los funcionarios pendientes de adscripción (antes denominados "a disposición del Consejero", Ley 4/1998, de medidas fiscales, administrativas y en materia de personal) con el siguiente régimen:

Los funcionarios que se encuentren en adscripción funcional por cese o remoción en su puesto de trabajo, seguirán percibiendo las retribuciones básicas que les correspondan de acuerdo con el Grupo de clasificación profesional o Subgrupo al que pertenezcan y, durante el plazo que se determine reglamentariamente, el complemento del puesto de trabajo que venía percibiendo antes del cese o remoción, así como el complemento de carrera que le corresponda.

Los funcionarios que se encuentren en adscripción funcional a consecuencia de lo previsto en el apartado 1.b) del artículo 92 de esta Ley percibirán las retribuciones básicas que les correspondan de acuerdo con el Grupo de clasificación profesional o Subgrupo al que pertenezcan y el complemento del último puesto de trabajo obtenido por concurso, sin perjuicio de la percepción del complemento de carrera profesional que le corresponda.

Artículo 102. Retribuciones de los funcionarios interinos.

El artículo presente incorpora las previsiones contempladas en el artículo 25 del EBEP.

Artículo 103. Retribuciones de los funcionarios en prácticas.

Incorpora una regulación especial, parcialmente diferente a la actualmente vigente, en cuanto se restringe limitadamente el tradicional derecho de opción al único de que el nuevo funcionario en prácticas permanezca en el mismo puesto de trabajo durante las prácticas. También se concreta la responsabilidad del pago a cargo de cada Administración Pública en el caso de que el funcionario en prácticas viniera prestando servicios en otra Administración con anterioridad.

Artículo 104. Retribuciones del personal laboral.

Para el personal, la ley se remite con carácter general a la legislación laboral que resulte de aplicación, si bien incorpora una serie de previsiones específicas para el personal laboral de alta dirección: la homologación de sus retribuciones con las propiamente funcionariales así como la prohibición de pacto de cláusulas indemnizatorias.

Artículo 105. Retribuciones del personal eventual.

Se contempla la vigente regulación de la materia (Ley 4/1998), si bien incorporando una nueva previsión para garantizar las retribuciones de aquellos

funcionarios que pasan a adquirir temporalmente la condición de personal eventual. En este caso, los funcionarios públicos que pasen a desempeñar puestos de trabajo reservados a personal eventual, podrán optar por percibir el complemento de puesto de trabajo correspondiente al último puesto que venían desempeñando.

Artículo 106. Retribuciones diferidas.

Se incorpora al articulado el mismo contenido que el previsto en el artículo 29 del EBEP.

Artículo 107. Incrementos retributivos.

Este artículo se encuentra dedicado a la regulación de los incrementos retributivos, especialmente en lo relativo a las limitaciones fijadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

Artículo 108. Deducción de retribuciones.

Se contempla la previsión del artículo 30 del EBEP.

TÍTULO VIII. Situaciones administrativas

En este título se incorpora un amplio catálogo de situaciones administrativas. Esta materia se encuentra actualmente regulada prácticamente en su totalidad en la legislación estatal, salvo algunas excedencias de tercera generación vinculadas a la conciliación de la vida, familiar y laboral y las dirigidas a las víctimas de violencia de género, sobre las que existe una regulación parcial de origen autonómico.

Artículo 109. Situaciones administrativas.

En este artículo se incluye el catálogo de situaciones administrativas que se desarrollan en los artículos posteriores.

Artículo 110. Servicio Activo.

Se establece la regulación de la situación de servicio activo tomando como referencia la regulación contemplada en la legislación básica.

Artículo 111. Prolongación de la permanencia en el servicio activo.

Este artículo prevé la posibilidad de que el funcionario, antes de cumplir la edad de jubilación forzosa, solicite la permanencia en el servicio activo, como máximo, hasta cumplir los setenta años de edad, desarrollando las previsiones contenidas en el EBEP, concretando los criterios para la aceptación o denegación, en su caso, de la prolongación.

Artículo 112. Servicios Especiales.

Este precepto establece la situación administrativa de servicios especiales tomando como referencia la regulación establecida en la legislación básica contenida en el EBEP.

Cabe destacar la regulación del punto número cuatro relativa al reingreso de los funcionarios que hayan estado en esta situación administrativa, señalando que quedarán adscritos a un puesto de trabajo de igual nivel al del último obtenido en destino definitivo y en la misma localidad en la que prestaban servicios en el momento de pasar a la situación de servicios especiales. No obstante, la Disposición transitoria novena establece un régimen transitorio en esta materia, garantizando a los funcionarios que se encuentren a la entrada en vigor de la ley en la situación de servicios especiales. A tales funcionarios les resultará de aplicación la legislación actualmente vigente.

Artículo 113. Servicio en otras Administraciones Públicas.

En este artículo se regula la situación de servicio en otras Administraciones Públicas que, con base en la legislación básica del Estado, se adapta a las especificidades de las Administraciones Públicas de Aragón, teniendo en cuenta la movilidad no sólo con otras Administraciones autonómicas sino también con el resto de las Administraciones Públicas aragonesas.

Artículo 114. Excedencia voluntaria.

En este artículo se regulan los casos en que puede declararse la excedencia voluntaria, con base en la legislación básica contemplada en el EBEP:

- por interés particular:

Se establece la regulación del periodo mínimo de permanencia en la misma, de dos años, así como la imposibilidad de que el funcionario, una vez reingresado, pueda volver a solicitarla, hasta que no hayan transcurridos un mínimo de tres años de servicios efectivos.

Cabe resaltar que los funcionarios que pasen a prestar servicios en organismos o entidades que queden excluidos de la consideración de sector público a los efectos de la declaración de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público o por incompatibilidad, serán declarados en situación de excedencia voluntaria por interés particular, sin que les sean de aplicación los plazos mínimos de permanencia.

- por agrupación familiar:

La regulación de la excedencia por agrupación familiar se fundamenta en las previsiones contempladas en el EBEP, concretando los plazos mínimo y máximo de permanencia. El proyecto contempla los mismos efectos que la permanencia en esta situación administrativa contempla la legislación básica estatal.

- por cuidado de familiares:

La excedencia por cuidado de familiares comprende, con fundamento en la legislación básica estatal, tanto la excedencia por cuidado de hijos, ya sea por naturaleza, como por adopción o acogimiento preadoptivo, como la excedencia por cuidado de familiares que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que, por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

Ambas, reguladas en el Acuerdo de Condiciones de trabajo del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de 5 de septiembre de 2006 y en el Acuerdo de 9 de mayo de 2006 sobre conciliación de la vida familiar, laboral y personal, tienen una duración máxima de tres años y son de aplicación a los funcionarios públicos, tanto de carrera como interinos.

Tomando como referencia ambos acuerdos, se prevé en la regulación del anteproyecto de ley , que, en caso de fraccionamiento, habrá períodos mínimos de permanencia en esta situación de al menos seis meses. En el supuesto de que el funcionario reingrese antes del cumplimiento del periodo mínimo de fraccionamiento previsto en los apartados anteriores, se computará el tiempo de permanencia como si hubiera disfrutado dicho período completamente, restándose la diferencia no disfrutada del plazo máximo previsto en este artículo.

- por prestación de servicios en el sector público.

En este artículo se contempla la excedencia por prestación de servicios en el sector público. Esta situación administrativa no está regulada en el EBEP, si bien se hace una sucinta referencia a la misma en el artículo 85.2. La actual regulación se encuentra contemplada en el Real Decreto 365/1995, de 10 de junio, de situaciones administrativas, de aplicación supletoria en la Comunidad Autónoma de Aragón. En el anteproyecto de ley se han desglosado sus supuestos de hecho en dos tipos diferentes de excedencias: la primera de ellas denominada excedencia por prestación de servicios en el sector público y la segunda, con la denominación de excedencia voluntaria por incompatibilidad.

En concreto, el anteproyecto de ley prevé, a diferencia de la regulación actualmente vigente, el cómputo del período en esta situación a efectos de

carrera y trienios en el caso de aquellos funcionarios de carrera que pasen a prestar servicios en organismos o entidades del sector público dependientes o vinculadas a la Administración de procedencia.

- por incompatibilidad.

La tradicional excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público pasa a denominarse excedencia voluntaria por incompatibilidad, debido a que la denominación "excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público" queda reservada al supuesto del artículo 160. La diferencia con aquélla estriba en que en la situación regulada en el artículo 161 no conlleva el cómputo del período a efectos de antigüedad y carrera.

Tomando como referencia a la regulación actual citada se incorpora la modificación operada por el Real Decreto 255/2006, de 3 de marzo, según el cual el rendimiento de puestos con carácter de funcionario interino o de personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa excepto en el supuesto de la promoción interna temporal

Artículo 115. Excedencia para la protección de víctimas de violencia de género o de violencia terrorista.

Este artículo incorpora la regulación prevista en el artículo 89 del EBEP.

Asimismo, en el punto número tres, se establece amplía la protección prevista para los funcionarios víctimas de violencia de género a cualquier otro funcionario incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 4/2008, de 17 de junio, de medidas a favor de las víctimas del terrorismo, cuando lo necesite para hacer efectiva su protección.

Artículo 116. Excedencia voluntaria incentivada.

En este artículo se regula la excedencia voluntaria incentivada, situación administrativa que está vinculada a la reasignación de efectivos, como consecuencia de un plan de ordenación de recursos humanos. Esta excedencia se encuentra regulada en los mismos términos del Real Decreto 365/1995.

Artículo 117. Expectativa de destino.

El anteproyecto de ley incorpora la regulación de la expectativa de destino contemplada en el Real Decreto 365/1995, de 10 de junio, con base en el artículo 85.2 del EBEP.

Artículo 118. Excedencia forzosa.

La regulación de la situación administrativa de excedencia forzosa mantiene también la regulación prevista en el Real Decreto 365/1995, de 10 de junio y se incorpora al anteproyecto de ley en aplicación del artículo 85.2 del EBEP.

Artículo 119. Suspensión de funciones.

La suspensión de funciones toma como referencia la regulación aportada por el artículo 90 del EBEP.

Artículo 120. Reingreso al servicio activo.

Este artículo establece el régimen de reingreso al servicio activo, distinguiendo si el funcionario reingresa con o sin reserva de puesto de trabajo, y remitiendo a desarrollo reglamentario el plazo máximo en el que éste puede solicitarse. Este plazo se computará, en todo caso, desde la fecha en la que finalizó la causa de la situación administrativa precedente.

Artículo 121. Situaciones del personal funcionario interino.

Este artículo supone una novedad importante en la regulación de las situaciones administrativas al establecer las situaciones administrativas en las que puede encontrarse el funcionario interino: el servicio activo, excedencia por cuidado de familiares, excedencia por razón de violencia de género y suspensión de funciones.

Se incorpora, de esta manera, un conjunto de situaciones administrativas que la jurisprudencia venía reconociendo a esta clase de personal; en concreto, aquellas situaciones administrativas denominadas de tercera generación.

Artículo 122. Situaciones del personal laboral.

En este artículo se remite la regulación de las situaciones administrativas al Estatuto de los Trabajadores y a los convenios colectivos que les sean de aplicación.

TÍTULO IX. Régimen disciplinario

La regulación del régimen disciplinario en el anteproyecto de ley obedece a la regulación contenida en el EBEP. La regulación actual para el personal funcionario se contiene en la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964, la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de Medidas para la Reforma de la Función Pública y el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado.

En la regulación aragonesa no existe en la actualidad regulación propia, aplicándose con carácter supletorio la legislación estatal mencionada. Por su parte, al personal laboral le resulta de aplicación el VII Convenio Colectivo.

En consecuencia, la regulación del régimen disciplinario en el anteproyecto de ley se constituye como la primera regulación legal de esta materia en el ordenamiento jurídico aragonés. Debe destacarse que, a partir de la aprobación de la futura Ley de la Función Pública de Aragón, el principio de legalidad en el ámbito disciplinario se verá reforzado ya que hasta ahora, elementos tan trascendentales como la tipificación de las faltas, la fijación de las sanciones o el establecimiento del procedimiento disciplinario se encontraban regulados en una norma reglamentaria de aplicación supletoria.

CAPÍTULO I. Disposiciones generales y principios de régimen disciplinario

Artículo 123. Ámbito de aplicación.

El ámbito de aplicación incluye tanto al personal funcionario como al personal laboral, remitiendo en este último caso en todo lo no previsto por el anteproyecto de ley a la legislación laboral.

