



NUEVAS APORTACIONES AL TEXTO DEL ANTEPROYECTO DE LEY DEL EMPLEO PÚBLICO VASCO (sobre borrador LEPV 02-03-2015).

A lo largo de los meses de marzo y abril, se ha llevado a cabo una serie de reuniones bilaterales con las organizaciones sindicales ELA, CC.OO. y UGT.

Asimismo, se han recibido en la Dirección de Función Pública sendos escrito de la Diputación Foral de Álava y de EUDEL, solicitando la incorporación al texto del Anteproyecto de la Ley del Empleo Público Vasco (LEPV), de una serie de aportaciones y modificaciones.

Como resultado de todo ello, se procede a la modificación del borrador LEPV (02-03-2015), elaborándose el nuevo borrador LEPV (08-05-2015). En primer lugar, se ha procedido a una nueva enumeración de los artículos al suprimirse algunos e incluirse otros; las modificaciones se marcan en azul, cuando son nuevas propuestas, o en rojo cuando hace referencia a los textos eliminados. Las principales novedades son las siguientes:

1.- En relación con las Administraciones Locales y Forales, se incluye una referencia a la normativa básica que resulte de aplicación, con el fin de evitar la colisión de la jerarquía de fuentes, así como se matizan competencias para no inmiscuir en la potestad autoorganizativa de las Administraciones Locales y Forales. (art. 4, 8 y 12)

2.- Desaparece la creación del observatorio del Empleo Público Vasco y se retoma el Consejo Vasco de la Función Pública Vasca, cuya naturaleza y atribuciones coincide básicamente con las recogidas en la ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca. La novedad más importante, en este punto, es la inclusión dentro de la composición de Consejo de una persona representante de la Universidad del País Vasco. (art. 13, 14 y 15)

3.- Se elimina del artículo 17, El Gobierno Vasco, el anterior apartado 2.k) sobre medidas que conlleven la necesidad de suspender o modificar el cumplimiento de Pactos o Acuerdos ya firmados.

4.- Con relación a la ejecución de programas de carácter temporal superado el plazo de 48 meses, no será posible aprobar un nuevo programa con los mismos objetivos e idénticas o similares característica.(art 28.1.e)II). Asimismo se incorporan algunos supuestos de causa de cese del personal funcionario interino.



5.- La concreción temporal de la provisionalidad de la asignación de funciones y tareas se llevará a efecto en el ámbito de la negociación colectiva. (Art 39.3- Derecho al desempeño del puesto de trabajo.)

6.- Únicamente a través de las Relaciones de Puesto de Trabajo se podrá llevar a efecto la supresión de puestos de trabajo o de dotaciones como consecuencia de los procesos de análisis de cargas de trabajo o de planes de optimización de gestión de personas (art. 46.3 Contenido de las relaciones de puestos de trabajo.) En consecuencia, al incorporar esta previsión, se suprime el artículo 50 de la versión de 2 de marzo – Supresión de puestos de trabajo o de dotaciones.

7.- La ejecución de la Oferta de Empleo Público debe finalizar en un plazo de 3 años a contar desde la fecha de aprobación de la propia Oferta de Empleo Público (art 53.3).

8.- Las características y criterios de aplicación de los instrumentos habilitados para llevar a efecto la evaluación del desempeño, deberán ser objeto de publicidad suficiente entre los empleados públicos.

Los efectos de la evaluación del desempeño sobre la carrera profesional, la promoción interna, la provisión de puestos de trabajo y las retribuciones complementarias del personal empleado, serán objeto de desarrollo normativo por el Gobierno vasco, de acuerdo con los criterios de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y previa negociación con la representación de personal. (Art 55)

9.- Se incluye como causa de denegación de la prórroga en servicio activo solicitada por el personal funcionario de carrera cuando no existan necesidades imperiosas de atención al servicio por un año. (art. 68)

10.- Se reconoce con carácter general, la obligación de convocar concursos de traslados con carácter previo a las convocatorias de procesos selectivos (art 98)

11.- Se consideran como de libre designación los puestos de trabajo que desarrollen actividades de protección de autoridades (art 103).

12.-Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del anteriormente desempeñado, el personal funcionario percibirá un complemento transitorio por la diferencia.

Dicho complemento se mantendrá hasta la resolución del primer concurso en el que pueda participar en el que obtenga destino definitivo, estando obligado a tal efecto a solicitar todos los destinos ofertados en el concurso de traslados susceptibles de resultar adjudicados al personal funcionario interesado. (art. 106.5).

