

Dictamen núm. 6/2010, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears, relatiu a l'Avantprojecte de llei de la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears

Dictamen núm. 6/2010, relatiu a l'Avantprojecte de Llei de la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears.

Atès el que disposa l'article 2, núm. 1, lletra *a*, incís primer, de la Llei 10/2000, de 30 de novembre, del Consell Econòmic i Social de les Illes Balears i l'article 4, lletra *a*, incís primer del Decret 128/2001, de 9 de novembre, pel qual se n'aprova el Reglament d'organització i funcionament, el Consell Econòmic i Social emet el següent:

DICTAMEN

I. Antecedents

Primer. El dia 24 de març de 2010 es registra d'entrada en el Consell Econòmic i Social (CES) la sol·licitud de dictamen de la Conselleria d'Interior, Funció Pública i Innovació, relativa a l'Avantprojecte de Llei de la Funció Pública de les administracions públiques de les Illes Balears.

Segon. El dia 26 de març, s'anuncia l'entrada de la sol·licitud als consellers del CES i, seguidament, a les organitzacions que no hi estan representades, donant-los un termini per tal que facin les observacions que considerin adients. Responen a la tramesa el Col·legi Oficial d'Advocats de les Illes Balears i la Caixa.

Tercer. El dia 8 d'abril de 2010, la Conselleria d'Interior, Funció Pública i Innovació va trametre documentació complementària relativa a l'Avantprojecte de llei.

Quart. L'expedient tramés al CES consta de la següent documentació:

1. Resolució de la consellera de Interior, de 23 d'abril de 2009, per la qual s'inicia el procediment d'elaboració de l'Avantprojecte de llei de la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears.
2. Memòria justificativa de l'esborrany inicial de la proposta de l'Avantprojecte de llei de la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears, de 4 de setembre de 2009.
3. Estudi econòmic de l'esborrany inicial de la proposta de l'Avantprojecte de llei de la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears, de 4 de setembre de 2009
4. Comunicació de l'Acord d'inici de l'expedient a la Direcció General de Relacions amb el Parlament i Coordinació Normativa, de 10 de setembre de 2009
5. Esborrany inicial de la proposta de l'Avantprojecte de llei de la funció pública de les Administracions públiques de les Illes Balears
6. Comunicacions del director general de Funció Pública de 25 de setembre de 2009, del tràmit d'audiència en el procediment d'elaboració de l'Avantprojecte de llei a diferents òrgans i entitats i als agents socials
7. sol·licitud del director general de Funció Pública, de 25 de setembre de 2009, de l'informe sobre l'impacte de gènere de l'avantprojecte de llei.
8. Resolució de la consellera d'Interior de 14 de setembre de 2009, per la qual se sotmet a l'audiència pública de la ciutadania l'esborrany inicial de l'Avantprojecte de llei de la funció pública

9. Publicació al BOIB núm. 143, d'1 d'octubre de 2009, de la Resolució de la consellera d'Interior de 14 de setembre de 2009, per la qual se sotmet a l'audiència pública de la ciutadania l'esborrany inicial de l'Avantprojecte de llei de la funció pública
10. Al·legacions evacuades pels diferents òrgans i entitats de l'Avantprojecte de llei sotmès a l'audiència pública
11. Informe de la directora de l'Institut de la Dona, de 20 d'octubre de 2009, sobre l'impacte de gènere de l'Avantprojecte de llei de la funció pública
12. Diligència de la cap del Departament de Règim jurídic, d'1 de desembre de 2009, de constància de les reunions del grup de treball tècnic de la Direcció General de Funció Pública i de l'Escola Balear de l'Administració Pública.
13. Informe de la cap del Departament de Règim jurídic de 25 de gener de 2010, sobre les al·legacions presentades dins el tràmit d'audiència pública a l'Avantprojecte de llei de la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears
14. Segon esborrany de la proposta d'Avantprojecte de llei (després del tràmit d'audiència).
15. Certificació del secretari de la Mesa Sectorial de Serveis Generals de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de negociació i votació de l'Avantprojecte de llei de la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears a la sessió de 2 de febrer de 2010.
16. Certificació del secretari de la Mesa de Negociació dels Empleats Públics de l'administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears de negociació i votació de l'Avantprojecte de llei de la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears a la sessió de 5 de febrer de 2010.
17. Diligència de la cap de Departament de Règim Jurídic, de 10 de febrer de 2010, per fer constar la incorporació de les modificacions negociades a les

dues mesos, les correccions lingüístiques i de tipus tècnic de millora de la redacció del text.

18. Tercer esborrany de la proposta de l'Avantprojecte de Llei de la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears

19. Ofici del director general de Funció Pública, de 18 de març de 2010, pel qual sol·licita la revisió de l'informe d'impacte de gènere d'aquest Avantprojecte.

20. Actualització de l'estudi econòmic de l'Avantprojecte de Llei de la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears

21. Diligència de l'assessor tècnic de la Direcció General de Funció Pública, de 23 de març de 2010, per la qual fa constar la convocatòria dels següents òrgans per ser informats sobre l'Avantprojecte de Llei de la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears: Comissió de Personal de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears per al 25 de març, la Comissió Interdepartamental de Retribucions de les Illes Balears per al 26 de març, i el Consell Balear de la Funció Pública, el 31 de març de 2010.

22. Informe de la directora de l'Institut Balear de la Dona, de 24 de març de 2010, de revisió de l'Informe de 20 d'octubre de 2009 sobre l'impacte de gènere de l'Avantprojecte de Llei de la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears

23. Al·legacions i suggeriments presentats per diversos òrgans a l'efecte de la seva discussió en la Comissió de Personal de la CAIB

24. Certificat del secretari de la Comissió de Personal de la comunitat autònoma de les Illes Balears reunida el 25 de març de 2010, d'informe favorable de l'avantprojecte amb les modificacions introduïdes en aquest tràmit.

25. Annex al certificat anterior amb les modificacions introduïdes.

26. Informe de 25 de març de 2010, sobre les modificacions introduïdes en l'Avantprojecte de Llei en els tràmits d'informació a les Comissions de Personal i Interdepartamental de Retribucions de la comunitat autònoma de les Illes Balears, i al Consell Balear de la Funció Pública.

