



Resolución 2025IR-3003-24 del Ararteko, de 9 de junio de 2025, que concluye su actuación en relación con una queja referida a la jornada y horario de trabajo de una persona que presta servicios para el Departamento de Salud del Gobierno Vasco.

Antecedentes

1. Una persona (...) se dirigió al Ararteko para formular una queja acerca de la modificación de los horarios y jornadas que tiene atribuidos en su condición de personal trabajador del Gobierno Vasco.

De acuerdo con su escrito, esta persona está adscrita al Departamento de Salud y tiene a su cargo las funciones de inspección veterinaria oficial en las instalaciones que la empresa (...) tiene habilitadas como matadero en el municipio de Berantevilla (Álava).

Pese a su ubicación, dicha empresa desarrolla su actividad siguiendo el calendario laboral establecido para la Comunidad Autónoma de Castilla y León, por lo que, en muchas ocasiones, no coinciden sus días festivos con los días festivos oficialmente fijados para el País Vasco.

Esa circunstancia, además de otras ligadas a circunstancias específicas relativas a la producción de la empresa, habrían ocasionado, al parecer, que con relativa habitualidad se modificasen los horarios y jornadas de trabajo de la persona promotora de la queja por medio de unos instrumentos, denominados órdenes de servicio, y emitidos por responsables de la Delegación Territorial de Salud de Álava o de la Subdirección de Salud Pública y Adicciones, a los que, según manifiesta el escrito de queja, el Departamento de Salud no solo atribuye carácter de obligado cumplimiento, sino que, además, considera irrecurribles debido a la forma que adoptan.

Siguiendo el relato de la persona promotora de la queja, tras consultar esta situación en la Dirección de Relaciones Labores del Gobierno Vasco, esta dirección le comunicó que la competencia para modificar el calendario y el horario del personal de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco la tiene esa propia dirección, por lo que no cabe que otra instancia diferente adopte una decisión semejante. Sin embargo, y según señala, a pesar de haber puesto esas consideraciones en conocimiento de las instancias responsables en el Departamento de Salud, los horarios y jornadas habrían continuado modificándose en la forma descrita.



2. Tras admitir a trámite la queja y llevar a cabo un primer análisis preliminar de su contenido, el Ararteko se dirigió al Departamento de Salud mediante una solicitud de colaboración en la que le pedía que informase en detalle a esta institución acerca de las circunstancias y consideraciones expresadas en la queja, y que hiciera llegar a esta institución un informe jurídico que justificase, de manera suficientemente motivada, tanto la regularidad de estas actuaciones, como la competencia de los órganos del Departamento de Salud antes citados para modificar las jornadas y los horarios del personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco adscrito a sus servicios, e, igualmente, la forma elegida para adoptar las decisiones y la imposibilidad de recurrir estas.

3. La respuesta del Departamento de Salud consistió en un informe que, en síntesis, señalaba lo que sigue:
 - La persona promotora de la queja interpuso un recurso de alzada contra la modificación de su horario y jornada que fue inadmitido mediante resolución de la viceconsejera de Administración y Financiación Sanitarias, sin que tal decisión se recurriera en la vía contencioso-administrativa.
 - La inadmisión se basa en la definición de las órdenes de servicio que realiza el artículo 6 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre¹, al entender que tales órdenes son directivas de actuación que el órgano jerárquicamente superior emite para dirigir la actividad de sus subordinados, en virtud de las atribuciones propias de esa jerarquización.
 - Las instrucciones y las órdenes de servicio se dictan por órganos administrativos con efectos y alcance meramente internos, por lo que no se publican ni se expresan los recursos que proceden frente a ellas, constituyendo, así, un acto terminal, un mandato elaborado sin ajustarse a procedimiento alguno, que en caso de incumplimiento no podrá dar lugar a su ejecución forzosa sino únicamente a la responsabilidad disciplinaria en que pudiera incurrirse².
 - Las órdenes de servicio no son normas jurídicas (dado que su incumplimiento no afecta por sí solo a la validez de los actos dictados por los órganos administrativos), pero tampoco son actos administrativos porque no

¹ Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.

² Recuerda, a esos efectos, que el artículo 178.d) de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, tipifica como falta muy grave el incumplimiento de las órdenes o instrucciones del personal responsable o directivo referidas al desempeño del puesto de trabajo.

constituyen actos de aplicación singular del ordenamiento jurídico administrativo a casos concretos.