13.- La Administración podrá determinar el tiempo mínimo y máximo de permanencia en una comisión de servicios ordinaria. (art 107)



14.- Con relación a la movilidad entre Administraciones Públicas Vascas se posibilita que las Administraciones públicas puedan regular otros sistemas de movilidad (art 120.7)

15.- El sistema retributivo de las Administraciones Públicas vascas atenderá a los siguientes principios:

La transparencia y publicidad de todas las retribuciones, incluidas las retribuciones variables y las establecidas por productividad y objetivos, de todo el personal empleado público vasco, al objeto de que las y los ciudadanos puedan conocer en todo momento la cuantía y el desglose de tales percepciones.(art 121.1.e)

16.- A los efectos de perfeccionamiento de trienios, son computables todos los servicios prestados en cualquier Administración pública de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la presente Ley, en órganos constitucionales del Estado, en órganos estatutarios de las Comunidades Autónomas o en la Administración de Justicia, sea cual sea el régimen jurídico o de jornada en los que se haya prestado, excepto en aquellos que tuvieran el carácter de prestaciones personales obligatorias. También serán computables los servicios prestados en las Administraciones públicas de los Estados miembros de la Unión Europea o de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores. (art 123)

Con referencia a las retribuciones complementarias el complemento específico en ningún caso podrá tener la consideración de retribución consolidada, estando condicionada la percepción del mismo al efectivo desempeño del correspondiente puesto de trabajo en las condiciones en las que fue valorado.

En ningún caso la implantación del complemento de carrera profesional podrá suponer una merma del complemento específico del puesto, salvo que medie acuerdo expreso en sentido contrario formalizado con la representación de personal.

Gratificaciones por servicios extraordinarios, que retribuirán los servicios excepcionales prestados por el personal funcionario vasco fuera de la jornada de trabajo o debidos a circunstancias esporádicas, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubiera sido ponderada una especial dedicación, salvo que el número total de horas desarrolladas supere a las previstas en este régimen. Tales gratificaciones serán reguladas por acuerdo expreso del órgano de gobierno de la correspondiente Administración Pública. (art 124).

17.- Se adiciona un nuevo artículo, el 125, relativo a la reducción del complemento específico a los efectos de autorizar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.

18.- En el apartado de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, se exige la existencia de convenio entre administraciones públicas para reconocer a un personal funcionario propio, que reingrese



al servicio activo en la administración de origen, el reconocimiento profesional alcanzado en otras administraciones públicas. (art, 143.4).

19.- Se adiciona un artículo en el que se reconocen los permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral (art. 167)

20.- Se concretan las competencias del organismo Autónomo HABE, como organismo competente en materia de euskaldunización de adultos. (art 195.6)

21.- Con relación al personal laboral temporal por tiempo indefinido, no fijo, en cumplimiento de sentencia judicial, desaparece la referencia al despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y la mención a la aplicación del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores. Se habilita a que este personal pueda participar en el proceso especial de consolidación de empleo en las Administraciones públicas Vascas y en el proceso de consolidación de empleo en grupos de clasificación con altos porcentajes de interinidad (Disposición Adicional Vigésimonovena, apartado 5.a), b) y d).

22.- Se modifica el artículo 29 de la ley 7/1981, de 30 de junio, sobre Ley de gobierno, por el que la persona titular de la dirección de servicios podrá no ser alto cargo cuando por medio de decreto se le otorgue la consideración de personal directivo público profesional.

23.- Se añaden tres disposiciones adicionales relativas a la jubilación parcial y anticipada del personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas, a instancia de parte o como medida incorporada en los planes de ordenación del empleo público, pero siempre supeditado a las condiciones y requisitos establecidos en el régimen de seguridad social que sea aplicable.

24. Se adiciona otra disposición por la que se supera el límite previsto en el artículo 7.1 de la ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

25.- Asimismo, se reconoce a las Administraciones públicas Vascas autonomía para regular los aspectos contemplados en esta ley (Disposición adicional trigésimocuarta).

26.- Reconociendo el elevado tiempo transcurrido desde la última OPE de los cuerpos generales así como el elevado porcentaje de interinidad existente se incluyeron las siguientes disposiciones transitorias relativas a un proceso especial de consolidación de empleo en las Administraciones Públicas vascas, en la que se aplicará a la fase de concurso el límite del 45% y en el que se exige acreditar un mínimo de 8 años de antigüedad. En todo caso, serán de aplicación las previsiones contenidas en el Título XIII de la presente Ley, sobre normalización lingüística.