27. Certificat del secretari de la Comissió Interdepartamental de Retribucions de les Illes Balears reunida el 26 de març de 2010, d'informe favorable de l'avantprojecte amb les modificacions introduïdes en aquest tràmit.

28. Annex al certificat anterior amb les modificacions introduïdes.

29. Certificat de la secretària del Consell Balear de la Funció Pública reunit el 31 de març de 2010, d'informe favorable de l'avantprojecte amb les modificacions introduïdes en aquest tràmit.

30. Annex al certificat anterior amb les modificacions introduïdes.

31. Quart esborrany de la proposta de l'Avantprojecte de Llei de la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears.

Cinquè. D'acord amb el procediment aplicable, la Comissió de Treball d'Ocupació i Relacions Laborals, elabora una proposta de dictamen que es elevada a la Comissió Permanent. Aquest òrgan aprova, finalment, el dictamen el dia 20 d'abril de 2010.

II. Contingut de l'Avantprojecte de llei

L'avantprojecte que se sotmet a dictamen conté una part expositiva - l'exposició de motius- una part dispositiva, formada per 203 articles estructurats en onze títols, i una part final, que conformen 22 disposicions

addicionals 22 disposicions transitòries, una disposició derogatòria i 5 disposicions finals.

PART EXPOSITIVA:

Pel que fa a l'exposició de motius, es justifica àmpliament la conveniència i la necessitat de la norma, amb una presentació dividida en catorze apartats que, abasten des de l'habilitació constitucional i legal, fins a una justificació de tots i cada un dels títols de l'Avantprojecte de Llei.

En primer lloc, fa un relat de la situació jurídica actual de la funció pública, amb una clara explicació de la distribució competencial i dels motius que han dut a optar per una regulació que abasti la funció pública de totes les administracions públiques de la Comunitat Autònoma, incloent-hi així el personal dels consells insulars i de les entitats locals, amb respecte, assenyala l'exposició de motius, a l'autonomia local i a les previsions de la legislació estatal que tenguin una indubtable naturalesa bàsica.

Continua la redacció amb les novetats d'aquesta llei en relació a la Llei 3/2007, de 27 de març, de la funció pública de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, bona part d'elles motivades pel necessari desplegament de l'Estatut bàsic de l'empleat públic aprovat per la Llei 7/2007, de 12 d'abril, si bé aprofita també per adaptar-se i donar compliment a les previsions en matèria d'igualtat entre homes i dones de la Llei 12/2006, de 20 de setembre, per a la dona, i de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Finalment, defineix aquesta com una norma de consens, per l'esforç dut a terme, tant per les organitzacions sindicals com per la mateixa Administració.

Pel que fa a l'articulat, en l'apartat cinquè de l'exposició de motius comença a fer una breu anàlisi de cada títol de l'Avantprojecte de Llei, amb la justificació dels canvis i les novetats que es produeixen en relació a la vigent Llei 3/2007, la majoria justificats en la necessitat d'adaptar-se a l'EBEP (Estatut Bàsic de l'Empleat Públic).

PART DISPOSITIVA:

La part dispositiva consta, com ja s'ha dit, d'onze títols:

1) Títol I, Objecte, principis i àmbit d'aplicació de la Llei:

Aquest títol, que abasta els articles 1 a 3, presenta com a novetat la regulació de l'àmbit d'aplicació que no es limita al personal funcionari ni a l'Administració del Govern de la Comunitat Autònoma, sinó que inclou, d'una banda, tot el personal al servei de les administracions públiques i, de l'altra, l'Administració de la Comunitat Autònoma, les administracions locals i els consells insulars, i les entitats de dret públic que en depenen. Així mateix, preveu una sèrie d'especificitats per al personal docent i per al personal estatutari.

2) Títol II, òrgans i ens competents en matèria de funció pública:

Aquest títol es troba dividit en 4 capítols que, en total, comprenen els articles 4 a 17.

El capítol I, contempla els òrgans competents en matèria de funció pública i l'atribució legal de competències. Dins l'àmbit de l'Administració autonòmica distingeix entre òrgans executius (el president del Govern, Consell de Govern, el conseller o consellera competent en matèria de funció pública, el conseller o consellera competent en matèria d'educació, el conseller o consellera competent en matèria de sanitat, el conseller o consellera competent en matèria d'Administració local, els consellers o les conselleres i els òrgans directius de les entitats o organismes autònoms que en depenen), òrgans de consulta (el Consell Balear de la Funció Pública i la Comissió de Personal de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears) i òrgans de control (la Inspecció General de Serveis i la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears).

Pel que fa a l'Administració local i dels consells insulars, la Llei ho deixa en mans de la normativa corresponent.

El capítol II, dels òrgans consultius en matèria de funció pública dependents de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, regula el Consell Balear de la Funció Pública, com a òrgan col·legiat superior de consulta, de coordinació de la política en matèria de funció pública i de participació del personal, en les qüestions que en relació amb aquesta matèria puguin afectar les diverses administracions públiques de l'àmbit de la comunitat autònoma de les Illes Balears; i la Comissió de Personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

El capítol III, regula els òrgans de control en matèria de funció pública, que són la Comissió Interdepartamental de Retribucions de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears i la Inspecció General de Serveis de la Comunitat Autònoma

El capítol IV, regula les escoles de formació del personal, així, en coherència amb l'enfocament de la Llei, reconeix les escoles que puguin tenir altres administracions, amés de l'Escola Balear de l'Administració Pública.

3) Títol III, Personal empleat públic al servei de les administracions públiques de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

Els articles 18 a 26 adapten la normativa autonòmica representada per la Llei 3/2007, a les previsions de l'EBEP. Així, aclareix quan s'entén que un lloc de treball es troba dins l'àmbit de reserva previst en l'article 9.2 de l'EBEP, en implicar una participació directa o indirecta en l'exercici de la potestat pública o en la salvaguarda dels interessos generals, atès que si té alguna d'aquestes entre les seves funcions, ha de ser ocupat necessàriament per personal funcionari. Aquesta obligació arriba als ens de dret públic, que hauran de tenir personal funcionari si exerceixen potestats públiques.