Los recursos administrativos ordinarios solo proceden frente a los actos administrativos³.

- Anteriormente se desestimó una solicitud de la persona promotora de la queja para intervenir en un procedimiento que tenía por objeto examinar la petición presentada por la empresa para desarrollar la actividad en días festivos, al entenderse que no concurría en ella la condición de interesada, sino que las consecuencias de la decisión le serían aplicables en su condición de personal funcionario público en el ejercicio de sus funciones.
- En el año 2022, la Dirección de Régimen Jurídico, Económico y Servicios Generales del Departamento de Salud elaboró un informe en el que se indicaba lo siguiente⁴:

"Asimismo, la monografía de los puestos de trabajo de los técnicos de mataderos ya establece que "Con frecuencia se deben adecuar los horarios a los de la actividad de los mataderos". Por tanto, es una circunstancia ya contemplada en la Relación de Puestos de Trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Por otro lado, el artículo 21 del Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, aprobado por el Decreto 83/2010, de 9 de marzo, dispone que "Las necesidades de prestación de servicios por parte de la Administración implican que, en determinadas circunstancias, el personal responsable de dicha prestación deba efectuar su trabajo en condiciones de presencia o disponibilidad en su puesto diferentes a las que rigen con carácter general. Se entenderán como horarios especiales aquellos en los que concurren uno ,o varios de los siguientes factores: supresión de la flexibilidad horaria establecida con carácter general, horarios de entrada o salida que se extiendan en más de un cuarto de hora del establecido con carácter general, presencia con carácter estable en sábados o festivos, desarrollo de parte de la jornada en horario nocturno, disponibilidad fuera de la presencia en el puesto de trabajo, y cualquier otra circunstancia diferente al horario normalizado".

Por último, teniendo en cuenta que, la mercantil (...) S.A., debe ajustarse al calendario laboral de la provincia de Álava, la autorización del Servicio Veterinario Oficial en días festivos ha de entenderse como algo excepcional y, por tanto, deberá advertírsele a la misma que, en sucesivas ocasiones, no procederá autorizar el Servicio Veterinario Oficial, si no concurren circunstancias excepcionales que lo permitan, lo que deberá ser apreciado por la Subdirección de Salud Pública, caso por caso."

³ Alude en este punto al artículo 112 de la Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, según el cual, "Contra las resoluciones y los actos de trámite, si estos últimos deciden directa o indirectamente el fondo del asunto, determinan la imposibilidad de continuar el procedimiento, producen indefensión o perjuicio irreparable a derechos e intereses legítimos, podrán interponerse por los interesados los recursos de alzada y potestativo de reposición, que cabrá fundar en cualquiera de los motivos de nulidad o anulabilidad previstos en los artículos 47 y 48 de esta Ley."

⁴ El Ararteko únicamente dispone del texto en castellano.



- La empresa estaba inicialmente obligada a cumplir el calendario laboral del Territorio Histórico de Álava, y se le exigió hacerlo en varias ocasiones. Sin embargo, una sentencia judicial determinó que debía mantener el calendario laboral de Castilla y León.

En cualquier caso, las diferencias entre los festivos se reducen a tres días por año (San Prudencio, Lunes de Pascua y la festividad de la Comunidad Autónoma del País Vasco), lo cual no resulta desproporcionado.

- Aunque la persona promotora de la queja menciona que se le han dirigido numerosas modificaciones de servicio en los últimos 6 años, en muchas ocasiones no se han hecho efectivas por encontrarse en situación de incapacidad temporal.

4. Entendiendo que dispone de los hechos y fundamentos de derecho suficientes, el Ararteko formula las siguientes

Consideraciones

1. El artículo 17 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre⁵, atribuye al Gobierno Vasco determinadas competencias relativas al empleo público, en su calidad de órgano superior de la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Entre ellas se encuentra la siguiente:

“i) Establecer las instrucciones y directrices a que deberán atenerse las y los representantes de la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi en las negociaciones sobre las condiciones de trabajo con la representación del personal funcionario y del personal laboral y, en su caso, dar validez y eficacia a los acuerdos adoptados.”

Por su parte, el artículo 18 de esa norma recoge las funciones asignadas al departamento competente en materia de empleo público, al que define de esta forma:

“El departamento competente en materia de empleo público es el órgano superior encargado de impulsar, desarrollar y garantizar la ejecución de la política de recursos humanos de la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.”