Artículo 4.- Personal de la Administración Foral y Local.

1. Al personal al servicio de las Administraciones Forales, de las Administraciones Locales vascas y de las entidades de ellas dependientes, previstas en el artículo 3.2 b) y c) de esta ley, les serán de aplicación las previsiones recogidas **en la correspondiente normativa básica y** en la presente Ley, sin perjuicio del respeto a la autonomía foral y local y a las potestades de autoorganización inherentes a la misma.
2. Siempre que así lo disponga la legislación en materia de policía de la Comunidad Autónoma de Euskadi, al personal de las policías locales le serán de aplicación las previsiones de la presente Ley, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la misma cuando así proceda.
3. Al personal funcionario con habilitación nacional le resultará de aplicación su normativa específica, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la presente Ley cuando así proceda.
4. El personal de los servicios de prevención y extinción de incendios y de salvamento se regirá por la presente Ley, sin perjuicio de las peculiaridades que se establecen en su legislación específica.

Artículo 8.- Órganos comunes.

1. Son órganos comunes del empleo público aquellos que, respetando en todo caso la autonomía foral, local y universitaria, extienden su ámbito de competencia a todas las Administraciones Públicas vascas.
2. Tendrán la consideración de órganos comunes el Gobierno Vasco, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, **el Consejo Vasco de la Función Pública** y aquellos otros órganos que sean creados por ley con el mismo carácter.

Artículo 12.- Atribuciones de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

Son atribuciones de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi:

- a) Analizar e informar, cuando la propia Comisión lo estime pertinente en función de su importancia y por acuerdo de la mayoría de sus miembros, los anteproyectos de leyes del Parlamento Vasco y las Normas Forales y locales que contuvieran previsiones relativas a la materia del empleo público, a excepción de la ley de presupuestos y de las normas presupuestarias de las Administraciones forales y locales. ~~La misma atribución le corresponde en relación con las manifestaciones de la potestad reglamentaria propia del ámbito autonómico, foral, local o universitario, que incidan en el área del empleo público.~~

Asimismo, cuando la Comisión lo estime pertinente, podrá, a instancias de alguno de sus miembros, analizar e informar sobre aspectos relacionados con las



manifestaciones de la potestad reglamentaria propia del ámbito autonómico, foral, local o universitario, que incidan en el área del empleo público.

Los informes sobre proyectos normativos deberán emitirse, en su caso, en el plazo máximo de un mes.

- b) Intercambiar experiencias y aunar criterios sobre la política de recursos humanos de las diferentes Administraciones Públicas y demandar apoyo institucional para la puesta en marcha de políticas puntuales en esta materia.
- c) Fomentar la política de movilidad interadministrativa por medio de la suscripción de convenios de colaboración.
- d) Impulsar una política de personal directivo público profesional vasco común a todas las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma.
- e) Elaborar estudios e informes sobre el empleo público.
- f) Elaborar estudios y análisis sobre las medidas de fomento de las condiciones destinadas a que, en el ámbito del empleo público, la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres sea real y efectiva.
- g) Impulsar la unificación de criterios en materia de evaluación del desempeño.
- h) Diseñar propuestas de modelos homogéneos de carrera profesional en desarrollo de esta ley, con la finalidad de que puedan ser aplicados en todas las Administraciones públicas vascas.
- i) Promover políticas de formación comunes para el personal empleado público vasco.
- j) Impulsar la creación de un Observatorio del Empleo Público vasco.**
- k) Promover criterios y métodos de definición de puestos de trabajo.
- l) Formular propuestas a los órganos competentes para la celebración de Ofertas de Empleo conjuntas, que se ajustarán a los criterios y directivas generales establecidos por el Gobierno Vasco de acuerdo con lo previsto en esta ley.
- m) Aportar criterios técnicos a las Administraciones Públicas vascas que sirvan para homogenizar las agrupaciones de puestos en los términos recogidos en la presente Ley.
- n) Formular propuestas y programas de racionalización en materia de Ofertas de empleo público, concursos, etc.
- ñ) Estudiar y proponer sistemas de equivalencias entre Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi con los existentes en las Administraciones forales, locales y universitaria.
- o) Proponer criterios homogéneos en relación con la creación por las Administraciones Públicas vascas de agrupaciones profesionales ~~de funcionarios~~ sin requisito de titulación.