L'article 20 regula el personal funcionari interí incloent-hi les circumstàncies concretes que permeten nomenar aquest tipus de personal i les de cessament en l'article 21.

Pel que fa al personal laboral, regula la figura del fix, del temporal i de l'indefinit no fix. Aquest ho és a conseqüència d'un reconeixement exprés per imperatiu legal o per sentència judicial, i manté una relació professional caracteritzada per les notes d'alienitat, dependència, voluntarietat i retribució,

de naturalesa indefinida i amb caràcter d'interinitat, fins que el lloc que ocupa o les seves funcions siguin assumides per personal laboral fix o per funcionaris de carrera.

El personal eventual és el que, en virtut d'un nomenament legal, ocupa, amb caràcter temporal, llocs de treball considerats de confiança o d'assessorament especial no reservats a personal funcionari de carrera. Així, el personal eventual no podrà acomplir funcions directives ni executives, ni tampoc funcions reservades a personal funcionari o laboral.

4) Títol IV, Estructura i ordenació de l'activitat professional (articles 27 a 51). Aquest títol conté 3 capítols.

El capítol primer regula els instruments d'ordenació i de planificació dels recursos humans (arts. 27 a 30) i crea l'Observatori de l'Ocupació Pública, òrgan format per les administracions de les Illes Balears i les organitzacions sindicals més representatives, com a òrgan de caràcter consultiu, per a l'estudi, diagnòsi, assessorament i orientació sobre l'ocupació pública i l'ordenació dels recursos humans. Els instruments de planificació dels recursos humans seran els següents: a) Programes d'ordenació de recursos, b) Plans d'ordenació dels recursos humans, c) Oferta Pública d'Ocupació.

El Capítol II (arts. 31 a 33) regula els registres de personal i contempla tant el Registre general de personal de la Comunitat Autònoma com l'obligatorietat, prevista a l'EBEP, de que les entitats locals també en constitueixin un. Així mateix, dins la regulació de l'accés a les dades es recorda que els membres de les organitzacions sindicals, i aquestes en el seu conjunt, han d'observar sigil

professional en tot el que es refereix a les dades de caràcter personal que puguin conèixer sobre els empleats públics, encara després de deixar el seu càrrec.

El capítol III (arts. 34 a 51), relatiu a l'estructuració de l'ocupació pública, dedica una primera secció als grups, cossos i escales funcionaries i una segona a regular els llocs de treball i llur ordenació.

Pel que fa a la primera secció, els articles 34 a 41 disposen que la funció pública autonòmica s'ordena mitjançant cossos, escales i especialitats, i que els cossos i escales s'agrupen d'acord amb la titulació exigida per accedir-hi, el nivell de responsabilitat de les funcions a acomplir i les característiques de les proves d'accés en els grups i subgrups que s'enumeren, d'acord amb la nova regulació establerta per l'Estatut bàsic.

Respecte al personal funcionari de les administracions locals que no tenguin habilitació de caràcter estatal, s'integra en les escales d'administració general i d'administració especial de cada corporació i s'agrupa, d'acord amb la titulació exigida per a l'ingrés, en els grups i subgrups abans indicats d'acord amb el que estableix la legislació bàsica estatal.

La segona secció tracta del lloc de treball, així com de les relacions de llocs de treball, les plantilles i les ordres de funcions. El lloc de treball es defineix mitjançant l'atribució a cada empleat, de conformitat amb el que disposa la relació de llocs de treball i l'ordre de funcions, d'un conjunt de funcions o responsabilitats que ha d'exercir una persona a través de diferents processos i mitjançant la realització de tasques que les satisfacin, per a l'acompliment de

les quals siguin exigibles determinats mèrits, capacitats i experiència professional.

L'article 45 regula, al llarg de 22 apartats, els llocs de treball de naturalesa directiva, deixant un marge d'actuació a les distintes administracions per determinar si introdueixen aquest concepte o no, quins llocs d'entre els que encaixen en el concepte establert tenen aquest caràcter, si han de ser o no coberts per personal funcionari, entre d'altres aspectes. Pel que fa al sistema de designació es té en compte el perfil del lloc i el dels candidats i intervé una comissió o òrgan tècnic independent, si bé, es deixa un cert marge de discrecionalitat en el procés de designació a l'autoritat que ha de nomenar finalment la persona adient. Així mateix, s'ha considerat que si la persona du a terme les seves funcions amb compliment dels objectius marcats, el cessament no pot ser discrecional.

El títol V, relatiu al naixement i extensió de la relació de servei (articles 52 a 74) s'estructura en dos capítols, el primer, de la selecció del personal i el segon, sobre l'adquisició i pèrdua de la condició de personal funcionari.

Pel que fa a la selecció del personal (arts. 52 a 67), s'equiparen els sistemes d'oposició i de concurs oposició, i es limita la valoració dels mèrits en aquest segon sistema per tal de garantir els principis d'igualtat, mèrit i capacitat de les persones aspirants. Configura el concurs com a forma d'accés excepcional i regula la selecció del personal laboral del sector públic.

L'article 60 preveu la possibilitat d'homogeneïtzar els sistemes selectius entre les administracions públiques. D'acord amb això, previ informe del Consell

Balear de la Funció Pública, el Consell de Govern pot establir els programes homogenis i continguts mínims exigibles per als cossos, escales especialitats o categories de les administracions de la comunitat autònoma, els quals poden ser assumits per les administracions públiques de les Illes Balears. També es preveu que els ajuntaments puguin concertar amb el consell insular corresponent o amb la Comunitat Autònoma perquè el desplegament de la seva oferta pública la duguin a terme aquestes administracions. L'accés a l'ocupació pública per part de les persones amb discapacitat també es fa més pormenoritzada per arribar a totes les administracions i entitats del sector públic. Finalment, també es regula l'accés a l'ocupació pública de persones amb la nacionalitat d'altres estats, d'acord amb la normativa de l'Estatut bàsic.

El capítol II regula l'adquisició i pèrdua de la condició de personal funcionari (arts. 68 a 74). Així, regula el règim general de la jubilació, la prolongació o pròrroga de la permanència en el servei actiu, més enllà del 65 anys d'edat i fins el 70 com a màxim, i la rehabilitació de la condició de personal funcionari.