Artículo 124. Responsabilidad disciplinaria.

Con respeto a la legislación básica contenida en el artículo 93 del EBEP, en este artículo se contiene los principios generales de la responsabilidad disciplinaria del funcionario, destacando el carácter punible de la inducción a cometer actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria y el encubrimiento de las mismas, siendo esta última novedad reseñable.

Artículo 125. Ejercicio de la potestad disciplinaria. Principios del régimen disciplinario.

En este artículo se contemplan, con base en lo dispuesto en el artículo 94.2 del EBEP los principios que conforme a los cuales se debe ejercer la potestad disciplinaria. Se incluyen, por primera vez en el ordenamiento jurídico aragonés, los principios constitucionales básicos, tales como el principio de legalidad, de tipicidad, irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y retroactividad de las favorables, principio de culpabilidad y presunción de inocencia. En concreto, el punto tercero hace referencia al principio non bis in idem en su dimensión procesal. Tal referencia supone un cambio en relación a la legislación actual. Actualmente cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de responsabilidad penal, no se suspende su tramitación sin perjuicio de ponerlo en conocimiento del Ministerio Fiscal, tal y como dispone el artículo 23 del Real

Decreto 33/1986, de 10 de enero, por ello, en virtud de lo dispuesto en la legislación básica, artículo 94.3 del EBEP, el artículo 122.3 del anteproyecto de ley establece la suspensión del procedimiento cuando existan indicios fundados de responsabilidad penal y se ponga en conocimiento del Ministerio Fiscal.

CAPÍTULO II. Infracciones disciplinarias

Artículo 126. Tipificación de infracciones.

En este artículo se regula, de conformidad con lo previsto en el EBEP, estableciendo que son infracciones administrativas, con la denominación de faltas disciplinarias, las acciones u omisiones tipificadas como tales por la presente ley, otras leyes, y en el caso del personal laboral, por los convenios colectivos. Tales infracciones son clasificadas en faltas muy graves, graves y leves. En términos generales, se actualizado y mejorado los tipos, ahora previstos en el Real Decreto 33/1986, de 10 de enero, por el que se aprueba el Reglamento de Régimen Disciplinario de los Funcionarios de la Administración del Estado, de aplicación supletoria en Aragón.

Artículo 127. Faltas muy graves.

En este artículo se regula el catálogo de faltas muy graves, incluyendo aquellas previstas por el EBEP, e introduciendo otros nuevos tipos tales, como el acoso sexual o la reincidencia o el incumplimiento de la obligación impuesta por el artículo 13 de la Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor.

Artículo 128. Faltas graves.

El artículo 128 regula las faltas graves, incorporando ciertas novedades en relación con el catálogo de faltas graves establecido por la regulación actual (Real Decreto 33/1986, de 10 de junio) tales como los tipos contenidos en los apartados c), d) g), k), l), s), t) y u), en los que se concretan extremos relativos a la tolerancia del personal superior jerárquico respecto a la comisión de faltas muy graves o graves del personal que de él depende, la grave desconsideración con los directivos o responsables de unidad, compañeros o subordinados así como con los ciudadanos, la producción por negligencia o mala fe de graves daños en los locales, equipamiento instrumental, o documentación de los servicios, el incumplimiento del deber de reserva profesional en lo que se refiere a los asuntos que conozcan por razón de su cargo si causa perjuicio a la Administración o se utiliza en beneficio propio, el incumplimiento de las normas sobre seguridad y salud laboral, así como el de las bajas por enfermedad o accidente, el encubrimiento, consentimiento o cooperación con cualquier acto a la comisión de faltas graves.

Artículo 129. Faltas leves.

La regulación de las faltas leves actualiza y mejora la tipificación de algunas de las faltas leves que se incorporan al precepto, respecto a la regulación contenida hasta ahora en el reglamento estatal.

CAPÍTULO III. Sanciones disciplinarias

Artículo 130. Tipos de sanciones.

El artículo 130 incorpora la lista de sanciones de acuerdo con el tipo de infracciones cometidas. Como principales novedades, pueden destacarse la actualización de diferentes tipos de sanciones, tales como la pérdida de tramos de carrera profesional, como sanción por faltas muy graves y graves, o la obligación de realizar cursos de formación sobre ética pública y de cualquier otro contenido relacionado con la naturaleza de la infracción cometida, en el caso de sanciones por faltas leves.

Artículo 131. Sanciones para el personal interino.

El artículo 131 dedica, como novedad, una regulación especialmente dirigida al régimen de sanciones del personal interino, concretándose las sanciones que resultan de aplicación a esta clase de empleados públicos. Como novedad, se incorpora como sanción por infracciones muy graves, la exclusión definitiva de la totalidad de las listas de espera o bolsas de empleo que se encuentren vigentes en el momento de imponerse la sanción. En el caso de la sanción por infracciones graves, también se prevé la exclusión de las listas que se encuentren vigentes en el momento de imponerse la sanción.

Artículo 132. Criterios para la graduación de las faltas y sanciones.

En el artículo 132 se establecen los criterios de graduación de las faltas y sanciones.

Artículo 133. Prescripción de faltas y sanciones.

Con respeto a lo dispuesto en el artículo 97 del EBEP, se regula la prescripción de faltas y sanciones incorporando previsiones expresas en relación con la cancelación de oficio derivada de la prescripción de las sanciones.

CAPÍTULO IV. Procedimiento disciplinario

Artículo 134. Normas generales del procedimiento disciplinario.

En este artículo se regulan las normas generales del procedimiento disciplinario, conforme a los principios de legalidad y tipicidad.

Se le atribuye al Gobierno de Aragón la competencia para el desarrollo reglamentario de este procedimiento, que deberá hacerlo con pleno respeto a los derechos y garantías del presunto responsable, deberá atender en todo caso a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal y garantizar al interesado, un conjunto de derechos regulados por la legislación general reguladora del procedimiento administrativo.

Al igual que en la legislación básica, se determina la debida separación entre la fase instructora y sancionadora. Asimismo se establece que el plazo de duración de los procedimientos no podrá exceder de doce meses.

Por último cabe señalar como novedad que las Entidades Locales podrán solicitar al Departamento competente en materia de función pública local, la constitución de una comisión disciplinaria para la instrucción de los procedimientos disciplinarios que incoen a empleados públicos de su Administración. A través de esta previsión se pretende apoyar a las entidades que así lo soliciten, en la instrucción de expedientes disciplinarios de sus propios empleados públicos.

Artículo 135. Medidas cautelares en el procedimiento disciplinario.

Inspirándose en las previsiones del artículo 98 del EBEP, el artículo 132 regula las medidas cautelares en el procedimiento disciplinario, con especial mención al régimen de suspensión provisional de funciones.

Artículo 136. Cancelación de sanciones.

Por último, el artículo 136 regula la cancelación de sanciones.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Disposición adicional primera. Términos genéricos.

Se incorpora, como en otras leyes aragonesas recientes, una previsión relativa a las menciones genéricas, en aplicación a lo dispuesto por el artículo 4 de la Ley Orgánica de Igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Disposición adicional segunda. Referencias de parentesco.

Esta disposición adicional precisa algunos extremos de las referencias de parentesco.

Disposición adicional tercera. Personal laboral indefinido no fijo.

Esta Disposición Adicional incorpora, como novedad, la tradicional jurisprudencia relativa al personal laboral de carácter indefinido.

Disposición adicional cuarta. Escalas a extinguir en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Se crean escalas "a extinguir" del Cuerpo Superior, Técnico y Ejecutivo de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Disposición adicional quinta. Regímenes de Seguridad Social.

Se mantiene la regulación vigente contenida en la Disposición Adicional Cuarta del LOFPAR.

Disposición adicional sexta. Ocupación de puestos de trabajo por funcionarios en prácticas.

Este precepto concreta la previsión, hasta ahora tácitamente reconocida, de que los funcionarios en prácticas se encuentran adscritos a la correspondiente unidad orgánica sin ocupar puesto de trabajo alguno, salvo que viniera desempeñándolo anteriormente como funcionario interino y se trate del mismo cuerpo, escala o clase de especialidad de ingreso.

Disposición adicional séptima. Homologación de condiciones de trabajo.

En esta disposición se dispone que las Administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley adoptaran medidas que garanticen la homologación de las condiciones de trabajo de su personal, previa negociación colectiva y en aquello que resulte compatible con su naturaleza jurídica.

Disposición adicional octava. Garantía en el empleo.

En esta disposición se establece que mediante la negociación colectiva se adoptarán medidas que garanticen la permanencia y la estabilidad en el empleo del personal laboral fijo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón y de las Entidades Locales que hayan accedido a esta condición de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad, a través de un procedimiento selectivo de ingreso convocado al efecto y publicado en el Boletín Oficial correspondiente.

En el marco de la planificación de los recursos humanos, las Administraciones Públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley podrán efectuar convocatorias de consolidación de empleo a puestos o plazas de carácter estructural correspondientes a sus distintos cuerpos, escalas o categorías, que estén dotados presupuestariamente y se encuentren desempeñados interina o temporalmente con anterioridad a 1 de enero de 2005.

Los procesos selectivos garantizarán el cumplimiento de los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se desarrollarán conforme a lo dispuesto en los apartados 1 y 3 del artículo 61 del EBEP.

Por último se dispone que el contenido de las pruebas guardarán relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria. En la fase de concurso podrá valorarse, entre otros méritos, el tiempo de servicios prestados en las Administraciones Públicas y la experiencia en los puestos de trabajo objeto de la convocatoria.

Disposición adicional novena. Unificación de pruebas selectivas.

Como medida de racionalización y eficiencia en la gestión de los procesos selectivos se establece que el Gobierno de Aragón adoptará las medidas necesarias para favorecer la convocatoria y realización conjunta de aquellas pruebas comunes correspondientes a procesos selectivos convocados por la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, en aquellas clases de especialidad o categorías equivalentes a los diferentes ámbitos sectoriales de esta Administración.

Como resultado de estos procesos selectivos comunes podrá derivarse la confección unificada de las correspondientes listas de espera.

Disposición adicional décima. Carrera técnica.

El Gobierno de Aragón regulará, en el plazo señalado en la disposición transitoria séptima y previa negociación colectiva, la carrera técnica en los siguientes términos:

a) La carrera técnica resultará de aplicación al personal de aquellas escalas o clases de especialidad que ocupen puestos de trabajo cuyo contenido fundamental corresponda al desempeño de funciones de naturaleza técnica, en los términos que se prevea por el Gobierno de Aragón.

b) La carrera técnica se regulará de acuerdo con lo establecido en esta Ley integrándose con carácter específico en el régimen general de carrera horizontal.

c) En el desarrollo de esta carrera se atenderá a los criterios que, a tal efecto, se disponen en la Ley 44/2003, de 21 de noviembre, de ordenación de las profesiones sanitarias y en la Ley 33/2011, de 4 de octubre, General de Salud Pública.

Disposición adicional undécima. Promoción interna en el puesto de trabajo.

Se adopta en esta disposición la posibilidad de que las Administraciones Públicas, cuando así se contemple en el correspondiente plan de ordenación de recursos humanos, convoquen pruebas de promoción interna en el propio puesto de trabajo para el acceso al Subgrupo C1 desde el Subgrupo C2 del área de actividad o funcional correspondiente, previa reclasificación de los puestos afectados mediante la modificación de las respectivas Relaciones de Puestos de Trabajo.

Esta modalidad de promoción interna estará reservada a aquellas escalas y clases de especialidad entre las que exista una relación funcional efectiva que permita la permanencia en el puesto de trabajo sin que la realización del trabajo asignado se vea afectada sustancialmente por la reclasificación efectuada. Las pruebas deberán convocarse en el plazo de tres meses a partir de la publicación de la modificación de las respectivas Relaciones de Puestos de Trabajo.

Disposición adicional duodécima. Promoción interna temporal.

Otra modalidad de promoción interna que aquí se adopta supone que por necesidades del servicio y en los supuestos y bajo los requisitos que al efecto se establezcan en cada Administración Pública, el personal funcionario de carrera del Subgrupo de clasificación profesional C2 podrá desempeñar provisionalmente hasta su provisión definitiva por los procedimientos previstos en esta Ley, puestos de trabajo correspondientes a escalas o clases de especialidad del mismo Subgrupo profesional o del inmediato superior, siempre que concurren los requisitos generales previstos en el artículo 77.1 de esta Ley.