En esa línea, el artículo 16 del Decreto 317/2024, de 29 de octubre⁶, asigna a la Viceconsejería de Empleo Público las competencias atribuidas al Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno en materia de empleo público,

⁵ Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco.

⁶ Decreto 317/2024, de 29 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno.



de régimen jurídico y retributivo del personal y de negociación colectiva, y establece que la Viceconsejera o el Viceconsejero ejercerá, entre otras, las siguientes competencias:

“a) Dirigir y coordinar la planificación y ejecución de la política de recursos humanos, proponiendo las actuaciones necesarias para adecuar estos tanto a las demandas y necesidades sociales, como a la racionalización y ordenación de las unidades en que se articula la Administración. (...)”

d) Elaborar y proponer los contenidos y límites de la negociación colectiva en el ámbito de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como definir los criterios y diseñar los instrumentos que garanticen las funciones de interlocución, coordinación y, en su caso, decisión. (...)”

f) Representar a la Administración de la Comunidad Autónoma tanto en la negociación con la representación del personal funcionario y del personal laboral, como ante los órganos competentes en materia de empleo público de las demás Administraciones.

g) Establecer los criterios de común aplicación para los departamentos y Organismos Autónomos en la gestión ordinaria del personal en ejecución de la política general que el Gobierno apruebe en esta materia. (...)”

Por último, el artículo 19 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, describe las atribuciones que tiene cada departamento del Gobierno Vasco, en relación con el personal empleado público que preste servicio en él, y declara que, en general, le corresponden,

“la jefatura de personal y los actos de administración y gestión ordinaria, así como cuantas otras funciones le atribuya la normativa vigente o le sean, en su caso, desconcentradas por el departamento competente en materia de empleo público.”

De igual forma, el artículo 14 del Decreto 319/2024, de 29 de octubre⁷, atribuye a la Dirección de Régimen Jurídico, Económico y Servicios Generales del Departamento de Salud, entre otras competencias, la siguiente:

“m) El ejercicio de la jefatura y gestión del personal adscrito al Departamento, ejerciendo las competencias que determina el artículo 19 de la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco, con la salvedad prevista en el artículo 4 del presente Decreto.”

Y el artículo 17 de ese mismo decreto prevé la existencia de las Delegaciones Territoriales del Departamento de Salud, una de cuyas áreas es la de Servicios Generales, a la que corresponde el ejercicio de esta función:

“a) La administración y dirección de todo el personal de la Delegación, de acuerdo con las normas establecidas por los órganos competentes y en coordinación con la Dirección de Régimen Jurídico, Económico y Servicios Generales.”

⁷ Decreto 319/2024, de 29 de octubre, por el que se establece la estructura orgánica y funcional del Departamento de Salud.



A la vista de esta normativa, cabe concluir que es el Gobierno Vasco, con carácter general, y, en la actualidad, el Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno, con carácter específico, quienes se encargan de establecer los criterios generales de actuación con respecto al empleo público en la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco, así como de regular las condiciones laborales del personal trabajador de esa administración en el marco de la negociación colectiva entre su representación y la representación del personal.

El resto de los departamentos, y, entre ellos, el Departamento de Salud, disponen de competencia en cuanto a la gestión del personal que tienen adscrito a los servicios administrativos en los que se estructuran, si bien se trata de una competencia que habrán de ejercer siguiendo los criterios generales establecidos por el Gobierno Vasco y por el Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno, con respeto de las condiciones laborales acordadas en el proceso negociador arriba mencionado.

Esta importante precisión aparece igualmente mencionada en el informe jurídico elaborado en 2022 por la Dirección de Régimen Jurídico, Económico y Servicios Generales del Departamento de Salud, a la que este alude en su respuesta a la solicitud de colaboración enviada por el Ararteko. En efecto, en el párrafo anterior al texto que esa respuesta reproducía, el informe manifiesta lo siguiente⁸:

“En segundo lugar, el nombramiento de un Veterinario Oficial es competencia del Departamento de Salud, pero no debemos olvidar que la competencia en materia de condiciones laborales de los funcionarios de esta Administración corresponde a la Dirección de Relaciones Laborales.”

En esa misma línea, la persona promotora de la queja asegura disponer de varias comunicaciones remitidas por un técnico de la Dirección de Relaciones Laborales en las que este aseguraba que la competencia para la negociación del calendario y los horarios de todo el personal de la Administración General la tiene la Dirección de Relaciones Laborales, por lo que los días festivos son idénticos para todo ese personal, no considerando adecuado que mediante órdenes de servicio se obligue a cumplir con horarios no pactados.