El títol VI (arts. 75 a 93) regula la carrera professional i la promoció interna, així com l'avaluació de l'acompliment en cinc capítols. Pel que fa a la carrera professional, es distingeix entre carrera professional vertical (ascens en l'estructura de llocs de treball pels procediments de provisió establerts amb l'assumpció de nivells superiors dins el mateix cos o escala al qual es pertany i es materialitza en la possessió d'un grau personal) i carrera professional horitzontal (progressió de nivell o esglaó, sense necessitat de canviar de lloc de treball). Així, en les administracions que decideixin implantar-la, cada persona funcionària tindrà un nivell de carrera vinculat a la seva trajectòria

professional, amb la previsió de què, per a cada grup o subgrup, s'ha d'establir una retribució complementària, anomenada complement de carrera horitzontal, que estarà vinculada al nivell professional assolit pel funcionari, un cop avaluat l'acompliment, en els termes que s'estableixin reglamentàriament. També aclareix la Llei la qüestió del grau inicial, que correspondrà al nivell mínim de l'interval de nivells dels llocs de treball d'acord amb el grup o subgrup en què figurin classificats els cossos o escales de les places convocades.

La carrera horitzontal va lligada a l'avaluació de l'acompliment, la regulació de la qual s'haurà de desplegar via reglamentària amb respecte a unes garanties mínimes, com són l'audiència a la persona interessada i la possibilitat de recurs o que en les diverses comissions d'avaluació que es creïn necessàriament hi haurà un representant sindical nomenat a proposta de les organitzacions sindicals de l'àrea corresponent.

Aquest títol també regula la promoció interna, amb el límit màxim de valoració dels mèrits situat en el 30% de la puntuació màxima assolible.

Pel que fa a la formació, el capítol V regula tant el dret a la formació i el perfeccionament del personal empleat públic, com el deure de formar-se, com a mitjà de contribuir a la millora de la qualitat dels serveis públics.

El títol VII, es dedica a la mobilitat i a l'ocupació dels llocs de treball (arts 94 a 119) i consta de 6 capítols. Per garantir la mobilitat del personal funcionari obliga les administracions de les Illes Balears a obrir almenys un 5% dels seus llocs de treball per al personal d'aquestes administracions. Així mateix,

s'introdueix com a nou mèrit a valorar en els concursos la major permanència ininterrompuda com a funcionari de carrera amb destinació definitiva en el mateix lloc que està ocupant en el moment de concursar. Pel que fa a la provisió mitjançant el sistema de lliure designació, es regulen de manera taxada els supòsits que permeten aquesta forma de provisió a la comunitat autònoma de les Illes Balears, i desapareix d'aquests el del lloc directiu, ja que ara es regula el procés de designació del personal que ha d'ocupar aquest tipus de llocs.

Els preceptes dedicats a les comissions de servei preveuen les causes de finalització i regulen les comissions de servei en altres administracions i en entitats del sector públic. Preveu que el personal que hagi obtingut destinació per participar en un sistema de provisió en una altra administració es pot integrar en aquesta, sempre que ho sol·liciti i compleixi tots els requisits del cos o escala corresponent.

El títol VIII (arts. 120 a 136) es dedica a les situacions administratives i classifica les següents: servei actiu, serveis especials, servei en altres administracions, excedència, en qualsevol de les seves modalitats, expectativa de destinació i suspensió de funcions. Introdueix una nova regulació de l'excedència voluntària per prestació de serveis en el sector públic. Aquesta situació està prevista per als supòsits d'ocupació de llocs mitjançant un nomenament de personal funcionari interí o com a personal amb contracte laboral temporal. En la resta de casos ha de ser declarat en la situació d'excedència voluntària per interès particular.

L'excedència voluntària rebaixa el temps de prestació de serveis previs i s'introdueix el límit de 20 anys en la seva durada. L'excedència per agrupament familiar s'estén també a l'ascendent o descendent de primer grau, igual que la que es dóna per la cura del cònjuge també inclou ara la d'un familiar a càrrec directe fins al segon grau de consanguinitat o afinitat inclusivament, o d'una persona a càrrec quan se'n tengui la guarda legal.

Els drets i deures i incompatibilitats es regulen en el títol IX, en el qual es recull la normativa bàsica de l'EBEP.

Pel que fa a la regulació concreta dels permisos horaris o per dies, llicències, reduccions o flexibilitzacions de jornada o absència del treball, per causes justificades, es preveuen les situacions a considerar o protegir i es deixa la regulació completa a una posterior regulació reglamentària o per pacte. En qualsevol cas, la Llei estableix que cada una de les administracions de les Illes Balears ha de determinar per reglament o per acord del ple, o per pacte o acord amb els representants del personal, els requisits, la durada i els efectes dels permisos o llicències del seu personal funcionari, així com si tenen caràcter retribuït o no, si bé sempre amb respecte al que estableix l'EBEP. En matèria retributiva, es canvia l'estructura de les retribucions complementàries, per adequar-se a la regulació de la carrera professional. La productivitat es lliga a l'avaluació de l'acompliment, si bé transitòriament continua amb la regulació actual fins que aquesta es posi en funcionament, amb un límit percentual. També es regulen les incompatibilitats del personal al servei de les administracions públiques de manera que la relació de llocs de treball ha d'incloure el factor d'incompatibilitat, en l'Administració de la Comunitat Autònoma, per evitar diferències de tracte, en tots els llocs de nivell 23 o

superior, sense perjudici que es pugui afegir aquest factor a altres llocs per raó de les seves funcions. El mateixos criteris s'han de seguir en el sector públic autonòmic.

El règim disciplinari es regula en el títol X (articles 182 a 197), el qual està estructurat en 3 capítols en els quals tracta l'exercici i els principis del règim disciplinari, les infraccions i sancions disciplinàries i el procediment disciplinari.

Finalment, el títol XI (articles 198 a 203) recull unes normes específiques de les administracions locals, com la pròpia del personal funcionari d'habilitació estatal.

PART FINAL:

Aquesta part consta, com s'ha dit, de 22 disposicions addicionals, 22 transitòries, 1 de derogatòria i 5 de finals:

Disposicions addicionals

Les disposicions addicionals precisen qüestions relatives als òrgans competents i al personal del Consell Econòmic i Social i Consell Consultiu, l'estatut dels treballadors que ocupin càrrecs públics i els efectes del silenci en els procediments en matèria de personal, així com diverses qüestions de gestió de personal. La disposició addicional sisena preveu l'elaboració d'un pla per a la igualtat del gènere.