Disposición adicional decimotercera. Movilidad por motivos humanitarios.

Según esta disposición los funcionarios de carrera podrán ser adscritos, mediante comisión de servicios voluntaria, a puestos de trabajo de distinta unidad o localidad, previa solicitud basada en motivos de salud o rehabilitación de su cónyuge o persona que se encuentre ligada de forma permanente por análoga relación de afectividad, o los hijos a su cargo, previo informe del servicio médico oficial, y condicionado a que existan puestos vacantes cuyo requisitos de desempeño puedan cumplir siempre que el complemento de puesto no sea superior al del puesto de origen.

Disposición adicional decimocuarta. Excedencia por formación especializada en Ciencias de la Salud.

Se recoge en esta disposición una situación administrativa que afecta al personal que accede a plazas de formación sanitaria por residencia.

Disposición adicional decimoquinta. Reingreso de personal excedente afectado por un proceso de transferencias.

Los funcionarios de la Administración General del Estado que, hallándose destinados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma de Aragón, hubiesen pasado a situación de excedencia, produciéndose con posterioridad el traspaso a la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón de las funciones y servicios propios del ámbito sectorial al que se hallaban adscritos, podrán reingresar de acuerdo con lo previsto en esta Ley.

Disposición adicional decimosexta. Medidas contra el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

Las Administraciones Públicas diseñarán y aplicarán medidas de prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo en el ámbito de la función pública.

Disposición adicional decimoséptima. Cuerpos de Policía local y de Bomberos.

Se dispone que este anteproyecto de ley será de aplicación al personal perteneciente a los cuerpos de Policía local y de Bomberos en lo que no esté previsto en su normativa específica.

Disposición adicional decimoctava. Delegación de competencias locales con traspaso de medios personales a otra Administración Pública.

Se establece que los funcionarios de las Entidades locales que sean traspasados a otra Administración Pública como consecuencia de los procesos de transferencia de competencias previstos en la legislación de régimen local, se encontrarán en la situación de servicio en otras Administraciones Públicas.

Disposición adicional decimonovena. Programas de formación y cualificación profesional para colectivos con especial riesgo de exclusión social.

Se contempla que las Administraciones públicas podrán celebrar contratos a través de las modalidades de contratación temporal que a tal efecto se prevean por la legislación laboral y, en su caso, en el convenio colectivo, con la finalidad de favorecer la inclusión social de colectivos desaventajados o necesitados de integración.

Disposición adicional vigésima. Integración de las escalas de funcionarios de las Administraciones locales en los cuerpos y escalas previstas en esta Ley.

Se establece en esta disposición que el Gobierno de Aragón aprobará, en el plazo de un año y mediante decreto, una tabla de equivalencias entre las escalas de los funcionarios de Administración Local y los cuerpos y escalas previstos en esta Ley.

Disposición adicional vigésimo primera. Otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

Se dispone que además de los Grupos de clasificación recogidos en el presente artículo, la Administración de la Comunidad Autónoma podrá establecer otras agrupaciones de funcionarios para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

Disposición adicional vigésimo segunda. Aprobación del Plan Estratégico de Recursos Humanos.

En el plazo de un año desde la entrada en vigor de esta Ley, las Administraciones públicas incluidas en el ámbito de aplicación de esta Ley, deberán aprobar el correspondiente Plan Estratégico de Recursos Humanos.

Disposición adicional vigésimo tercera. Aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de las Entidades públicas previstas en el artículo 3.1 d) de esta Ley, vinculadas o dependientes de la Administración de la Comunidad Autónoma.

En el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el Departamento competente en materia de función pública procederá a la aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo de las Entidades de Derecho Público dependientes o vinculadas a la Administración de la Comunidad Autónoma.

Disposición adicional vigésimo cuarta. Aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de las Entidades locales.

En el plazo de dieciocho meses desde la entrada en vigor de esta Ley, el órgano competente de acuerdo con la legislación de régimen local procederá a la aprobación de las Relaciones de Puestos de Trabajo de las Entidades locales y de sus Entidades de Derecho Público.

Disposición adicional vigésimo quinta. Inclusión de los puestos reservados a funcionarios en las relaciones de puestos de trabajo.

Se dispone que en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley y de acuerdo con lo previsto en su artículo 16, las diferentes Administraciones públicas establecerán en sus relaciones de puestos de trabajo los puestos reservados exclusivamente a funcionarios públicos. El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de esta Ley esté desempeñando esos puestos o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolos.

Disposición adicional vigésimo sexta. Modalidades funcionales de carácter no presencial.

Se incorpora en el anteproyecto de ley que las Administraciones Públicas incluidas en su ámbito de aplicación podrán implantar soluciones de teletrabajo como modalidad funcional de carácter no presencial que permita el desarrollo de la totalidad o parte de la jornada laboral fuera de las dependencias administrativas.

Disposición adicional vigésimo séptima. Régimen de personal de los consorcios.

En esta disposición se regula el régimen jurídico del personal de los consorcios constituidos con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 40/2015, en tanto no resulte contrario a su normativa específica y sin perjuicio de su correspondiente adaptación normativa.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

Disposición transitoria primera. Integración en los nuevos cuerpos y escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Se incorpora la tabla de equivalencias entre los cuerpos y escalas vigentes a la entrada en vigor de la nueva ley y los cuerpos y escalas previstos en aquélla.

Disposición transitoria segunda. Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

El régimen de funcionarización actualiza el previsto en la Disposición Transitoria Quinta de la LOFPAR adaptándolo a las previsiones contenidas en la Disposición Transitoria Segunda del EBEP.

Disposición transitoria tercera. Régimen de funcionarización.

Se establece que el personal laboral fijo que, a la entrada en vigor de esta Ley, esté ocupando puestos de trabajo que se clasifiquen en las respectivas Relaciones de Puestos de Trabajo, como propias de funcionarios, podrá aspirar a la condición funcional y a la integración en el Cuerpo o Escala que corresponda por la naturaleza de las tareas atendidas, siempre que posea la titulación académica necesaria, reúna los demás requisitos y supere las pruebas que se convoquen y organicen en los términos que se prevean reglamentariamente.

Al personal laboral que participe en los procesos de acceso a la condición de funcionario de las Escalas y Clases de especialidad del Subgrupo C1 del Cuerpo Ejecutivo de la Administración le serán aplicables, en cuanto a

la exigencia de titulación académica, los mismos criterios señalados para la promoción interna desde el Grupo C2 al C1.

Disposición transitoria cuarta. Desempeño de puestos directivos

Se establece que los empleados públicos que a la entrada en vigor de la ley estén prestando servicios como personal directivo podrán seguir desempeñándolos hasta que se resuelva la convocatoria para su provisión o hasta que cesen por algunas de las causas que correspondan con esta forma de provisión.

De igual modo se dispone para el personal eventual que en el ámbito local preste servicios como personal directivo.

Disposición transitoria quinta. Personal funcionario de carrera que ocupe puestos de trabajo que dejen de proveerse por el procedimiento de libre designación.

Se prevé que el personal funcionario de carrera que ocupe puestos de trabajo que dejen de proveerse por el procedimiento de libre designación podrá seguir desempeñándolos hasta que se resuelva discrecionalmente su cese.

Disposición transitoria sexta. Aprobación de los sistemas de gestión del rendimiento.

En esta disposición se establece que las Administraciones Públicas aprobarán con carácter previo a la aplicación del régimen definitivo de carrera profesional, los sistemas que permitan la gestión del rendimiento de sus empleados.

Disposición transitoria séptima. Garantía de derechos retributivos.

Según esta disposición, la adaptación al nuevo sistema retributivo previsto en esta Ley no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación, la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.

En caso de que el personal experimente una disminución en el total de sus retribuciones anuales, fijas y periódicas, tendrá derecho a un complemento personal transitorio por la diferencia.

Disposición transitoria octava. Régimen transitorio de carrera profesional.

En este artículo se establecen las siguientes reglas:

- Hasta que cada Administración Pública proceda a la implantación de la carrera profesional, continuará en vigor el actual régimen de consolidación de grado personal.
- A los funcionarios públicos de la Administración de la Comunidad Autónoma que tengan reconocido un determinado grado personal a la entrada en vigor del régimen definitivo de carrera profesional previsto en esta Ley, les serán respetados los derechos adquiridos a tal fecha en aplicación de lo dispuesto en el artículo 30 y 43 de la LOFPAR.
- El Gobierno de Aragón regulará, mediante decreto y en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de esta Ley el régimen definitivo de carrera horizontal de la Administración.
- A los funcionarios de carrera que a la entrada en vigor de esta ley tengan reconocidos el primer y, en su caso, el segundo nivel del componente singular de perfeccionamiento profesional del complemento específico, les corresponderán respectivamente el Tramo I y el Tramo II de carrera horizontal, en la cuantía contemplada para el grupo profesional en el que se reconoció aquél en aplicación de la correspondiente Ley de Presupuestos.

Disposición transitoria novena. Régimen transitorio de reingreso para los funcionarios en situación de servicios especiales.

Se prevé la garantía del derecho de reingreso del personal que, a la entrada en vigor de la nueva ley, se encuentren en situación de servicios especiales, resultando de aplicación el régimen de reingreso previsto en el artículo 32 de la LOFPAR.

Disposición transitoria décima. Régimen transitorio para los funcionarios en situación de servicio en otras Administraciones Públicas.

Se establece que los funcionarios de carrera que con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley hubieran accedido a otra Administración Pública mediante el procedimiento de libre designación, cuando cesen, permanecerán en la Administración de destino, que deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha Administración Pública.

Disposición transitoria undécima. Permanencia en el puesto de trabajo tras la aprobación de la relación de puestos de trabajo.

Según esta disposición los funcionarios que en el momento de aprobarse las relaciones de puesto de trabajo se encuentren desempeñando puestos clasificados en éstas con requisitos de titulación, adscripción a Grupos, Cuerpos o Escalas, especialización funcional u otros que ellos no cumplan, o con nivel no comprendido en el intervalo propio de su Cuerpo o Escala, no cesarán forzosamente en dichos puestos, pero no adquirirán derecho a ocupar otros similares y se entenderá que consolidan el grado correspondiente al nivel

máximo o al nivel mínimo del citado intervalo, según que los puestos de referencia tengan asignados niveles superiores o inferiores a los de éste. Una vez que tales puestos queden vacantes, su provisión se convocará con arreglo a los requisitos y características con que figuren en las relaciones de puestos de trabajo.

Disposición transitoria duodécima.- Régimen transitorio de los procesos de selección.

En relación con la creación del Tribunal Administrativo de la Función Pública de Aragón se establece que los procesos selectivos de la Administración de la Comunidad Autónoma ya convocados con anterioridad a su constitución no les será de aplicación la Ley de Función Pública de Aragón, rigiéndose por la normativa anterior.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA

Disposición derogatoria única. Derogación normativa

Sin perjuicio de la derogación tácita de cualquier norma legal o reglamentaria que, sobrevenidamente, sea contraria a lo dispuesto por la ley, se prevé la derogación del vigente de la LOFPAR, la Disposición Adicional Primera de la Ley de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón (en lo relativo a la necesidad de aprobación conjunta de las Relaciones de Puestos de Trabajo por los titulares de los Departamentos competentes en materia de función pública y en hacienda), así como la derogación de los artículos 235 a 250 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón.

DISPOSICIONES FINALES

Disposición final primera. Régimen de organización y funcionamiento del Portal de Acceso a la Función Pública de Aragón.

Se establece que en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la Ley el Gobierno de Aragón aprobará el régimen de organización y funcionamiento del Portal de Acceso a la Función Pública de Aragón.

Disposición final segunda. Designación de los miembros del Tribunal Administrativo de la Función Pública de Aragón

Se establece que la constitución y designación de los miembros del Tribunal Administrativo de la Función Pública de Aragón deberán realizarse en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley.

Disposición final tercera. Habilitación de desarrollo.

Se faculta al Gobierno de Aragón para dictar cuantas disposiciones sean precisas para el desarrollo y ejecución de la presente Ley

Disposición final cuarta. Entrada en vigor

El anteproyecto prevé una entrada en vigor el 1 de enero de 2017. En cuanto a lo establecido en los artículos 22, 23, 24 y 25 del capítulo I y el capítulo III del título III, el título VI y el título VII, producirán efectos a partir de la entrada en vigor de las normas reglamentarias que se dicten en desarrollo de la ley.