2. El Decreto 83/2010, de 9 de marzo, aprobó el Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

⁸ El Ararteko únicamente dispone del texto en castellano.

El Título III de ese texto se refiere a la jornada de trabajo, calendario, horario y vacaciones, siendo, en concreto, su artículo 23 el que recoge las siguientes consideraciones sobre el calendario:

“La distribución de la jornada anual en días laborables y festivos será uniforme para todo el personal, de acuerdo con el calendario laboral fijado por el Departamento de Empleo y Asuntos Sociales.

Anualmente por la Administración se expondrá, previa negociación con los correspondientes órganos de representación sindical, un calendario laboral para su público conocimiento en todas las dependencias de la Administración de la Comunidad Autónoma Vasca, afectadas por el presente Acuerdo.

A efectos de la confección del calendario laboral tendrán la consideración de días no laborables:

- 1.- Los domingos de todo el año.*
- 2.- Las festividades de la Comunidad Autónoma de Euskadi.*
- 3.- Las fiestas locales establecidas por el Departamento de Justicia, Economía, Trabajo y Seguridad Social.*
- 4.- Los días 24 y 31 de diciembre.*
- 5.- Se consideran recuperados los sábados de todo el año.*

(...)

Una vez fijada la distribución de la jornada anual con los criterios arriba mencionados no se modificará a no ser en caso muy excepcional y previo acuerdo con la representación del personal.

En las unidades que lo requieran y en los servicios de atención al público, la distribución de la jornada se adecuará a las funciones que desarrollen adaptando el calendario laboral a sus peculiaridades. Dicha adaptación por la autoridad y órgano competente se establecerá previa negociación con la representación sindical.”

De acuerdo con lo establecido en el artículo transcrito, el calendario laboral de todo el personal trabajador de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco viene fijado anualmente mediante un instrumento específico que el departamento competente en materia de empleo público elabora, aprueba y publica, tras la oportuna negociación con la representación del personal, y que vincula tanto a trabajadoras y trabajadores como al resto de departamentos del Gobierno Vasco a los que estas personas se encuentran adscritas.

Eso no significa que el calendario aprobado resulte inmutable o que sea imposible desarrollar funciones administrativas en días inicialmente declarados festivos.

Pero la cuestión es que, siguiendo la norma expuesta, cuando concurren circunstancias muy excepcionales que obliguen a cambiar la distribución de los días de trabajo previamente acordada, o en el caso de situaciones estructurales



que así lo exijan, las modificaciones precisas habrán de ser respectivamente adoptadas por el órgano competente previo acuerdo y previa negociación con la representación del personal.

Por otra parte, el propio Acuerdo regulador prevé la posibilidad de instar la elaboración y aprobación de horarios especiales en determinadas circunstancias. Así, su artículo 21 dispone:

“Las necesidades de prestación de servicios por parte de la Administración implican que, en determinadas circunstancias, el personal responsable de dicha prestación deba efectuar su trabajo en condiciones de presencia o disponibilidad en su puesto diferentes a las que rigen con carácter general.

Se entenderán como horarios especiales aquellos en los que concurran uno o varios de los siguientes factores: supresión de la flexibilidad horaria establecida con carácter general, horarios de entrada o salida que se extiendan en más de un cuarto de hora del establecido con carácter general, presencia con carácter estable en sábados o festivos, desarrollo de parte de la jornada en horario nocturno, disponibilidad fuera de la presencia en el puesto de trabajo, y cualquier otra circunstancia diferente al horario normalizado.

Se establece, con carácter general, un principio de compensación horaria para el personal que, estando en tales circunstancias, no tenga asignados los complementos de disponibilidad con mayor presencia o de mayor jornada contemplados en el artículo 78.

La distribución de los horarios de carácter especial entre el conjunto de personas afectadas se efectuará prioritariamente con carácter voluntario y, a falta de acuerdo con las mismas, por rotación.

Cuando las necesidades de prestación de servicios impliquen, a juicio de la Administración, la alteración del horario de trabajo para un determinado colectivo, la propuesta de nuevo horario se pondrá en conocimiento del mismo con el fin de alcanzar un acuerdo para su implantación. Caso de no alcanzarse un acuerdo, la cuestión pasará a la Comisión Paritaria, quien decidirá sobre la misma en función de los criterios aplicados en circunstancias similares. De no alcanzarse un acuerdo, la cuestión será sometida a mediación.