La disposició addicional vuitena delimita el concepte d'alt càrrec i la novena regula el complement de directors generals i altres càrrec superiors. La indemnització per insularitat ve regulada en la disposició addicional desena, la qual ha d'absorbir el complement de productivitat compensada previst en el Decret 85/1990.

També es fan referències a les mesures contra la violència de gènere i a les fórmules de teletreball en els sectors o col·lectius on sigui possible.

Disposicions transitòries

Com ja hem dit més amunt, hi ha 22 disposicions transitòries que fan referència a assumptes tals com les delegacions de competència en vigor, els llocs de lliure designació, l'ampliació del permís de paternitat, l'avaluació de l'acompliment o les titulacions com a requisit d'accés.

Disposició derogatòria única

Aquesta disposició deroga expressament determinades disposicions, com ara l'actual llei de funció pública, 3/2007, amb les seves modificacions i el Decret 111/1990, de 13 de desembre, pel qual es regula la situació del personal de l'Administració de la Comunitat Autònoma que presta serveis a les entitats de dret públic que actuen en règim de dret privat.

Disposicions finals

La disposició final primera modifica la Llei 2/1996, de 19 de novembre, d'incompatibilitats dels membres del Govern i dels alts càrrecs de la comunitat autònoma de les Illes Balears.

La disposició final segona estableix unes regles relatives a l'Agència Tributària de les Illes Balears.

La disposició final tercera estableix uns terminis, comptadors des de l'entrada en vigor de la Llei, per adaptar determinades relacions de lloc de treball, per aprovar un reglament sobre l'avaluació de l'acompliment i per adaptar els sistemes informàtics a la nova estructura de retribucions, entre d'altres.

La disposició final quarta autoritza el Govern de les Illes Balears perquè dicti les disposicions que siguin necessàries per desplegar aquesta Llei.

Finalment, la disposició final cinquena disposa l'entrada en vigor de la norma tres mesos després que s'hagi publicat íntegrament en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

III. Observacions generals

Primera. Aquest CES en el dictamen 13/2008, relatiu a Projecte de decret de modificació del Decret 33/1994, de 28 de març, i de desplegament de les previsions contingudes a la disposició addicional desena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) i a l'article 65 de la Llei 3/2007, de 27 de març, de funció pública de la comunitat autònoma de les

Illes Balears, va manifestar que la primera passa que s'havia de fer era adaptar la Llei 3/2007, a l'EBEP. Així, considerava que:

“tenint en compte el nou marc legal constituït per l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic, aquest CES considera que s'hauria d'abordar, en primer lloc, l'adaptació de la Llei 3/2007, que es va aprovar poques setmanes abans que l'EBEP, a aquesta norma bàsica i, a continuació, adaptar, modificar o substituir tots els reglaments que desenvolupen aquesta matèria amb una regulació consistent amb el conjunt, enlloc d'anar reformant decrets de manera parcial.

En aquest sentit, consideram, amb caràcter preventiu, que la necessària adaptació de la Llei 3/2007 no pot dur-se a terme via llei d'acompanyament als pressuposts anuals, sinó que la transcendència que té, exigeix que es respecti el procediment establert per l'aprovació de normes de rang legal.

I així, insistim, una vegada la Comunitat Autònoma compti amb una llei plenament adaptada a l'EBEP, recomanem que s'abordi la complexa i necessària tasca de reformar tot el conjunt de les normes reglamentàries que la despleguen.”

D'acord amb això, manifestam ara la nostra satisfacció per l'oportunitat de valorar aquest Avantprojecte de llei. Així mateix, es valora positivament que s'hagi optat per una nova llei, que substitueixi la vigent Llei 3/2007, enlloc d'una llei de modificació per dur a terme l'adaptació a l'EBEP, ja que d'aquesta manera es facilita i aclareix l'estudi i la consulta de la normativa en aquesta matèria.

Mitjançant el dictamen 1/2006 aquest CES va valorar la Llei 3/2007 de funció pública de la comunitat autònoma de les Illes Balears. En aquell dictamen es va valorar la diferència entre funcionari i empleat públic, les especials relacions

entre els treballadors públics i el seu “empresari” i les diferències entre el sistema obert o el sistema tancat de funció pública.

Atès que la finalitat principal d'aquest avantprojecte és adaptar la Llei de funció pública autonòmica a l'EBEP, no repetirem consideracions que ja varen aparèixer en el dictamen 1/2006 i que estan a disposició del Govern i de qui vulgui consultar-les en la pàgina web d'aquest Consell.

Segona. El sistema de funció pública que s'estableix respon a la pregunta de quina administració pública volem, ja que per atendre els interessos generals la part més important i més visible de l'administració és precisament la humana. Aquest Avantprojecte de Llei, sense ser especialment innovador, ja que el que fa principalment és adaptar la Llei 3/2007 a l'EBEP, continua en la línia de canvi de direcció, de posar en primer lloc els interessos generals, motiu pel qual consideram que és imprescindible un acurat i valent desplegament reglamentari.

Si bé és cert que les novetats respecte a la Llei 3/2007 són poques, també es desprèn que és ara quan comença la renovació completa de la regulació en matèria de funció pública, renovació que va quedar en suspens a l'espera d'aquesta actualització. Aquesta norma fa nombroses remissions a regulacions reglamentàries de desenvolupament, fet que suposa que aquest Avantprojecte és el principi d'un procés que serà previsiblement llarg. No només s'haurà de regular la carrera horitzontal, l'avaluació de l'acompliment, o el règim del personal directiu, sinó què tots els decrets existents s'han de sotmetre a una revisió en profunditat per tal d'adaptar-los a aquest Avantprojecte. És a dir, el Govern ha de tenir present que en aplicació dels principis d'eficàcia i eficiència,

ha de mostrar-se àgil en l'actualització de la normativa, méas àgil de què ha estat per adaptar la Llei 3/2007 a l'EBEP, i, per tant, ha d'aplicar-hi els recursos necessaris per convertir el sistema de funció pública actual en el que aquesta llei propugna. I, sobre tot, més enllà de l'adaptació normativa, haurà d'adoptar decisions coherents amb les possibilitats que aquestes normes li obren i amb el concepte d'administració pública que propugna.