6. Consultas y procedimiento de elaboración

En septiembre de 2015 la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios acometió la redacción del texto del anteproyecto de ley.

La naturaleza de norma de rango legal del anteproyecto de ley conlleva la aplicación, en su elaboración, de los artículos 37 y siguientes de la Ley 2/2009, de 11 de mayo, del Presidente y del Gobierno de Aragón (en adelante LPGA), que regulan la iniciativa legislativa del Gobierno de Aragón.

En concreto, el artículo 37 de la LPGA establece que esta iniciativa para la elaboración de proyectos de Ley corresponderá a los miembros del Gobierno por razón de la competencia en la materia objeto de regulación y corresponde al Consejero de Hacienda y Administración Pública, en virtud de lo dispuesto en el artículo 1.m) del Decreto 311/2015, de 1 de diciembre, del Gobierno de Aragón, por el que se establece la estructura orgánica del Departamento de Hacienda y Administración Pública el ejercicio de esta competencia.

La elaboración de todo proyecto normativo, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 68 y 69.1 de la Ley 30/1992, de 26 de noviembre, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común (en adelante, LRJAP) en relación con lo establecido en el artículo 37 de la LPGA, exige un acto formal de inicio del procedimiento con la apertura formal de un expediente en el que de forma ordenada se acumulen los distintos trámites y documentos.

Y como la iniciativa para la elaboración de esta Ley le corresponde, tal y como se ha señalado, al Consejero de Hacienda y Administración Pública, el Consejero de Hacienda y Administración Pública dicta la Orden de 24 de septiembre de 2015 por la que se acuerda el inicio del procedimiento para la preparación del texto normativo, la elaboración de la documentación procedente y el impulso y la realización de los trámites preceptivos para la preparación del citado anteproyecto hasta su probación por el Gobierno de Aragón.

Por otro lado, el anteproyecto de ley, tal y como se prevé en el artículo 37 de la LPGA, se debe acompañar de una Memoria sobre la necesidad y oportunidad de la aprobación del mismo, en la que se haga referencia especial al impacto por razón de género de las medidas que se establecen en la norma, así como una memoria económica que contenga la estimación del coste a que dará lugar. La presente Memoria se dicta en cumplimiento de ese precepto con esa doble finalidad.

Por lo que se refiere a los demás trámites procedimentales que han de seguirse en la elaboración de la norma, hay que considerar lo siguiente:

El anteproyecto de ley debe ser objeto de informe, de acuerdo con el apartado tercero del artículo 37 de la LPGA, por la Secretaría General Técnica del Departamento de Hacienda y Administración Pública, como Departamento impulsor de la aprobación del anteproyecto de ley.

El titular del Departamento proponente, el Consejero de Hacienda y Administración Pública, debe elevar el anteproyecto de ley al Gobierno de Aragón para su toma de conocimiento y a fin de que éste decida sobre los ulteriores trámites y, en particular, sobre las consultas, procesos participativos, dictámenes e informes que resulten convenientes, así como sobre los términos de su realización, sin perjuicio de los legalmente preceptivos

Si bien no resulta preceptivo, si se estima conveniente abrir un periodo de información pública durante el plazo de un mes para que cualquier persona, física o jurídica, pueda formular las alegaciones que estime oportunas al anteproyecto de Ley, toda vez que no resulta necesario realizar un proceso de deliberación participativo (según lo señalado en el artículo 54.5 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, de Transparencia de la Actividad Pública y Participación Ciudadana de Aragón) por parte de los órganos competentes de las Administraciones públicas aragonesas para conocer los intereses, posiciones y propuestas de la ciudadanía, puesto que tal proceso ya tuvo lugar con ocasión de la elaboración del "Documento de Análisis y Diagnóstico de la Función Pública" presentado en la Comisión Institucional de las Cortes de Aragón, en cumplimiento de la Proposición no de ley en la que se instaba al Gobierno de Aragón a su presentación.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 15 de la Ley 8/2015, de 25 de marzo, una vez adoptado el Acuerdo de toma de conocimiento, el texto legal deberá ser publicado junto con el resto de documentos obrantes en el expediente en el Portal de Transparencia del Gobierno de Aragón.

Teniendo en cuenta el ámbito de aplicación de la norma así como las competencias que les corresponden en materia de personal, de acuerdo con la distribución que de las mismas realiza el Decreto 208/1999, de 17 de noviembre, del Gobierno de Aragón, se ha propuesto la conveniencia de que el anteproyecto de ley sea informado por las Secretarías Generales Técnicas de todos los Departamentos. Asimismo, se ha propuesto la conveniencia de recabar informe de:

- Las Secretarías Generales Técnicas de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- Los Colegios Profesionales de Secretarios, Interventores y Tesoreros de Administración local, de Zaragoza, Huesca y Teruel, representan los intereses generales de los funcionarios con habilitación de carácter estatal en sus relaciones con la Administración.

- La Federación Aragonesa de Municipios, Comarcas y Provincias cuyo objeto es, según sus Estatutos, la representación de los mismos ante la Administración de la Comunidad Autónoma en aquellas competencias reconocidas por el Estatuto de Autonomía.
- La Universidad de Zaragoza, al quedar incluido su personal de administración y servicios en el ámbito de aplicación de la Ley.
- Las Cortes de Aragón, el Justicia de Aragón y la Cámara de Cuentas, al resultar de aplicación directa a su personal cuando así lo disponga su legislación específica.
- CERMI-Aragón, que tiene como objetivo trasladar ante los poderes públicos, las necesidades y demandas del grupo de población de la discapacidad.
- La Asociación para la Defensa de la Función Pública Aragonesa, que tiene como objetivo general de acuerdo con sus Estatutos, la defensa y promoción de los valores, principios y normas que rigen el ejercicio de la función pública en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón.
- La Comisión de Coordinación de la Función Pública, órgano técnico dependiente de la Conferencia Sectorial de Administración Pública, en la que se hace efectiva la coordinación de la política de personal entre la Administración General del Estado, las Administraciones de las Comunidades y Autónomas, y las Entidades locales.

De conformidad con lo preceptuado por el EBEP, en su artículo 37, el anteproyecto de ley debe ser objeto de negociación colectiva.

A continuación, el anteproyecto de ley deberá ser objeto de informe por los demás órganos cuyo informe o dictamen tenga carácter preceptivo. Así, deberá ser informado por el Consejo de Cooperación Comarcal de acuerdo con lo previsto en el artículo 4.1 a) del Decreto 345/2002, de 5 de noviembre, del Gobierno de Aragón por el que se crea el Consejo de Cooperación Comarcal, por el Consejo Local de Aragón de acuerdo con lo previsto en el artículo 168 de la Ley 7/1999, de 9 de abril, de Administración Local de Aragón, y por el Departamento de Hacienda y Administración Pública, conforme a lo establecido en el artículo 15 de la Ley 1/2016, de 28 de enero, de Presupuestos de la Comunidad Autónoma de Aragón para el ejercicio 2016.

Posteriormente, el anteproyecto de ley también deberá ser informado por la Dirección General de Servicios Jurídicos, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado séptimo del artículo 37 de la LPGA en relación con el Decreto 167/1985, de 19 de diciembre, de la Diputación General de Aragón, por el que se regula la organización y funcionamiento de la Asesoría Jurídica.

Una vez cumplidos los trámites a que se refiere el apartado anterior, el titular del Departamento proponente someterá el anteproyecto de ley, de nuevo, al Gobierno para su aprobación como anteproyecto de ley por el Gobierno de Aragón y su remisión a las Cortes de Aragón, para su tramitación

por el procedimiento previsto en los artículos 121 y siguientes del Reglamento de las Cortes de Aragón aprobado por el Pleno de las Cortes de Aragón en sesión celebrada el día 26 de junio de 1997.

7. Medidas para la implementación y evaluación de la norma.

a. Implantación de herramientas de gestión por competencias y de análisis y descripción de puestos de trabajo:

La consolidación de sistemas de gestión del rendimiento, la mejora de los procedimientos de selección de personal así como de provisión de puestos de trabajo y la innovación del modelo formativo profesional exige la implantación de herramientas de gestión por competencias.

Los métodos de gestión por competencias permiten perfilar los puestos de trabajo en atención a las competencias profesionales necesarias para una prestación excelente de las funciones profesionales. Tales competencias profesionales son susceptibles de medición. Se trata de un método eminentemente cualitativo, que permite evaluar y mejorar el nivel de competencias profesionales de cada empleado público y que es comúnmente utilizado tanto en el sector público como privado. Sus ventajas son la fiabilidad (ya que los resultados y los procesos son estándares), la flexibilidad (ya que se trata de un método cualitativo) y la objetividad (debido a que es susceptible de medición empírica).

Tales herramientas permiten diagnosticar las competencias necesarias para un excelente rendimiento del puesto de trabajo (que incorpora valoraciones el "hacer" y el "debe hacer") y permite incorporar elementos cualitativos a los procedimientos de selección y provisión de puestos de trabajo.

Las herramientas de gestión de recursos humanos por competencias permiten diseñar itinerarios formativos con el objetivo de mejorar y actualizar específicamente aquellas competencias profesionales que resulten de mayor utilidad para cada puesto de trabajo o área de especialización.

Por su parte, los sistemas de análisis de puestos de trabajo permiten incorporar el elemento "puesto de trabajo" a los diferentes extremos del modelo de función pública (selección, provisión, evaluación del rendimiento, planificación,...). A través de la descripción (es decir, de la determinación de las competencias y las funciones atribuidas a cada uno de los puestos de trabajo así como sus principales características) permite mejorar los sistemas de provisión de puestos, permitiendo seleccionar al mejor para el puesto que se pretende proveer así como adaptar los recursos de formación a las características propias de cada puesto de trabajo. También permite racionalizar las estructuras administrativas mediante el diseño homogéneo de sus puestos

de trabajo, sus elementos básicos así como objetivar el diseño de la carrera profesional.

b. Renovación de los sistemas selectivos y de provisión de puestos de trabajo:

La renovación de los sistemas selectivos exige la implantación de herramientas eficaces y fiables de selección de personal que permitan compatibilizar de forma natural la eficacia de la selección con la igualdad de oportunidades en el acceso a la función pública.

Tal implantación exige un esfuerzo organizativo de primer orden, especialmente, en el Instituto Aragonés de Administración Pública. Este órgano, está llamado a configurarse como el principal órgano prestador de servicios en materia selección, no sólo en la Administración Autonómica sino también en aquellas otras Administraciones aragonesas que así lo decidan.

Las previsiones del EBEP, que promueven la incorporación de entrevistas, test psicotécnicos o pruebas prácticas, acumuladas a las tradicionales pruebas de carácter eminentemente teórico, ofrecen nuevas perspectivas de innovación en el plano de la selección de personal. Es opinión generalizada entre los expertos que el concepto tradicional de "oposición" como prueba eminentemente memorística ha entrado hace tiempo en crisis. Las nuevas técnicas de selección del personal realizan un diagnóstico de las habilidades, capacidades, competencias y destrezas de los aspirantes antes que sus conocimientos técnicos. El EBEP, sensible a estas apreciaciones, ha incorporado ciertas innovaciones al concepto tradicional de oposición introduciendo elementos de valoración tales como "la exposición curricular por los candidatos", "pruebas psicotécnicas" o la "realización de entrevistas". Pero, al mismo tiempo, se reconoce que la oposición ha sido un método de selección que ha conseguido un elevado rango de legitimación social debido al alto nivel de objetividad de sus resultados. Lo cierto es que, a pesar de la generalización del sistema de oposición en la Administración autonómica, se han introducido ciertos elementos de flexibilización en las pruebas selectivas, tales como pruebas prácticas o de idiomas. Sin embargo, se hace necesario profundizar en esta línea con una legislación que, incorporando las debidas garantías de respeto a los principios de mérito, capacidad y publicidad, permita valorar en los procesos selectivos, además de los conocimientos técnicos, las capacidades, aptitudes, habilidades y destrezas necesarias requeridos para el adecuado rendimiento de las funciones encomendadas.

Las previsiones del anteproyecto de ley se orientan en este sentido. En concreto, el artículo dedicado a los instrumentos de selección establece como posibles instrumentos de selección: el análisis del currículo académico y profesional de los candidatos, la exposición curricular, la relación de pruebas de conocimiento orales y escritas, la realización de pruebas de capacidades cognitivas y de personalidad, la superación de pruebas físicas, la comprobación

del dominio de lenguas extranjeras, la realización de ejercicios y simulaciones demostrativos de la posesión de habilidades y destrezas, la realización de entrevistas de selección, la superación de pruebas relacionadas con las tecnologías de la información y comunicación o la superación de reconocimientos médicos.