- p) Determinar los elementos de actuación conjunta que permitan a las Administraciones Públicas vascas, en los supuestos señalados en esta Ley, hacer un uso recíproco de las bolsas de contratación temporal vigentes en cada una de ellas.
- q) Velar por el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad, no discriminación, y accesibilidad universal al empleo público en los términos establecidos en esta Ley.
- r) Ejercer todas aquellas otras funciones que le sean asignadas por la presente Ley, por otras leyes o por los reglamentos de desarrollo.

Artículo 13.- El Consejo Vasco de la Función Pública.

- 1. El Consejo Vasco de la Función Pública es el órgano superior colegiado de coordinación, consulta y propuesta de las medidas que integran la política de personal de las Administraciones Públicas vascas, así como de participación del personal a su servicio.**
- 2. Los informes y propuestas del Consejo no tendrán carácter vinculante.**
- 3. El Consejo elaborará sus normas de organización y funcionamiento y podrá constituir ponencias de trabajo con expertos en las diferentes materias.**

Artículo 14.- Atribuciones del Consejo Vasco de la Función Pública

Es competencia del Consejo Vasco de la Función Pública:

- a) Informar, en el plazo de dos meses, los anteproyectos de ley en materia de función pública.**
- b) Informar, en el plazo de un mes, los proyectos de disposiciones generales que hayan de ser aprobados por el Consejo de Gobierno, en desarrollo de esta ley.**
- c) Analizar la incidencia en las Administraciones Públicas vascas de los anteproyectos de ley y disposiciones generales de la Administración del Estado en materia de función pública y proponer las medidas de coordinación oportunas.**
- d) Debatar y proponer las medidas necesarias para la coordinación de la política de personal y función pública de las distintas Administraciones Públicas vascas y, en especial, en materia de registro de personal, sistemas de acceso, relación de puestos de trabajo, promoción y carrera administrativa, homologación funcional y retributiva y oferta pública de empleo.**
- e) Proponer medidas dirigidas a la euskaldunización del personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas y a la mejora de la organización y funcionamiento de las mismas.**
- f) Informar, cuando así lo solicite el órgano competente, sobre disposiciones y decisiones de las Administraciones Públicas vascas en materia de personal, y**



conocer e informar los asuntos que sean sometidos a su consideración por cualquiera de sus miembros en relación con las materias propias de su competencia.

Artículo 15.- Composición del Consejo Vasco de la Función Pública.

1. Integran el Consejo Vasco de la Función Pública:

- a) El/La Consejero/a competente en materia de función pública, que lo presidirá.
 - b) Cuatro representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma, designados por la persona titular del Departamento competente en materia de función pública de entre el personal alto cargo encargado de la gestión de personal de los Departamentos a los que estén adscritos el mayor número de efectivos.
 - c) Una persona representante de la Universidad del País Vasco.
 - d) Una persona representante de cada Diputación Foral designada por cada una de ellas.
 - e) Tres representantes de las Corporaciones locales, designados/as por Euskadiko Udalen Elkarte-Asoiación de Municipios Vascos (EUDEL) o, en su caso, la que resulte ser la más representativa de los municipios vascos.
 - f) Seis representantes del personal, designados/as por las organizaciones sindicales en proporción a su representatividad en las Administraciones Públicas vascas.
2. Actuará realizando las funciones de la Secretaría una de las personas representante de la Administración General de la Comunidad Autónoma, en virtud de designación específica del/ de la Consejero/a competente en materia de función pública.
3. El reglamento del Consejo, que se sujetará al régimen jurídico aplicable a los órganos colegiados interadministrativos en los que participen organizaciones representativas de intereses sociales, podrá prever la posibilidad de la designación de suplentes de sus miembros. En todo caso, el/la Presidente/a dirimirá con su voto los empates a los efectos de adopción de acuerdos.

Artículo 22.- El Instituto Vasco de Administración Pública.

1. El Instituto Vasco de Administración Pública se configura como Organismo Autónomo adscrito al Departamento competente en materia de empleo público, y es responsable de la selección y formación del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de sus Organismos Autónomos, de acuerdo con las directrices y criterios establecidos por el departamento competente en materia de empleo público, así como, en los términos previstos en la presente Ley, del resto del sector público vasco.