Crida l'atenció la vocació holística de la llei. D'una banda abasta tot el personal que presta serveis en el sector públic, i no només les administracions públiques; i, d'altra banda, inclou totes les administracions radicades a les Illes Balears: autonòmica, consells insulars i entitats locals, d'acord amb la competència derivada de l'Estatut d'autonomia. Aquesta voluntat implica un procés de regulació llarg en el qual s'han hagut de tenir en compte molts de factors alhora, i en el qual la negociació ha hagut de ser llarga i multilateral, és a dir, amb els agents socials i amb totes les administracions territorials implicades.

L'article 2 de l'avantprojecte comença indicant que “la funció pública és un instrument per gestionar i satisfer els interessos generals que té encomanats l'administració”. Aquesta perspectiva ja apareix en la Llei 3/2007 i també apareix en l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (EBEP) cosa que reflexa la voluntat d'ordenar i de posar, sense cap mena de dubte, la funció pública al servei dels interessos generals que són, al cap i a la fi, els interessos que ha d'atendre. De fet l'EBEP comença la seva exposició de motius amb una declaració de principis que és la que ha de regir tota actuació en la matèria: “(...) la finalitat primordial de qualsevol reforma en aquesta matèria ha de ser millorar la qualitat dels serveis que el ciutadà rep de l'Administració”.

A la vista d'això, consideram que tota regulació que afecti la funció pública ha de tenir en compte aquesta vocació de servei als ciutadans, vocació de servei que no pot quedar després diluïda en procediments llargs, sinó que s'ha de veure reflectida en agilitat procedimental i en col·laboració amb els ciutadans en el compliment de les seves obligacions com a tals.

Tercera. La remissió a normativa posterior de rang inferior és també prova de l'esforç d'elaborar una norma de consens, atès que això permet arribar a acords en matèries claus i deixar a negociacions posteriors assumptes més concrets que, introduïts en aquesta llei haguessin dificultat la tramitació.

Ateses les pròpies funcions i objectius d'aquest Consell, on la negociació per trobar punts de trobada i consens forma part de la vida diària, valoram especialment la redacció d'una norma com aquesta amb el concurs de totes les parts implicades.

Si bé la funció pública està al servei dels interessos generals, també és cert que està conformada per persones, per treballadors que tenen reconeguts una sèrie de drets i d'obligacions i que són els qui, al cap i a la fi, han de dur a bon port els dissenys dels interessos generals. Això fa que l'administració pública, com a garant d'aquests interessos, redactor material de la norma i, a la vegada, com a empleador dels empleats públics, es trobi en una situació de privilegi a l'hora de redactar un avantprojecte de llei per conèixer, orientar i conformar el futur de la funció pública en atenció als interessos generals que ha de servir.

Quarta. Enguany, tal vegada com a culminació de la tasca realitzada en aquesta legislatura, el Govern de les Illes Balears està presentant tot un seguit

de normes amb rang legal, algunes de les quals exigeixen o, com a mínim, seria recomanable, un cert grau de coordinació entre elles.

En aquest sentit, s'adverteix i es valora l'esforç per adequar aquest Avantprojecte de Llei, més aviat per harmonitzar-lo amb el Projecte de Llei del sector públic que va ser aprovat recentment pel Consell de Govern. La tramitació de dues normes amb continguts, encara que de manera tangencial, coincidents, obliga el Govern primer i després el Parlament, a fer un esforç addicional per evitar discordances. Igualment, pel que fa a la Llei de salut pública, actualment en fase de tramitació en el Parlament.

Finalment, consideram encara que com a recomanació a futur, s'han d'evitar discordances amb la futura Llei de bon govern i bona administració, que encara es troba en fase d'elaboració i de consultes, en el cas que aquesta continuï la seva tramitació com a projecte de Llei.

IV. Observacions particulars

Primera. Pel que fa al procediment, valoram les memòries explicatives amb les quals exposen les novetats derivades d'aquesta norma i els motius que han dut a la seva elaboració, així com l'extens informe relatiu a les al·legacions presentades en els tràmits d'audiència i d'informació pública.

Així mateix, consideram que el tràmit d'audiència ha estat ampli i valoram positivament que, amés d'aquest, s'hagi obert un tràmit d'informació pública al qual tots els ciutadans han tengut accés. Som conscients de la limitació

material d'aquests tipus de tràmits, atès que el Butlletí Oficial de les Illes Balears, malgrat ser accessible, no és una de les publicacions a les quals accedeixen normalment els ciutadans, però el fet de què hi puguin accedir permet que els interessats participin en l'activitat normativa emanada del Govern, la qual cosa es reflecteix en l'expedient tramés, on el Col·legi Oficial de Pèrits i Enginyers Tècnics Industrials de les Illes Balears i una persona física han presentat al·legacions en fase d'informació pública.

Crida l'atenció, no obstant això, la memòria econòmica. Certament de la mateixa llei de funció pública no es deriven costos addicionals ni càrregues per als pressuposts de les administracions públiques. Ara bé, amb tot el seguit de remissions reglamentàries es van apuntant noves despeses no quantificables però de difícil elusió futura. En efecte, s'adverteix que a mida que es vagin aprovant aquests decrets de desenvolupament, se generaran despeses addicionals. Així, l'avaluació de l'acompliment implicarà unes despeses ineludibles que es quantificaran quan es reguli reglamentàriament, al igual que l'Observatori de l'Ocupació Pública i d'altres decrets de desplegament, els quals sí hauran de venir acompanyats de memòries econòmiques en les quals es concreti i quantifiquin els imports que supondran per als pressuposts de les administracions públiques. Com a recomanació, volem recordar que una bona manera de reduir despeses públiques i de complir amb el mandat de servir els interessos generals és la reassignació d'efectius, mecanisme que es podria aprofitar un poc més.

En relació amb això volem recordar que actualment s'està lluitant per contenir i reduir les despeses derivades de les administracions públiques i de tot el sector públic en general i que, per tant, abans de crear noves despeses i de

comprometre'n els pressuposts de les administracions públiques, s'ha de tenir en compte el Pla Marc sobre Sostenibilitat de Finances Públiques, atès que respon als interessos generals als quals ha de servir la funció pública.