No obstante, los posibles elementos de innovación en el plano de la selección del personal deben ir acompañados de las necesarias garantías para el respeto permanente a los principios constitucionales de acceso a la función pública. En este sentido, no puede identificarse "flexibilidad" con "arbitrariedad". Por ello, deben realizarse los esfuerzos, tanto organizativos como personales, necesarios para que la actualización y modernización de los procedimientos de selección del personal fomenten y prioricen el respeto escrupuloso a tales principios rectores. La selección por competencias, así como la incorporación de nuevas técnicas de selección son retos que deben afrontarse en esta materia.

c. Implantación de un nuevo modelo formativo, especialmente destinado a fomentar las habilidades directivas:

La implantación del sistema de función pública que el proyecto prevé, exige la renovación general del modelo formativo de la Administración de la Comunidad Autónoma, cambiando su actual paradigma. El tradicional modelo de formación voluntaria es sustituido en el anteproyecto de ley por un modelo más adaptado a las necesidades de la organización, un modelo de formación incentivada, configurada a través de itinerarios formativos adaptados a los puestos de trabajo desempeñados y en directa conexión con el sistema de carrera profesional.

En términos generales, la implantación de la carrera profesional, especialmente en su vertiente horizontal, debe servir para la actualización del modelo de formación profesional en aquellas Administraciones donde, finalmente, se implante. El modelo de carrera profesional debe servir de estructura general del propio sistema formativo, articulándose en su desarrollo a través de la valoración de módulos estandarizados o especializados de formación profesional. Esta estructuración podría conformarse por áreas de especialización o especialidades técnicas.

Por otra parte, debe destacarse al sistema de formación directiva como elemento crítico del modelo en su conjunto. Se hace necesaria una mayor consolidación de la oferta formativa, tanto interna como externa, que permita un entrenamiento permanente en habilidades directivas del personal que ocupa puestos de carácter directivo. La creación del concepto de "puesto de carácter directivo" tiene, como una de sus principales finalidades, la concreción de las necesidades formativas de aquellos puestos en los que se requieren, preeminentemente, habilidades propias del entorno directivo, tales como destrezas en la negociación, el liderazgo de equipos, la gestión general de

recursos o la dirección de proyectos. Ello requiere una formación continua y específicamente dirigida, en numerosos casos estandarizada aunque puede resultar necesario, en ocasiones, una oferta más individualizada.

La potenciación del Instituto Aragonés de Administración Pública, como entidad prestadora de servicios de formación profesional en el empleo público de Aragón, se configura como un presupuesto necesario para la actualización y el fortalecimiento del sistema formativo funcional. Esta renovación formativa podrá ser posible, no sólo en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma, sino también en aquellas Administraciones Públicas con las que el Instituto Aragonés de Administración Pública pueda conveniar. Ello permitirá una mayor homogeneización de la oferta formativa en el conjunto de Administraciones Públicas aragonesas así como el favorecimiento de economías de escala en esta materia.

d. Articulación e implantación de un nuevo sistema de desarrollo profesional:

El anteproyecto de ley prevé, si bien sin efectos económicos, la progresiva implantación de la carrera profesional horizontal en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Aragón. Para el resto de Administraciones incluidas en el ámbito de aplicación, la implantación de este modelo de carrera profesional es facultativa.

La renovación del sistema de carrera profesional supone un cambio cualitativo en el propio modelo general de la función pública aragonesa. La conformación de la carrera sobre la evaluación del rendimiento y sobre la formación profesional ofrece nuevas perspectivas en el desarrollo de la función pública. De un modelo generalmente basado en la antigüedad, se pasa a un modelo basado en el rendimiento excelente.

No obstante, el diseño y la implementación de un nuevo sistema de carrera profesional se convierten en un auténtico reto para la organización en su conjunto. Son elementos necesarios para una eficaz implantación de la carrera horizontal, muchos de ellos ya mencionados, la implementación de un sistema de gestión por competencias, el análisis y la descripción de puestos de trabajo, o la articulación del modelo de evaluación del rendimiento. Si tales elementos son finalmente infructuosos, el sistema de carrera horizontal no cumplirá, con toda seguridad, la finalidad para la que se ha diseñado.

Por ello, debe realizarse un esfuerzo conjunto y sistemático para que todas las piezas de este puzle puedan encajar. La configuración de itinerarios de carrera profesional se afronta así de la mano de la nueva conformación del modelo de formación y selección y está estrechamente unido, en cuanto su vertiente vertical, al sistema de ordenación de puestos de trabajo. Por ello, puede advertirse cómo la nueva carrera profesional no es sino el resultado

único del conjunto de innovaciones que el modelo de la función pública aragonesa reclama.

El éxito de tales medidas estará, sin duda, íntimamente vinculado a la confianza que a los funcionarios les merezca su implantación y, en especial, a su repercusión sobre la equidad del conjunto del sistema. Se trata de un proyecto ambicioso, y cuya culminación debe emplazarse a medio y largo plazo. En este sentido, el proyecto que se presenta no es sino el instrumento de enmarque de este proceso, progresivo, de cambio del modelo de la función pública en nuestra Comunidad Autónoma.

II. MEMORIAS DE IMPACTO DEL ANTEPROYECTO DE LEY

1. Memoria de impacto social

La función pública constituye un sector estratégico del mercado del trabajo y sirve de nicho de ocupación a una importante parte de la población activa de Aragón. Especialmente, a partir de las grandes transferencias del Estado a la Comunidad Autónoma (entre las que destacan las correspondientes a sanidad, educación, empleo y justicia), la Administración de la Comunidad Autónoma ocupa, en la actualidad, a 50.925 trabajadores (incluyendo los sectores de Administración General de la Comunidad Autónoma, el sector sanitario, así como el docente no universitario y el correspondiente al personal al servicio de la Administración de Justicia). Por su parte, el empleo público local asciende a 17.670 empleados públicos y el universitario a 5.784 empleados públicos. La Administración General del Estado, no incluido en el ámbito de aplicación del proyecto, ocupa en Aragón a 22.261 empleados públicos. (Fuentes: Boletín Estadístico del Personal al Servicio de la Comunidad Autónoma de Aragón de Junio de 2015 y Boletín estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas de julio 2015.)

Ello significa que, en atención a los datos contenidos en la Encuesta de Coyuntura Laboral del Ministerio de Empleo y Seguridad Social correspondiente al año 2012, el empleo público en Aragón constituye una quinta parte del mercado laboral en Aragón, lo que pone de manifiesto la relevancia de este sector productivo en el desarrollo de la economía aragonesa.

	Nº Efectivos	Porcentaje
Administraciones Públicas en Aragón	90.653	26,34%
Administraciones Públicas en Aragón (sin AGE)	66.947	19,45%
TOTAL EFECTIVOS LABORAL Aragón	344.100	100,00%

Debe destacarse, por otra parte, el progresivo aumento de la Administración de la Comunidad Autónoma en el marco del empleo público en Aragón, en detrimento de la Administración General del Estado. Este fenómeno es uno de los múltiples efectos, como resulta evidente, del profundo proceso de descentralización política acaecido en el sistema de organización territorial a partir de la promulgación de la Constitución Española. Si en el año 1986, año en el que se promulgaría la Ley de Ordenación de la Función Pública de Aragón, la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón era una Administración incipiente actualmente se configura como la Administración de mayor magnitud cuantitativa de la Comunidad Autónoma.

Efectivos	1998	1999	2003	2005	2006	2008	2009	2012	2015
Administración CA									
Administración General	9.266	10.952	11.496	11.174	10.819	11.432	11.323	11.837	11.235
Sanidad			14.865	15.187	14.574	15.743	16.108	22.171	23.036
Docencia		10.765	11.819	12.187	12.507	13.331	13.544	14.118	14.531
Justicia						1.267	1.227	1.240	1.250
Entidades de Derecho Público	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	ND	873
TOTAL EFECTIVOS	9.266	21.717	38.180	38.548	37.900	41.773	42.202	43.425	50.925

Puede apreciarse sin dificultad el importante impacto que una nueva ley de la función pública, que actualiza y mejora las previsiones de la legislación actual, puede comportar en la realidad social aragonesa. Tal impacto puede concretarse en múltiples extremos:

a) En cuanto a su repercusión en la calidad de los servicios públicos y en el buen funcionamiento de las Administraciones Públicas: la renovación de la legislación sobre función pública persigue una mejora *real y efectiva* de la prestación de los servicios públicos. En concreto, esta ley se configura como elemento clave en una política más general de fomento de la calidad del servicio público, política que se caracteriza por una visión holística de la calidad. En lo referido al plano de los recursos humanos, esta atención por la mejora de la calidad se manifiesta en múltiples aspectos. Entre ellos, se articula como elemento clave de las herramientas de desarrollo profesional de los empleados públicos, vinculando estrechamente su contribución a la mejora de la prestación del servicio con su propia progresión profesional.

Por otra parte, la ley centra su atención en los resultados efectivos de las políticas públicas y, no tanto, en lo procedimental o meramente formalista. Ello se enmarca en una visión de la eficacia administrativa mucho más proactiva y, en definitiva, más favorable a la consecución del interés general que la tradición visión de la gestión administrativa como mero cumplimiento de normas. Así, la ley incorpora la búsqueda efectiva del resultado en múltiples facetas del modelo de función pública, tales como la evaluación del rendimiento (que se encuentra estrechamente vinculados a los efectivos resultados del trabajo realizado), el desarrollo profesional (que se conforma también bajo esta premisa) así como en los mecanismos de responsabilidad profesional. El

régimen retributivo también se imbuje de esta atención preferente por los resultados, potenciado y actualizando, perfeccionándolo, el régimen de las retribuciones complementarias vinculadas al cumplimiento de los objetivos organizacionales.

No debe olvidarse, en este sentido, las relevantes funciones y competencias atribuidas a las Administraciones públicas que se incluyen en el ámbito de aplicación de esta ley, competencias que se conforman como pilares básicos del actual estado social y del bienestar (competencias locales, bienestar social, dependencia, sanidad, educación, administración de justicia o gestión del empleo). El buen funcionamiento de los servicios públicos es el presupuesto básico y necesario para la garantía efectiva de la igualdad y de los derechos sociales de los ciudadanos.

b) En cuanto al impacto sobre el propio mercado de trabajo que conforma la función pública, la ley pretende fomentar su dinamismo interno así como su adecuado funcionamiento, con efectos directos en su propia configuración interna y en las condiciones de trabajo de los empleados públicos. La ampliación de las posibilidades de movilidad interna (especialmente, en lo relativo a la regularización de la gestión de los procedimientos ordinarios de provisión de puestos de trabajo), así como la flexibilización de las herramientas de distribución de tareas, la apuesta por el fortalecimiento, la racionalización y la actualización del modelo formativo, así como la potenciación de los itinerarios de desarrollo y progresión profesional, repercutirá sin duda en la mayor competitividad profesional de los empleados públicos así como en la productividad de su prestación de servicios, sin olvidar la propia potenciación de su desarrollo personal a través de su actividad profesional. Con ello, se persigue, en términos generales, un mercado interno de trabajo más competitivo, permanentemente actualizado y en constante evolución y desarrollo.

c) Por lo que se refiere a las relaciones entre el sector público y privado del mercado de trabajo, pretende mejorar las vías de intercambio entre ambos sectores. Por una parte, la ley persigue fomentar el acceso de los empleados públicos a determinados sectores del mercado privado de trabajo con el objetivo de favorecer la aplicación de su experiencia profesional en otros sectores productivos. En este sentido, se ha modificado algunos aspectos del régimen de situaciones administrativas, especialmente en lo relativo a la excedencia por prestación de servicios en el sector público. Asimismo se contempla la incorporación de personal externo a través de la modalidad de la relación especial de alta dirección, si bien bajo los requisitos y con las condiciones que se prevén en la Ley.

2. Memoria de impacto de género

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de este siglo. Este hecho hace necesario configurar un

sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La necesidad de conciliación del trabajo y la familia ha sido ya planteada a nivel internacional y comunitario como una condición vinculada de forma inequívoca a la nueva realidad social.