2. Son competencias del Instituto Vasco de Administración Pública en relación con el personal empleado público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos:
 - a) La gestión del proceso selectivo del personal funcionario de carrera, interino, laboral fijo y laboral temporal conforme a las bases, programas, contenidos de las pruebas y criterios que fije el departamento competente en materia de empleo público.
 - b) La formación para el puesto de trabajo, **incluida la formación lingüística**, la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, y la formación para la carrera profesional del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.
 - ~~c) La formación lingüística, en los términos del artículo 195 de la presente Ley.~~
 - d) La acreditación de las competencias profesionales del personal directivo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y su Sector Público, de acuerdo con lo previsto en el Título III de la presente Ley.
 - e) Aquellas otras que se deriven de lo previsto en la presente Ley.
- .../...

Artículo 28.- Personal Funcionario interino.

1. Es personal funcionario interino el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es nombrado para el desempeño de funciones reservadas a personal funcionario de carrera cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
 - a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por personal funcionario de carrera.
 - b) La sustitución transitoria de la persona que desempeñe el puesto de trabajo, bien como titular de la plaza bien como funcionario interino.
 - c) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses.
 - d) En el supuesto de reducción de jornada o procesos de formación del personal funcionario.
 - e) La ejecución de programas de carácter temporal, conforme a lo siguiente:
 - i. Los órganos de gobierno de las Administraciones públicas vascas podrán aprobar la ejecución de programas de carácter temporal, siempre que las tareas vinculadas a dichos programas no puedan ser atendidas por el personal existente.
 - ii. Con carácter general, la duración de los programas de carácter temporal no podrá exceder de los tres años, prorrogable, en caso de necesidad justificada,



hasta un máximo de otro año, y previo informe favorable de los departamentos u organismos competentes en materia de Hacienda y Función Pública, en el seno de la correspondiente Administración Pública vasca.

Superado el plazo de cuarenta y ocho meses, no será posible aprobar un nuevo programa con los mismos objetivos e idénticas o similares características.

2. El cese del personal funcionario interino se producirá cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron su nombramiento o transcurran los plazos previstos en el apartado anterior, y, en todo caso, en los siguientes supuestos:
 - a) Por la finalización de programas temporales, en el momento que éstos finalicen y, en cualquier caso, a los cuarenta y ocho meses como máximo de producirse su nombramiento. ~~No cabrá prórroga alguna de la condición de interinidad, debiendo convocarse de nuevo la selección del personal interino si el programa excepcionalmente se prolongara en el tiempo más allá del plazo estipulado en este artículo.~~
 - b) Por el reingreso o readscripción de personal funcionario de carrera sin derecho a reserva de puesto de trabajo, cuando no existan dotaciones vacantes sin ocupante de acuerdo con los criterios de reingreso o de reincorporación.
 - c) Por la provisión reglamentaria del puesto de trabajo por medio de la oferta de empleo público o de alguno de los procedimientos de movilidad del personal funcionario legalmente establecidos. En el supuesto de **la letra a) del apartado 1** de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce el nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.
 - d) Por la amortización del puesto de trabajo.
3. El cese del personal interino se producirá asimismo por las mismas causas que para la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera.
4. Al personal funcionario interino le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición y en los términos previstos en esta ley, el régimen general del personal funcionario de carrera.

Artículo 40.- El puesto de trabajo

1. El puesto de trabajo es la unidad básica de estructuración del empleo público. El puesto de trabajo se conforma mediante la atribución de un conjunto de funciones o responsabilidades que son ejercidas por el personal empleado público a través del desempeño de las tareas que las satisfagan.
2. El puesto de trabajo podrá disponer de una o más dotaciones, tantas como su carga de trabajo o la interdependencia de éstas lo exija.
3. Las Administraciones Públicas vasca podrán, en su caso, disponer de puestos de trabajo de naturaleza coyuntural o temporal para la ejecución de programas temporales o para



hacer frente a las cargas de trabajo que no pueden ser atendidas con los recursos ordinarios.

4. Cada Administración Pública establecerá los niveles de responsabilidad en los que, en función de sus necesidades de organización, se estructuran los puestos de trabajo atendiendo a los requisitos de complejidad y coordinación exigidos para su desempeño, a las funciones asumidas y al grado o grados de desarrollo profesional requeridos para su ejercicio.
5. En el ejercicio de su capacidad de autoorganización, la administración podrá **crear y suprimir puestos de trabajo**, y modificar las funciones y tareas de los puestos de trabajo. La modificación sustancial de las características esenciales de un puesto de trabajo o dotación conllevará la amortización y la creación de uno nuevo, o, en su caso, la integración en otro existente.