Segona. Pel que fa a l'articulat, consideram que determinats preceptes són excessivament llargs, cosa que els fa més difícils d'entendre. Els articles relatius a les funcions dels diferents òrgans executius competents en matèria de funció pública en són un exemple clar, amb llistats inabastables de funcions. Som conscients de la dificultat de redactar-los d'una manera més senzilla i entenem que amb aquest sistema es pot saber sense cap mena de dubte què correspon a quin òrgan, enlloc de, per exemple, anar indicant les competències a mida que van apareixent les matèries en la llei.

Un altre exemple és l'article 45, el qual, al llarg de 22 apartats posa les bases del que serà l'avaluació de l'acompliment, abans de deixar-ne el desplegament a regulació reglamentària. En aquest cas, es podria haver dividit en, al menys dos articles, alleugerant-ne la lectura i la comprensió. En aquest mateix sentit, l'article 85, de la carrera horitzontal, que conté 10 apartats.

Tercera. El títol IV regula l'estructura i ordenació de l'activitat professional i determina quins són els instruments de planificació i ordenació d'aquests recursos, així com els objectius a que han de servir, és a dir, *eficàcia en la prestació dels serveis i l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles, mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, una millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat, (...).*

Els instruments de què disposa l'administració són els programes d'ordenació de recursos humans, els plans d'ordenació dels recursos humans i l'oferta d'ocupació pública.

Consideram que si l'Administració pública que volem ha de estar al servei dels interessos generals, en la societat en què vivim, és necessari que sigui un reflex de la societat actual i no d'una societat que ja no existeix. Per això, necessitam una Administració dinàmica i amb capacitat d'adaptació a l'entorn. Aquesta adaptació és impossible sense la voluntat i la capacitat de la força humana que conforma l'Administració i és l'encarregada d'executar els programes. Per tant, consideram que els instruments de planificació dels recursos humans han de ser mecanismes vius i amb capacitat d'adaptació, amb la possibilitat de redimensionar les unitats administratives sense que això impliqui, sempre, un increment dels recursos humans, de tal manera que si un moment donat, com és l'actual, són necessaris més recursos humans en les oficines destinades a tramitar expedients en matèria d'ocupació, sigui possible traslladar-los des d'altres unitats que, si n'és el cas, hagin reduït el nivell de feina. És a dir, la mobilitat dels funcionaris ha de ser àgil i ha d'estar en funció tant dels interessos generals com de la carrera professional i dels drets dels empleats.

L'eficiència requereix agilitat, capacitat de previsió i visió de conjunt de l'Administració, com un conjunt l'estructura del qual es pot modificar i redimensionar en funció de les necessitats dels interessos generals. Certament, el sector públic ha crescut molt en els darrers anys i això implica una major dificultat de control. No obstant això, és imprescindible que s'estableixin els mecanismes necessaris per a què aquest creixement sigui racional i en funció de necessitats reals i que, per tant, abans d'incrementar l'Administració es

plantegi la possibilitat de traslladar efectius, com a tècnica de racionalitzar i sense menyscar els drets dels empleats públics, d'acord amb el procediment de reassignació d'efectius.

Quarta. Pel que fa als òrgans de selecció (art.65) per a l'accés a la funció pública o a llocs de treball de naturalesa laboral, i a les comissions avaluadores en els concursos de trasllats, consideram que s'hauria d'establir algun mecanisme per tal d'evitar que algunes unitats administratives es quedin paralitzades per processos de selecció o de provisió, en atenció a que bona part del seu personal resulta seleccionat per formar part de tribunals o comissions avaluadores. Consideram que, al menys, s'hauria d'establir algun límit que permetés la renúncia dels vocals seleccionats si en les seves unitats administratives hi ha més del 30% del personal afectat.

Tot això, des de la perspectiva de l'article 2 del mateix Avantprojecte de Llei, segons el qual *la funció pública és un instrument per gestionar i satisfer els interessos generals que té encomanats l'administració*. Consideram que una unitat administrativa difícilment podrà servir els interessos generals per als quals ha estat creada si bona part dels seus recursos humans s'han de destinar a processos aliens a les seves funcions pròpies, fet que, amés, afectaria els resultats dels processos d'avaluació de l'acompliment, una vegada aquests processos es posin en marxa. Som conscients que si bé aquesta mesura és fàcilment executable en l'Administració autonòmica, implicarà més dificultats en administracions més reduïdes. Així i tot, atès que aquestes poden requerir la col·laboració dels consells insulars, entenem que es pot adoptar aquesta mesura de salvaguarda amb caràcter general.

Cinquena. El capítol III del títol VI regula, en dos articles, la carrera professional horitzontal. L'article 85 estableix els criteris i principis que han de regir aquesta modalitat de carrera professional i es remet al desplegament reglamentari. En relació amb això, esperam que el complement de carrera horitzontal esdevingui una autèntica font de motivació de l'empleat públic i que no s'automatitzi i es converteixi en un complement més en la nòmina, associat al pas del temps.

Pel que fa a la carrera horitzontal i l'avaluació de l'acompliment, mostram l'acord del CES amb l'article 86.2 segons el qual *els objectius principals dels sistemes d'avaluació de l'acompliment estaran relacionats amb la millora del rendiment, la motivació i la formació del personal empleat públic. Així mateix, les dades que s'obtinguin amb les avaluacions realitzades s'utilitzaran en la revisió dels llocs de treball i en el disseny i la revisió dels processos de formació i selecció.*

Així mateix, entenem que aquests objectius no poden quedar en simples declaracions sinó que s'ha d'abordar un desplegament reglamentari que, en efecte i materialment, millori el rendiment, la motivació i la formació de l'empleat públic i, a la vegada, millori la prestació de serveis públics als ciutadans. L'avaluació de l'acompliment ha de suposar un vertader sistema de cerca de l'excel·lència dins el sector públic. Es tracta, doncs, de que es reconeguin els mèrits i els esforços del personal que fa feina al sector públic i, a la vegada, racionalitzi la carrera professional. L'empleat públic s'ha de trobar motivat i la carrera professional ha de dependre més del mèrit i la productivitat, elements que es transformen en una autèntica millora dels serveis als ciutadans i en un servei real als interessos generals, que de

l'antiguitat, que depèn únicament del pas del temps i no d'accions o actuacions del personal.