En este sentido, en la Conferencia Mundial de Naciones Unidas de 1985, celebrada en Nairobi, aparece una de las primeras referencias a la estrategia de *mainstreaming* de género, como una de las claves en la consecución de los objetivos en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres para las políticas gubernamentales. Posteriormente, en la Conferencia Mundial de Pekín, en el año 1995, la implantación de esta estrategia aparecerá como uno de los compromisos fundamentales de los Estados para los próximos años.

El término *mainstreaming* de género no tiene una traducción directa al castellano, aunque su significado puede ser traducido por «integración de los objetivos de las políticas específicas de igualdad de oportunidades en las políticas generales». Así, el objetivo de la consecución de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y la eliminación de la discriminación por razón de sexo, además de ser una prioridad transversal, que debe ser atendida desde todas las áreas competenciales, se convierte también en sistemática, a lo largo de todas las fases de intervención y en todos los momentos del procedimiento.

En el marco de la Unión Europea, el *mainstreaming* de género se incorpora desde principios de los años 90 a las estrategias de desarrollo comunitario y pueden encontrarse referencias a su aplicación y desarrollo en el marco de la política estructural y en los planes y estrategias de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En España, ambas influencias y obligaciones internacionales se han ido dejando notar. Los planes de igualdad de oportunidades, en los ámbitos estatal, regional y local, han ido incorporando objetivos, medidas y actuaciones para el desarrollo de esta estrategia, dejando de esta forma huella, tanto en los objetivos, como en la forma y los procedimientos de puesta en marcha y ejecución de las políticas de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

En el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón se han desarrollado iniciativas dirigidas a facilitar la conciliación de la vida familiar y laboral. Con el antecedente de la aprobación de la Ley 3/1999, 5 de noviembre, para promover la conciliación de la vida familiar y laboral de las personas trabajadoras y posterior Orden AP/3902/2005, de 15 de diciembre, por la que se dispone la publicación del Acuerdo de la Mesa General de Negociación por el que se establecen las medidas retributivas y para la mejora

de las condiciones de trabajo y la profesionalización de los empleados públicos, suscrito por la Administración del Estado y las Organizaciones Sindicales UGT, CSI - CSIF y SAP, con la adhesión posterior de CC.OO. a las medidas de conciliación se hizo necesario, sobre las bases sentadas por el Estado, mejorar, en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón, las condiciones laborales de los empleados públicos a fin de compatibilizar su vida familiar y laboral en régimen de igualdad, por lo que en mayo de 2006 se adoptó el Acuerdo de la Mesa de la Función Pública sobre Conciliación de la vida personal, familiar y laboral de los Empleados Públicos de la Comunidad Autónoma de Aragón.

Asimismo, recogiendo el contenido de dicho Plan Concilia se aprueba el Acuerdo de Condiciones de Trabajo del personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón en septiembre del 2006.

Posteriormente en el año 2007, con el objetivo de avanzar hacia la igualdad efectiva entre hombres y mujeres se aprueba la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, la cual tuvo un impacto indudable en el EBEP donde se recogen importante novedades en materia de igualdad que atraviesa el texto de forma transversal en el catálogo de derechos al incorporar el respeto a la intimidad personal, especialmente frente al acoso sexual o moral, y a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Encontramos medidas que buscan avanzar hacia la igualdad efectiva en el código ético, en el catálogo de permisos y licencias vinculadas a favorecer la conciliación, en el sistema de situaciones administrativas al incorporar las denominadas situaciones de tercera generación como la excedencia por agrupación familiar, por cuidado de familiares o por razón de violencia de género, entre otras.

En definitiva un conjunto de medidas y acuerdos que intentan responder a las necesidades que plantea una Administración como la autonómica que ha visto incrementar su personal exponencialmente en los últimos años y en particular la incorporación de las mujeres ha supuesto un cambio fundamental en la gestión de los recursos humanos, y donde las políticas de igualdad cobran un especial protagonismo.

Tomando como referencia los datos obtenidos del Boletín Estadístico del Personal de la Dirección General de la Función Pública y Calidad de los Servicios, a fecha de junio de 2015, existe un 26,58 % de hombres y un 73,42 % de mujeres en el conjunto de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón, es decir, en número de efectivos (50.925 entre funcionarios y personal laboral) hay 37.391 mujeres y 13.534 hombres. Estos datos vienen a confirmar la presencia muy mayoritaria de mujeres en todos los sectores de la Administración autonómica:

	Hombres	Mujeres
	3.742	7.493

Administración General		
Docencia	4.427	10.104
Instituciones sanitarias	4.634	18.402
Justicia	342	908
Total	13.534	37.391
Porcentaje total género	26,58%	73,42%

Por lo que se refiere al personal funcionario, esta distribución no es igual según los diferentes grupos de clasificación. Los datos obtenidos muestran que existe un mayor porcentaje de mujeres en los grupos inferiores especialmente en el subgrupo C2 donde hay 8.319 mujeres (el 82,93%) frente a 1.712 hombres. A diferencia del subgrupo A1 donde la diferencia se acorta, lo que pone de manifiesto que actualmente la mayoría de los puestos de la alta función pública o de carácter directivo intermedio son ocupados mayoritariamente por hombres.

FUNCIONARIOS	A1	A2	C1	C2	E	X	%
H	5.527	3.622	1.458	1.712	1.140	75	26,58%
M	7.827	14.603	3.017	8.319	3.565	60	73,42%
TOTAL	13.354	18.225	4.475	10.031	4.705	135	50.925

Es decir la distribución por género demuestra una Administración autonómica eminentemente femenina con abrumadora presencia de mujeres en los subgrupos inferiores y mayor presencia masculina en los puestos de nivel superior. No obstante, si observamos los datos a lo largo de los diez últimos años podemos comprobar como esta brecha se ha visto reducida pasando de un 28,32% de mujeres en el grupo A en 1999 al 58,62 % en el año 2015, por el contrario la presencia de hombres en el grupo A se ha visto disminuida en el mismo periodo pasando de un 71,68 % a un 41,38 %.

% EFECTIVOS POR GRUPO Y SEXO (sólo Administración General)

	1999	2001	2003	2005	2007	2008	2010	2013	2015
GRUPO A1									
Varones	71,68	66,9	62,11	63,14	62,23	62,16	53,16	45,85	41,38
Mujeres	28,32	33,1	34,89	36,86	37,77	37,84	46,84	54,14	58,62
GRUPO A2									
Varones	49,15	41,83	40,37	37,75	37,55	37,17	38,17	21,18	19,87
Mujeres	50,85	58,17	59,63	62,25	62,45	62,83	61,83	78,82	80,13
GRUPO C1									

Varones	55,24	51,86	51,51	51,04	48,45	48,55	43,85	31,94	32,58
Mujeres	44,76	48,14	48,49	48,96	51,55	51,45	56,15	68,06	67,42
GRUPO C2									
Varones	30,31	26,51	24,1	22,48	20,78	20,91	16,98	13,43	17,06
Mujeres	69,69	73,49	75,9	77,52	79,22	79,09	83,02	86,57	82,92
AGRUPACIÓN PROFESIONAL									
Varones	62,37	56,07	56,41	59,46	57,45	55,05	61,90	38,30	24,22
Mujeres	36,63	43,93	43,59	40,54	42,55	44,95	38,10	61,70	75,78
TOTAL									
Varones	53,75	48,634	46,9	46,774	45,292	44,768	42,81	37,79	26,58
Mujeres	46,05	51,366	52,5	53,226	54,708	55,232	57,19	62,21	73,42

Por lo que se refiere al personal laboral en términos porcentuales las diferencias son significativas entre titulados superiores, ocupando las mujeres la mayoría de los puestos con un 65,90 % y un 34,10 % los hombres, es decir, a diferencia del personal funcionario de carrera la situación es distinta cuando nos referimos al personal laboral de titulados superiores que cuando valoramos los datos del subgrupo A1 en el personal funcionario.

Igualmente, las diferencias son significativas entre los titulados medios, con una mayor presencia de mujeres que alcanza el 60,49 % y un 39,51 % de varones.

Por último cuando se valoran otras titulaciones la presencia de hombres y mujeres se encuentra más equilibrada con un 54,18 % de mujeres y un 45,82 % de hombres.

LABORAL	TITULADO SUPERIOR	TITULADO MEDIO	OTRAS TITULACIONES	TOTAL
H	15	64	925	1.004
M	29	98	1.094	1.221
	44	162	2.019	2.225

LABORAL	TITULADO SUPERIOR	TITULADO MEDIO	OTRAS TITULACIONES	TOTAL
H	34,10%	39,51%	45,82%	45,12%
M	65,90%	60,49%	54,18%	54,87%

En todo caso, podemos afirmar que la presencia de mujeres en la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón se ha visto incrementada de forma exponencial en los últimos dieciséis años de forma inversamente proporcional a la presencia masculina. Si tomamos los datos

desde 1999 la presencia de mujeres se ha incrementado en una media de 10 puntos porcentuales de media invirtiendo la proporción de hombre y mujeres.

En aquellos grupos de clasificación donde la presencia de hombres era muy superior a la de mujeres, actualmente se ha equilibrado de forma muy significativa, así en el grupo A1 en 1999 había un 71,68 % de hombres por un 28,32 % de mujeres mientras que en el 2015 la presencia de hombres es de un 41,38 % de hombres y de un 58,62 % de mujeres. Asimismo en el anterior grupo B, actualmente subgrupo A2, la presencia de hombres era del 49,15 % y de mujeres del 50,85 %, mientras que dieciséis años después la presencia de hombres ha descendido a un 19,87 % y los efectivos femeninos han ascendido a un 80,13 %.

Por su parte en aquellos grupos de clasificación donde la presencia de mujeres era superior en 1999, las diferencias se han incrementado de forma más significativa, así si tomamos como referencia el grupo D, actual subgrupo C2, la presencia de mujeres en 1999 ya era del 69,69 % y de hombres de un 30,31 %, mientras que en el año 2015 la presencia de mujeres ha ascendido a un 82,92 % y de un 17,06 % de hombres.

En consecuencia, la radiografía de la mujer en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón forma parte del perfil que se dibuja a nivel nacional, es decir, una presencia mayoritaria concretada en los escalones inferiores, dándose escasa presencia de mujeres entre los altos cargos y alta función pública, aunque con una tendencia claramente cambiante como consecuencia del inexorable relevo generacional. Así, el perfil general del personal integrante de la función pública en Aragón es mujer, con estudios universitarios de titulación media, de edad en torno a los 45 años y perteneciente al grupo A2, aunque no hay que desconocer la importante presencia de mujeres en el subgrupo C2.

Las principales razones estriban en las disparidades salariales en el sector privado o las dificultades de conciliación personal, familiar y profesional, lo que empuja a un número cada vez más significativo de mujeres a optar por las Administraciones Públicas como ámbito en el que desarrollarse profesionalmente.

En el texto del proyecto se recogen una serie de preceptos que caminan en la dirección de facilitar la presencia de mujeres e intentar paliar, reducir o eliminar las posibles situaciones de discriminación que pudieran producirse en el entorno laboral, así cabe destacar la inclusión de las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, al establecer como principio regulador de la función pública aragonesa la igualdad de trato entre hombres y mujeres, en aplicación de los artículos 3, 4 y 5 de la citada Ley, o la disposición adicional primera al incluir la cláusula de género al establece que las menciones genéricas en masculino que

aparecen en el articulado de la presente ley se entenderán referidas también a su correspondiente femenino.

Asimismo se incluye la paridad en los órganos de selección de personal, en el órgano técnico de reconocimiento de la carrera profesional y en los órganos técnicos de valoración en la provisión de puestos de trabajo.

Por otro lado, los empleados públicos incluidos en el ámbito de aplicación de la ley tienen los derechos individuales relacionados en los artículos 14 y 15 del EBEP, entre los que cabe destacar los relativos al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo, especialmente frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral, a la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social o a la adopción de medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

En cuanto a los permisos y licencias, cabe destacar la inclusión del permiso por razón de violencia de género y en el ámbito de la movilidad destacar la movilidad por causa de violencia de género.

Por último en el ámbito de las situaciones administrativas, es reseñable la inclusión de las situaciones administrativas de tercera generación, vinculadas a favorecer la conciliación de la vida familiar, laboral y personal como la excedencia voluntaria por agrupación familiar, excedencia por cuidado de familiares o la excedencia por razón de violencia de género, en este caso para la protección de las personas víctimas de esta situación.