Si en el plazo de dos meses desde la comunicación de la propuesta de nuevo horario al personal afectado no se hubiera alcanzado un acuerdo, la Dirección de Relaciones Laborales podrá implantar un nuevo horario, que será sometido a revisión por parte de la Comisión Paritaria a los seis meses de su implantación.”

En el caso examinado en la queja, se producen variaciones del calendario normalizado aplicable a todo el personal que derivan de la circunstancia de tener que prestar servicios en días inicialmente calificados como festivos.

Sean muchas o pocas tales variaciones, lo cierto es que no se trata de una situación excepcional o imprevisible sino que responde a causas objetivas y predeterminadas [con carácter general, la diferencia entre los días festivos recogidos en el calendario laboral empleado por la empresa frente a los que establece el calendario laboral oficial en el Territorio Histórico de Álava, si bien de



la documentación enviada por el Departamento de Salud se desprende que también se emitieron ordenes de servicio para calificar como días de trabajo el 6 de diciembre de 2022 y el 6 de diciembre de 2023, que eran festivos en ambos calendarios.]

En consecuencia, existiendo una previsión expresamente recogida en el Acuerdo regulador a ese respecto, las eventuales actuaciones del Departamento de Salud en la materia habrían de seguir lo establecido en ese texto, bien en forma de modificación del horario, bien instando la aprobación de un horario especial, y todo ello con el conocimiento y aprobación del departamento competente en materia de empleo público.

3. Instrumentos tales como las instrucciones y las órdenes de servicio se encuentran regulados en el artículo 6 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, según el cual,

“Los órganos administrativos podrán dirigir las actividades de sus órganos jerárquicamente dependientes mediante instrucciones y órdenes de servicio.”

Tales instrumentos carecen de naturaleza jurídica reglamentaria, por lo que no poseen la capacidad de innovar la regulación ni, por tanto, de modificar el régimen de derechos y obligaciones establecido en otras disposiciones de carácter general.

El Tribunal Supremo se ha pronunciado en esa línea de manera reiterada. A modo de ejemplo, cabe citar la sentencia de 26 de noviembre de 2015, que señalaba lo siguiente:

“(...) la reciente doctrina jurisprudencial (...) insiste en que las circulares o instrucciones, al carecer de la naturaleza y de las garantías de las disposiciones de carácter general no son medio idóneo para regular determinados derechos y deberes (Sentencia 17 de marzo de 2009, recurso casación 9576/2004).

Pronunciamiento no especialmente novedoso pues ya la Sentencia de 20 de diciembre de 1996, recurso apelación 7729/1991 había dicho que cuando se establecieran derechos y deberes para los particulares debía darse el trato de Reglamento. Y la de 30 de julio de 1996, recurso 593/1993 sentó que solo merecen la consideración de instrucciones aquellas directivas de actuación que no innovan propiamente el ordenamiento jurídico de modo que solo obligan en función de la obediencia propia e inherente a la jerarquía administrativa.”

En el caso examinado en el expediente, las modificaciones del horario de la persona promotora de la queja se articularon mediante sendas órdenes de servicio que le imponían la obligación de trabajar un día festivo y no le posibilitaban la interposición de recurso alguno.



De igual forma, la inadmisión del recurso que esta persona formuló en su momento contra la decisión que determinaba para ella como día de trabajo el 1 de abril de 2024 (lunes de Pascua) se fundamentó en las específicas características de la figura de la orden de servicio.

Sin embargo, a juicio del Ararteko, el contenido que recogieron las órdenes de servicio cuestionadas excede de la consideración que el ordenamiento jurídico realiza de estos instrumentos.

En efecto, tales órdenes no se limitaron a establecer criterios o pautas interpretativas para dirigir la actividad administrativa, sino que afectaron de manera directa la esfera jurídica de la persona a la que se dirigían, modificando el horario de trabajo que tenía establecido con carácter general, lo que, en definitiva, venía a constituir, de hecho, un verdadero acto administrativo, que debió haber sido tramitado como tal, y ser susceptible de los recursos oportunos.

En ese sentido, esta institución no puede compartir las razones esgrimidas por el Departamento de Salud para justificar la inadmisión del recurso en este caso, porque, si bien es cierto que aluden a la figura de la orden de servicio, de una forma general, tales argumentos solo avalarían esa decisión si nos encontráramos ante un supuesto que se mantuviera dentro de los límites propios de ese instrumento.