L'establiment d'un sistema d'avaluació implicarà un increment de les despeses dels pressuposts públics, motiu pel qual consideram que s'ha de fer amb prudència i amb garanties de què, en efecte, els interessos generals es veuran beneficiats.

Sisena. L'article 115 regula les causes de remoció d'un lloc de treball. En l'apartat 1.b) disposa com a causa *la manca de capacitat sobrevinguda o manca d'adequació al lloc de treball que impedeixi dur a terme amb eficàcia les funcions atribuïdes al lloc.*

En relació amb això, la disposició addicional dotzena disposa que *a l'efecte de l'article 115.1 b no es considerarà manca de capacitat o d'adequació al lloc de treball la manca sobrevinguda de qualsevol requisit que s'afegeixi o es modifiqui amb posterioritat a la provisió del lloc.*

Si bé aquesta precisió es lloable pel que fa a la protecció del dret del treballador, no entenem que s'hagi de crear una disposició addicional només per això, quan seria més lògic i sistemàtic que es traslladés al mateix article 115. Per això, suggerim que es canviï d'ubicació i que s'aclareixi els efectes sobre el treballador i les funcions públiques que desplega, d'una modificació dels requisits del lloc de treball amb posterioritat a la provisió. Si no és possible la remoció, d'alguna manera s'ha de preveure la possibilitat de què la persona que ocupa el lloc de feina pugui desenvolupar-ne les funcions amb garanties tant per a ella mateixa com per als interessos generals als quals serveix.

Setena. El títol X regula el règim disciplinari i, en el capítol II, desplega la bateria d'infraccions administratives, que poden ser lleus, greus i molt greus. De la lectura de totes aquestes infraccions trobam a faltar una relativa a la vulneració de la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal.

La Llei 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal, ja preveu aquesta possibilitat, en l'article 46, que les infraccions en aquesta matèria es duguin a terme en l'àmbit de les administracions públiques. En aquest supòsit disposa que el director de l'Agència de Protecció de Dades podrà proposar l'inici d'actuacions disciplinàries i que el procediment i les sancions a aplicar hauran de ser les que estableixi la legislació sobre el règim disciplinari de les administracions públiques.

Per tant, proposam la incorporació de les següents infraccions en els articles 189, 190 i 191 de l'Avantprojecte de Llei de funció pública:

Article 189 bb:

L'incompliment de la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal quan no constitueixi falta lleu o greu, d'acord amb la Llei 15/1999, de 13 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal.

Article 190 w:

L'incompliment de la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal quan no constitueixi falta lleu o molt greu, d'acord amb la Llei 15/1999.

Article 191 i:

L'incompliment de la normativa en matèria de protecció de dades de caràcter personal quan no constitueixi falta greu o molt greu, d'acord amb la Llei 15/1999.

Vuitena. En relació amb les disposicions addicionals volem fer les següents consideracions:

1. La disposició quarta estableix el sentit del silenci en tota una sèrie de procediments en matèria de funció pública. Si bé consideram encertat que estableixi aquesta relació de procediments i el sentit del silenci, entenem que aquest hauria de ser positiu. I això en atenció a l'obligació de resoldre que tenen totes les administracions i com una mesura més de garantir l'esforç de les mateixes administracions per resoldre dins termini tots els assumptes que se'ls sotmeten.

2. La disposició addicional tretzena, relativa a la incompatibilitat, té una redacció confusa, en especial pel que fa a l'apartat 3 que habilita per a la cessió als col·legis professionals de les dades dels empleats públics que tinguin reconeguda o no la compatibilitat per a l'exercici de l'activitat professional corresponent. Per això, i amb la voluntat de simplificar la redacció i fer-la més comprensible, en proposam la següent:

3. Als únics efectes de garantir el compliment del règim d'incompatibilitats legalment establert, les administracions públiques i els col·legis professionals de l'àmbit territorial de la comunitat autònoma de les Illes Balears, s'hauran de comunicar mútuament les dades personals dels professionals col·legiats i dels

empleats públics i, si escau, els acords de reconeixement o denegació de la compatibilitat".

3. En relació amb l'article 171, la disposició addicional onzena i la disposició final tercera, punt 4, si bé consideram encertat que es prevegi la possibilitat que els conflictes derivats de la negociació, aplicació i interpretació de pactes i acords de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, dels consells insulars i de la resta de les entitats locals podran ser sotmesos al TAMIB, consideram que esperar dos anys al desplegament reglamentari (disposició final tercera) va en contra dels principis d'eficàcia i eficiència i que, per tant, el Govern hauria d'agilitar-ne el desplegament.

Novena. Finalment, consideram ambiciosos els terminis establerts en la disposició final segona, pels quals s'han dur a terme les adaptacions de les relacions de llocs de treball d'entitats de dret públic, per aprovar un reglament sobre procediment d'avaluació de l'acompliment, un reglament sobre mobilitat per motius de salut, un reglament sobre els procediments de solució extrajudicial de conflictes col·lectius a que fa referència l'article 171 i per adaptar els sistemes informàtics a la nova estructura de retribucions. Ara bé, esperam que el Govern posi a disposició de la conselleria competent els mitjans necessaris per complir amb aquest mandat de la disposició final segona, tenint en compte que al llarg de l'articulat s'han anat anunciant regulacions i modificacions de normes existents que també s'haurien de dur a terme amb agilitat el més aviat possible per poder aplicar aquesta norma amb totes les conseqüències.

V. Conclusions

El Consell Econòmic i Social de les Illes Balears ha valorat l'Avantprojecte de Llei de la funció pública de les administracions públiques de les Illes Balears, i sol·licita al Govern que sigui receptiu a les recomanacions formulades en aquest dictamen, en especial pel que fa al compliment dels principis d'eficàcia i eficiència en l'adaptació normativa de desplegament i en l'aplicació efectiva de les disposicions d'aquesta llei.

La secretària general

Vist i plau

El president

Àngels Bellinfante Torres
(suplent)

Llorenç Huguet Rotger

Palma, 20 d'abril de 2010