Por ello, el anteproyecto de ley de la Función Pública de Aragón incorpora en su articulado una propuesta de conjunto que pretende responder a una Administración Pública que cuenta cada vez más con la presencia de mujeres entre sus efectivos, y en este sentido se estima que el anteproyecto de ley contribuye a mejorar la presencia de las mujeres en las Administraciones Públicas aragonesas.

3. Memoria de impacto económico y presupuestario

El modelo general de recursos humanos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón ha sufrido profundos cambios a los largo del proceso de consolidación de la Administración autonómica. Con la integración de los efectivos docentes y sanitarios la Administración adoptaría una nueva dimensión organizativa cuya realidad no ha podido ser incorporada en toda su complejidad en la normativa legal existente. La realidad que decidió normar el legislador de 1986 era muy diferente a la que ahora presenta la Administración Autonómica.

No sólo desde el punto de vista cuantitativo, también cualitativo. Las nuevas fórmulas de gestión que han ido desarrollándose durante este proceso invitan a redimensionar cualitativamente el ámbito de la normativa aragonesa. De esta forma, el desarrollo de entes descentralizados de la Administración matriz, la proliferación de consorcios y empresas públicas dependientes o participadas por la Administración autonómica así como las nuevas necesidades de gestión pública hacen necesario una toma de postura expresa por la nueva normativa reguladora que garanticen la adaptación de la Administración autonómica a un entorno cada vez más competitivo.

En consecuencia el nivel de intervención en los diferentes sectores de la economía de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Aragón adquiere en los últimos años un cariz completamente distinto respecto del escenario económico a nivel autonómico y nacional en el que se aprobó la Ley de Ordenación de la Función Pública de 1986 tanto por el desarrollo de la llamada Administración Institucional, del propio sector público de la Comunidad Autónoma como a nivel cuantitativo al multiplicarse varias veces el número de efectivos.

Por ello, el correcto desarrollo de la función pública aragonesa constituye un elemento crítico para el desarrollo económico de la Comunidad Autónoma tanto por su relevancia en el buen funcionamiento y en la eficacia de las instituciones públicas, en su condición de marco regulador de la actividad económica, como en cuanto a su condición de sector económico de actividad.

Por una parte, la eficacia en la prestación de los servicios públicos constituye un elemento básico en el actual modelo económico, conformado, en nuestro marco constitucional, como una economía social de mercado. Y, en este sentido, pueden identificarse a las instituciones públicas como un elemento clave del fortalecimiento y la sostenibilidad del mercado de bienes y servicios. La eficacia de las Administraciones Públicas repercute, sin duda, en el desarrollo económico de la Comunidad Autónoma. Por ello, la conformación de un modelo de empleo público competitivo y avanzado tiene múltiples y variados efectos directos inmediatos en el funcionamiento del modelo económico, tanto en lo que afecta a las políticas de fomento económico como las de regulación.

Por ello, el análisis del impacto económico del proyecto es una tarea compleja por diversas razones. En primer lugar, por la diversidad de agentes afectados dentro de cada actividad de servicios (prestadores, usuarios y la propia Administración Pública) dado que en la actualidad la presencia e intervención de la Administración en el conjunto de la sociedad aragonesa se ha visto incrementada en los últimos años de forma exponencial como consecuencia de los traspasos de competencias en materias tan sensibles para el ciudadano como la educación, la sanidad o los servicios sociales

En definitiva, las Administraciones Públicas aragonesas tienen un papel estratégico por su carácter central en los procesos de integración económica, su imbricación en las actividades productivas y su vinculación al bienestar de las familias. Esta influencia determinante en la eficiencia del sistema económico hace que deba prestarse especial atención al capital humano que hace posible la prestación de los servicios en un entorno cada vez más competitivo, lo que requiere una política de implementación y desarrollo de la carrera profesional, tanto más cuanto que el número de empleados públicos se ha multiplicado desde la promulgación de la Ley de 1986.

La modernización de la función pública es una exigencia de racionalidad económica. La lucha por la productividad, la racionalización de la distribución de los recursos públicos y la mejora de la eficiencia tienen en la reforma de la gestión de los recursos humanos uno de sus principales incentivos. Hay que recordar que más del 35% del presupuesto de nuestra Comunidad Autónoma está destinado a los gastos de su personal, porcentaje que pone de manifiesto la relevancia de esta materia en la evolución de la realidad económica aragonesa. El cambio de un modelo excesivamente rígido y tendencialmente incrementalista de gestión de personal a un modelo más flexible y eficiente se convierte así en una de las claves de redistribución presupuestaria y, en última instancia, de recuperación económica.

Así, las iniciativas y actuaciones que se prevén en el anteproyecto de ley deben tener en consideración los cambios cuantitativos y cualitativos que la Administración autonómica ha experimentado en los últimos años, y que se han mencionado anteriormente, pero debe hacerlo en un entorno de necesario rigor presupuestario lo que exige plantear las iniciativas y actuaciones desde una perspectiva estratégica que permita cumplir el objetivo de prestar servicios públicos de calidad con menores recursos y que permita superar la tendencia incrementalista en las disponibilidades presupuestarias.

Los elementos más relevantes de esta reforma van dirigidos a aprovechar las oportunidades que brinda el EBEP y que se plasman en el anteproyecto de ley de la Función Pública de Aragón a lo largo de su articulado, lo cual conlleva la puesta a disposición de un conjunto de recursos económicos, humanos y materiales que tienen que ser coherentes con las disponibilidades presupuestarias actuales. Para ello el anteproyecto de ley establece unos sólidos marcos de definición estratégica de la política de función pública y de definición de un modelo de gestión de recursos humanos para las Administraciones de la Comunidad Autónoma de Aragón.

El EBEP establece un conjunto de oportunidades de modernización administrativa que este anteproyecto de ley incorpora y establece la base principal para su desarrollo, pero ello no debe implicar un incremento sustancial del coste en las diferentes partidas presupuestarias.

A través de la planificación estratégica y más concretamente a través de los planes de ordenación de recursos humanos se podrán realizar análisis de las disponibilidades y necesidades de personal, tanto desde el punto de vista del número de efectivos, como del de los perfiles profesionales o niveles de cualificación de los mismos, así como previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y modificaciones de estructuras de puestos de trabajo que implicarán una mejor redistribución de los efectivos disponibles sin un incremento del coste.

Estas actuaciones permitirán acometer iniciativas de obligado cumplimiento y de necesaria implantación como el establecimiento de un sistema de evaluación del rendimiento, además de otras iniciativas necesarias como la carrera profesional horizontal, una selección de personal más ágil y flexible que permita atraer a la excelencia, mejorar los sistemas de provisión de puestos de trabajo, reforzar la transparencia con la creación del Sistema Aragonés de Información sobre la Función Pública y del Portal de Acceso a la Función Pública de Aragón, mejorar los mecanismos de coordinación entre las diferentes Administraciones Públicas con la creación y puesta en funcionamiento del Consejo de la Función Pública de Aragón y de los restantes órganos de coordinación previstos en esta ley.

Las iniciativas y actuaciones que se plasman en el anteproyecto de ley en un contexto de austeridad presupuestaria constituyen un reto y una oportunidad para profundizar en la modernización y reforma de la Administración autonómica rompiendo lógicas incrementalistas y formas de hacer tradicionales y estandarizadas que es necesario superar. Es preciso insistir en que el contexto actual es necesario contestar a la pregunta de "cómo se va a hacer" además de "qué se va a hacer".

A fin de hacer posible la valoración de los recursos adicionales que requieren las medidas propuestas en el anteproyecto de ley, se presenta en este documento una estimación global de costes de las acciones e iniciativas que se adoptan en el mismo; no obstante, a lo largo de la tramitación del citado anteproyecto, se ajustará el impacto económico de la norma con la incorporación de proyecciones más avanzadas en algunos aspectos, sobre todo los relativos al de la carrera profesional, que suponen los de mayor coste asociado.

a) Instituto Aragonés de Administración Pública.

El artículo 10 del anteproyecto de Ley de Función Pública establece que el I.A.A.P. es el órgano adscrito al Departamento competente en materia de función pública bajo cuya dirección, vigilancia y tutela tiene encomendado el cumplimiento de fines tales como:

- a) Gestionar los procedimientos selectivos para el acceso a la función pública con el objetivo de seleccionar a los mejores candidatos en atención a sus competencias y a las funciones profesionales encomendadas, garantizando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.
- b) Desarrollar y ejecutar programas de formación dirigidos al perfeccionamiento y adquisición de nuevas competencias por los empleados públicos que favorezca el desempeño excelente de sus funciones.
- c) Contribuir a la mejora del rendimiento de los empleados públicos, en el marco de su progresivo desarrollo profesional, mediante el sistema de gestión del rendimiento.
- d) Promover y fomentar la investigación, el asesoramiento y la evaluación de los programas de calidad y mejora de los servicios, especialmente, en su vinculación con la gestión de los recursos humanos.

Uno de los objetivos de Ley, a tenor de esos fines, es reforzar el papel del I.A.A.P. lo que requerirá la incorporación de nuevos perfiles profesionales que refuercen las áreas de selección, de formación y de gestión del rendimiento, para ello se propone la creación de los siguientes puestos:

- Asesor Técnico (N22) para asesoramiento técnico en materia de selección de personal, como refuerzo para la gestión de los procesos selectivos y de apoyo al Tribunal Administrativo de la Función Pública:
 - Coste estimado incluyendo retribuciones anuales brutas, tres trienios y costes sociales: 49.350,09 €.
- Asesor Técnico (N22) para asesoramiento técnico, estudio, implantación y gestión de la evaluación del rendimiento:
 - Coste estimado incluyendo retribuciones anuales brutas, tres trienios y costes sociales: 49.350,09 €
- Psicólogo (N22) para estudio, implantación y gestión de la evaluación del rendimiento:
 - Coste estimado incluyendo retribuciones anuales brutas, tres trienios y costes sociales: 49.350,09 €
- 3 Administrativos (N16) para tareas de apoyo administrativo a las áreas anteriores:
 - Coste individual estimado incluyendo retribuciones anuales brutas, tres trienios y costes sociales: 31.808,90 €
 - Total: 95.426,70 €
- TOTAL: 234.476,97 €

Algunos de estos puestos podrán ser provistos con efectivos de la propia organización, por lo que el coste incluido podría minorarse en función de la situación.

b) Tribunal Administrativo de la Función Pública de Aragón.

La creación del Tribunal Administrativo de la Función Pública de Aragón no debería suponer un incremento de la plantilla de la Administración, ya que la unidad administrativa que prestaría asistencia y apoyo estaría formada por el personal técnico y administrativo que actualmente participa en las tareas de estudio y preparación de los expedientes de recursos en materia de acceso a la función pública. En todo caso, si del volumen de expedientes se deriva la necesidad de reforzar la plantilla, se deberán utilizar los instrumentos de movilidad funcionales, de reestructuración de las relaciones de puestos de trabajo o de asignación provisional de funciones.

No obstante, sí que supondrá un incremento de coste la retribución de los miembros del Tribunal, que se realizará por dietas fijadas por Acuerdo del Consejo de Gobierno de Aragón. Si tomamos como referencia la previsión de gastos fijada en el presupuesto del Tribunal Administrativo de Contratos Públicos de Aragón para el ejercicio 2016, el importe total asciende a 37.620,95 euros anuales. Ahora bien, al determinarse las retribuciones de los miembros del Tribunal por dietas, el importe final dependerá del número de sesiones del Tribunal. De manera que tanto un eventual incremento en el tipo de asuntos de los que sea competente como de los entes de cuyos procesos de selección conozca, comportará un incremento de gasto.

c) Portal de la Acceso a la Función Pública de Aragón.

Valoración económica:

- Sistema de Registro de Formularios utilizando el Entorno de Trabajo Telemático (ETT)	30.000€
- Sistema de publicación de Ofertas de Empleo Público: construcción del sistema base: evolutivos:	60.000€ 40.000€ anuales (de 2 a 3 años)
- Sistema de gestión de Ofertas de Empleo Público para organismos que no dispongan de ellos: construcción: evolutivos:	50.000€ 25.000€ anuales (2 años)
- Servicio de Soporte:	30.000€ anuales
TOTAL	400.000€

El modelo de construcción de este sistema se basaría en realizar durante el primer año una inversión del 50% (200.000 €), de un 15% (60.000€) durante los dos años siguientes, para incorporar funcionalidades avanzadas y mejoras que pidieran los usuarios y un 20% (80.000 €) para completar la implantación del Portal

d) Sistema Aragonés de Información sobre la Función Pública

En esta memoria se contiene un estudio provisional de alcance, con una estimación global de 41.600 € para la puesta en marcha del proyecto, que se dividiría en dos partes: una, la recogida de información que deberán de aportar las diferentes Administraciones, y otra, la explotación y obtención de resultados de estos datos.

e) Evaluación del rendimiento y carrera profesional:

El Gobierno de Aragón es consciente de que cualquier medida de modernización de la función pública debe afrontarse teniendo en cuenta sus repercusiones presupuestarias.