4. Por último, parece procedente realizar una somera consideración del informe jurídico elaborado en el año 2022 por la Dirección de Régimen Jurídico, Económico y Servicios Generales del Departamento de Salud, en la medida en que ese departamento lo hace valer como apoyo a la actuación que ha venido desarrollando en este caso.

En primer lugar, ha de repararse que el objeto de tal informe es dictaminar *“sobre la obligatoriedad de nombrar un Veterinario Oficial en un matadero de aves los días declarados festivos por el calendario oficial de la Comunidad Autónoma de Euskadi”*, motivado por la necesidad de resolver la solicitud realizada por la empresa (...) a tal efecto.

El punto de partida del informe es, por tanto, anterior a la cuestión examinada en el expediente de queja, ya que se circunscribe a si el Gobierno Vasco ha de atender o no la solicitud de la empresa para contar con el servicio oficial de Veterinaria en un día festivo en la Comunidad Autónoma del País Vasco.



El documento advierte de que el criterio de la Dirección de Relaciones Laborales del Departamento de Gobernanza Pública y Autogobierno ha sido que la mercantil (...) debe ajustarse al calendario fijado por el Gobierno de la Nación, la Comunidad Autónoma de Euskadi, el Territorio Histórico de Álava y la localidad de Berantevilla, por lo que los días señalados como festivos por esos calendarios son a todos los efectos días inhábiles para la Administración Pública.

Añade, además que desde la STC 83/1984, el Tribunal Constitucional ya indicó que la libertad de empresa no reconoce el derecho a acometer cualquier actividad empresarial, pues el ejercicio de la misma puede estar sujeto a normas de muy diverso orden, de modo que no cabe entenderlo como un derecho absoluto.

A continuación, señala que el nombramiento de un veterinario o veterinaria oficial es competencia del Departamento de Salud, pero que no se ha de olvidar que la competencia en materia de condiciones laborales del personal corresponde a la Dirección de Relaciones Laborales.

En esa línea, recuerda que la monografía de los puestos de trabajo de técnico/a de mataderos ya establece que *"Con frecuencia se deben adecuar los horarios a los de la actividad de los mataderos"*. Y añade una referencia literal al artículo 21 del Acuerdo regulador⁹ relativo a los horarios especiales derivados de las necesidades de prestación de servicios y que suponen que la persona o personas afectadas desarrollan su trabajo de forma diferente a la establecida en el horario normalizado.

Por último, concluye que la autorización del Servicio Veterinario Oficial en días festivos ha de entenderse como algo excepcional y que, por tanto, deberá advertirse a la empresa que, en sucesivas ocasiones, no procederá tal autorización si no concurren circunstancias excepcionales que lo permitan, lo que deberá ser apreciado por la Subdirección de Salud Pública, caso por caso.

De esa forma, el informe no plantea, ni en cuanto a su objeto ni en cuanto a su conclusión, cuestión alguna relacionada con la forma en la que, en caso de entenderse necesaria la autorización del Servicio Veterinario Oficial en un día festivo, haya de llevarse a cabo el oportuno nombramiento de la persona encargada de realizar ese trabajo, ni tampoco valida como aceptable que dicho nombramiento se efectúe por medio de órdenes de servicio no recurribles.

⁹ Acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal funcionario al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, aprobado por el Decreto 83/2010, de 9 de marzo.



CONCLUSIONES

Una vez analizada esta queja de acuerdo con las consideraciones anteriores, el Ararteko acuerda dar por concluida su intervención en el expediente por medio de las conclusiones que seguidamente se formulan al amparo de la Ley 3/1985, de 27 de febrero:

1. El Gobierno Vasco y el Departamento de Gobernanza, Administración Digital y Autogobierno son los encargados de regular las condiciones laborales del personal trabajador de la Administración General de la Comunidad Autónoma del País Vasco en el marco de la negociación colectiva entre su representación y la representación del personal.
2. El Departamento de Salud dispone de competencia en cuanto a la gestión del personal que tiene adscrito a sus servicios administrativos, si bien habrá de ejercerla siguiendo los criterios establecidos con carácter general y con respeto de las condiciones laborales acordadas en el proceso negociador arriba mencionado.
3. La introducción de variaciones en el horario asignado con carácter general al personal adscrito al Departamento de Salud requiere aplicar las prescripciones recogidas en el Acuerdo regulador, bien en forma de modificación del horario, bien instando la aprobación de un horario especial, con el conocimiento y aprobación del departamento competente en materia de empleo público.