En este sentido cabe señalar que, en la Administración de la Comunidad Autónoma, la puesta en marcha de las medidas contenidas en el anteproyecto de ley y, en particular, las relativas a evaluación del rendimiento y carrera horizontal, van a dilatarse hasta la implantación del régimen definitivo de la misma, estando previsto un desarrollo reglamentario en el plazo máximo de dos años desde la entrada en vigor de la Ley.

En efecto, la implantación de la carrera profesional horizontal en el modelo aragonés de función pública debe articularse, en todo caso, de acuerdo con los principios de sostenibilidad del gasto público y estabilidad presupuestaria, con especial interés en la reducción del déficit público.

La carrera horizontal tiene como objetivo el reconocimiento profesional del funcionario en su puesto de trabajo, *a través de la evaluación de su rendimiento profesional*. Sin duda, la implantación de herramientas que permitan la evaluación del rendimiento de los empleados públicos y el reconocimiento profesional de los empleados con buenos resultados constituye una herramienta muy preciada para mejorar la productividad de nuestras organizaciones públicas. A medio plazo, si bien exige una cierta disponibilidad presupuestaria en los estadios iniciales de su implantación, la carrera profesional horizontal se presenta como un mecanismo clave en la garantía de la calidad y la eficiencia del sector público.

El Gobierno de Aragón es consciente de que la implantación de la carrera horizontal en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma debe ir acompañada de otras medidas de política general de

personal que permitan conjuntamente, que tal implantación sea coherente, desde el punto de vista organizativo, y sostenible, desde el presupuestario.

La implantación de la carrera profesional horizontal se enmarca, en este sentido, en un entorno organizativo con unas características heredadas. Se trata de una organización con una gran diversidad de niveles en la estructura de puestos de trabajo y, por consiguiente, con un importante peso de la carrera vertical. Este entorno organizativo tiene que adaptarse a la nueva realidad derivada de la implantación de este nuevo modelo de carrera profesional para que este proceso repercuta positivamente tanto a nivel organizativo como presupuestario.

La carrera horizontal reconoce el *expertizaje profesional* de los empleados públicos sin que sea necesario cambiar de puesto de trabajo. Hasta la implantación de este nuevo modelo de carrera, la única forma a través de la cual los funcionarios podían progresar profesionalmente era el cambio de puesto de trabajo a niveles superiores. Ello ha provocado, especialmente en algunas escalas funcionariales y clases de especialidad, una cierta presión vertical en la organización, concretada en la elevación paulatina de los niveles de los puestos de trabajo. La carrera horizontal deberá reducir esta presión vertical ya que se abren nuevas perspectivas de progresión profesional no vinculadas ya al cambio de puesto y, por tanto, a su clasificación.

Otro de los inconvenientes que presenta el actual modelo de carrera vertical es la disparidad de expectativas de carrera profesional entre las escalas generales (en las que existen un elevado número de puestos de estructura y, por tanto, mayores posibilidades de carrera vertical) y facultativas (donde tales posibilidades son mucho más reducidas). En contraposición, en el modelo de carrera horizontal, todos los funcionarios públicos tienen las mismas expectativas de acceso a tramos superiores de carrera horizontal, con independencia de su escala de adscripción.

Por todo ello, la implantación de la carrera horizontal debe ir acompañada de medidas de racionalización de la estructura administrativa y de homogeneización de los niveles de los puestos de trabajo. Por una parte, debe potenciarse la carrera horizontal en detrimento de la vertical, especialmente en los grupos profesionales de apoyo administrativo y especializado (nuevo grupo C) donde el papel de la carrera vertical es muy reducido. Por otra, la implantación de la carrera horizontal en aquellas escalas con cierta inflación de niveles debe conllevar también un replanteamiento en el análisis y descripción de puestos de trabajo para adaptar nuestra estructura de niveles a la nueva realidad del sistema de desarrollo profesional. Esta intención se pone de manifiesto también en el propio espíritu de la Ley que evita considerar a la carrera vertical (es decir, el rendimiento efectivo de puestos de responsabilidad superior) como un modelo de progresión consolidable (se elimina, por tanto, el antiguo régimen de consolidación de grado personal). El escenario de llegada deberá ser un aplanamiento organizativo, allí donde sea necesario. En la

misma línea, el EBEP, consciente de la excesiva verticalidad de las organizaciones públicas españolas ha adaptado el sistema de clasificación de los funcionarios públicos reduciendo el número de grupos profesionales -en concreto, de cinco a tres grupos- con el objetivo de reducir el número de niveles de la estructura administrativa.

Este proceso, no obstante, se llevará a cabo sin merma de los derechos retributivos consolidados por los funcionarios que actualmente prestan servicios en la Administración de la Comunidad Autónoma.

La transferencia de recursos desde la carrera vertical (a través de la valoración de los puestos de trabajo) a la implantación de la carrera horizontal comportaría dos ventajas fundamentales: por una parte, se produciría este necesario aplanamiento organizativo, y, al mismo tiempo, se permitiría un reparto mucho más equitativo de las posibilidades de desarrollo profesional entre todos los empleados públicos. Así, el aplanamiento organizativo eliminaría las diferencias en las expectativas de carrera entre las escalas generales y facultativas y, al mismo tiempo, desincentivaría la movilidad exclusivamente dirigida al acceso a puestos de nivel superior.

Por otra parte, la implantación de la carrera horizontal coincide con un proceso demográfico de envejecimiento poblacional dentro de la función pública autonómica que conlleva el incremento del número de jubilaciones en los próximos años. Este fenómeno constituye un entorno de oportunidad para dinamizar este proceso de racionalización de las estructuras administrativas ya que permite la reclasificación de aquellos puestos de trabajo (y, consecuentemente, su homogeneización) que vayan quedando vacantes como consecuencia de las jubilaciones que se produzcan. Deben aprovecharse las ventajas que esto puede conllevar no sólo como mecanismo de control y compensación del gasto público (ya que constituye un contexto propicio para reducir el tamaño de determinados grupos profesional en atención a las necesidades estructurales actuales) sino también como elemento de dinamización de este proceso de modernización. El aumento de la tasa de jubilación que se prevé en los próximos años constituye una valiosa herramienta para transferir recursos hasta ahora destinados a la creación de puestos de nivel superior al proceso de implantación de la carrera horizontal que ahora se inicia. El objetivo es, una vez más, compensar los costes derivados de esta implantación con medidas de políticas de personal que repercutan en un mejor funcionamiento general de la gestión de los recursos humanos en el ámbito de la Administración General.

Por otro lado, hay que reiterar lo apuntado anteriormente en el sentido de que el Gobierno de Aragón regulará en el plazo máximo de dos años el régimen definitivo de carrera horizontal de la Administración de la Comunidad. En este sentido y de acuerdo con el principio general de cobertura presupuestaria, la Disposición transitoria del anteproyecto de ley establece que:

“3 La implantación de los sucesivos tramos de carrera horizontal podrá ser progresiva y estará condicionada a las disponibilidades presupuestarias.

4. El Gobierno de Aragón regulará en el plazo máximo de dos años el régimen definitivo de carrera horizontal de la Administración de la Comunidad Autónoma en aplicación de lo dispuesto en esta Ley. Hasta entonces, se seguirá abonando las cuantías correspondientes al componente singular “Anticipo a cuenta de Desarrollo Profesional” previsto en el Acuerdo del Gobierno de Aragón de 9 de septiembre de 2008, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración General de 13 de agosto de 2008, sobre medidas de desarrollo profesional de los empleados públicos del citado ámbito sectorial, así como el primer y, en su caso, el segundo nivel del componente singular de perfeccionamiento profesional del complemento específico previsto en el Acuerdo de 5 de septiembre de 2006, del Gobierno de Aragón, por el que se ratifica el Acuerdo de la Mesa Sectorial de Administración General de 27 de julio de 2006.”

Como se ha señalado, la implantación de la carrera horizontal y, consiguientemente, su financiación, se afrontará adoptando otras **medidas complementarias de gestión** que proporcionen cobertura operativa y financiera a este proceso.

- a) En primer lugar, a través de la *racionalización y homogeneización paulatina* de la estructura de puestos de trabajo. Una de las peculiaridades que presenta la implantación de la carrera horizontal, respecto al ámbito sanitario o docente, es la importante diversidad de niveles de la estructura de puestos sobre la que implanta. Ello exige que tal implantación conlleve un esfuerzo añadido de racionalización de puestos de trabajo. A través de un proceso paulatino de homogeneización de la estructura, podrán liberarse recursos económicos para su aplicación en la carrera horizontal al tiempo que permitirá, como hemos señalado anteriormente, adoptar una estructura de puestos más acorde con el dinamismo propio de la carrera horizontal.

En la siguiente tabla, puede advertirse una simulación sobre las posibilidades teóricas de homogeneización de niveles derivados de las jubilaciones previstas en los años 2016-2019. La simulación consiste en reclasificar los niveles de los puestos vacantes en los siguientes términos:

GRUPO	NIVEL	NIVEL UNIF.
A	30	28
	29	
	28	
	27	24
	26	

	25	22
	24	
	23	
	22	
B	26	24
	25	
	24	
	23	18
	22	
	21	
	20	
C	19	18
	18	
	22	
	21	
	20	
	19	
	18SC	
	18	
17	16	
16SD		
D	16	14
	15	
	14	
	18SC	
	18	
	17	

Con estas medidas se conseguiría un mayor aplanamiento organizativo que posibilitaría una definición más sencilla de "puestos tipos" cuya base común se encuentra en el conjunto de actividades o cometidos, características y procedimientos de trabajo similares que desarrollan.

- b) *Implantación de fórmulas compensatorias entre la actual carrera vertical y la nueva carrera horizontal:* con el mismo objetivo de reducir el peso de la carrera vertical en el sistema general de desarrollo profesional de la Administración General, se preverán en el desarrollo del sistema de carrera horizontal fórmulas compensatorias para aquellos funcionarios que hayan alcanzado niveles elevados en la estructura de puestos de trabajo. La diferencia retributiva derivada del acceso a estos puestos de trabajo compensará parte del montante total de los tramos de carrera horizontal que le hubieran sido reconocidos. Con esta fórmula se permitiría compaginar los dos tipos de itinerarios de carrera en sectores con un alto nivel de carrera vertical; por otra parte, se limitaría la diferencia entre las retribuciones derivadas de la carrera profesional

entre estos sectores y otros donde no existen prácticamente puestos de niveles superiores o de estructura.

- c) *Medidas de control de la contratación permanente y temporal:* por otra parte, este proceso debería ir acompañado de medidas de control de la contratación permanente y temporal, añadidas a las que durante estos últimos años se han ido adoptando.

Por todo ello, el incremento de coste total asociado a las medidas previstas en el anteproyecto de ley en un escenario plurianual a cuatro años puede resumirse en el siguiente cuadro:

MEDIDA	2017	2018	2019	2020
Refuerzo del IAAP	234.476,97	234.476,97	234.476,97	234.476,97
Creación del TAFP	37.620,95	37.620,95	37.620,95	37.620,95
Portal Acceso	200.000,00	60.000,00	60.000,00	80.000,00
Sistema de información	41.600,00	0,00	0,00	0,00
Carrera profesional	0,00	0,00	0,00	A determinar
TOTAL	513.697,92	332.097,92	332.097,92	352.097,92

Como ya se ha señalado a lo largo de la presente memoria, en el trámite del citado anteproyecto, podrá ajustarse el impacto económico con mayor precisión: el refuerzo del IAAP podría realizarse sin incremento de efectivos de la propia organización, y los costes ligados a la carrera profesional serán objeto de un análisis pormenorizado y adaptado a las previsiones temporales de aprobación de la norma.

Zaragoza, 11 de marzo de 2016

EL DIRECTOR GENERAL DE FUNCIÓN PÚBLICA
 Y CALIDAD DE LOS SERVICIOS

Consta la firma

Fdo. Ignacio Zarazaga Chamorro