Artículo 41.- Derecho al desempeño del puesto de trabajo

1. El personal empleado público vasco tiene derecho al desempeño de un puesto de trabajo de acuerdo con lo previsto en esta Ley y con lo que se establezca en cada Administración Pública.
2. Las Administraciones Públicas vascas podrán asignar provisionalmente a su personal funciones y tareas distintas a las correspondientes al puesto de trabajo que desempeñen, siempre que resulten adecuadas a su clasificación, grado o categoría, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen y sin merma de sus retribuciones. Si la asignación provisional de funciones y tareas implica que éstas son propias de un puesto con mayores retribuciones complementarias, conllevará el consiguiente incremento retributivo por el periodo en el que se desempeñen, según se determine en el correspondiente desarrollo normativo.
3. **La concreción temporal de la provisionalidad de la asignación de funciones y tareas se llevará a efecto en el ámbito de la negociación colectiva.**

Artículo 46.- Contenido de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

1. Las Relaciones de Puestos de Trabajo indicarán necesariamente para cada uno de ellos los siguientes datos:
 - a) La denominación del puesto y las dotaciones que existan de cada uno de ellos.
 - b) El departamento o centro orgánico al que se halle adscrito.
 - c) En el caso de puestos reservados a personal funcionario: los Grupos o Subgrupos de clasificación profesional y los Cuerpos, Escalas u otros sistemas a los que estén, en su caso, adscritos. Los puestos de trabajo podrán adscribirse indistintamente a más de un Grupo, Subgrupo, Cuerpo o Escala.



- d) En el caso de puestos reservados a personal laboral, el grupo profesional que, en cada caso, corresponda.
 - e) El sistema de provisión, ya sea concurso o libre designación, y, en su caso, la determinación de las Administraciones Públicas a cuyo personal se encuentre abierta dicha provisión.
 - f) Las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo.
 - g) El perfil lingüístico del puesto de trabajo y, en su caso, la fecha de preceptividad.
 - h) El régimen de dedicación.
 - i) El carácter singularizado o normalizado del puesto de trabajo.
2. En las Relaciones de Puestos de Trabajo se concretarán, asimismo, los requisitos específicos que, en su caso, se exijan para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.
 - 3. Únicamente a través de las Relaciones de Puesto de Trabajo se podrá llevar a efecto la supresión de puestos de trabajo o de dotaciones como consecuencia de los procesos de análisis de cargas de trabajo o de planes de optimización de ~~gestión de personas~~ Plantillas.**
 4. Las relaciones de puestos de trabajo del personal eventual contendrán, al menos, la información prevista en los apartados a), b), g) y h), del apartado 1 de este artículo y la cuantía total de sus retribuciones.

Artículo 53.- Oferta de Empleo Público

1. Las necesidades de personal para la cobertura de puestos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en cada Administración y que, en consecuencia, deban proveerse con personal de nuevo ingreso, serán objeto de oferta de empleo público o de cualquier otro instrumento similar de gestión que adopten las Administraciones Públicas vascas y las entidades de ellas dependientes.
2. La aprobación de la Oferta de empleo público o de cualquier instrumento similar comporta la obligación de convocar las dotaciones de los puestos comprometidas y, en su caso, hasta un diez por ciento adicional, debiéndose fijar el plazo máximo para la convocatoria de los correspondientes procedimientos selectivos. Dicho incremento adicional del número de plazas ofertadas, deberá realizarse en las condiciones señaladas en el artículo 79.8 de la presente Ley.
3. La ejecución de la oferta de empleo público, o de cualquier instrumento similar, deberá finalizar en el plazo de tres años a contar desde la ~~convocatoria~~ **la fecha de aprobación** de la misma.
.../...



Artículo 55.- La evaluación del desempeño

1. Las Administraciones Públicas vascas **implantarán** sistemas de evaluación del desempeño de su personal empleado, en función de las características y requisitos de los respectivos puestos de trabajo.

A estos efectos, la evaluación del desempeño se configura como un instrumento que posibilita la evaluación y valoración de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.

Las características y criterios de aplicación de los instrumentos habilitados para llevar a efecto la evaluación del desempeño, deberán ser objeto de publicidad suficiente entre los empleados públicos.

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de relevancia de los contenidos, fiabilidad de los instrumentos, objetividad de las medidas, transparencia, no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal empleado público.
3. Los objetivos principales de los sistemas de evaluación del desempeño estarán relacionados con la mejora del rendimiento, la motivación y la formación del personal empleado público. Asimismo, los datos que se obtengan de las evaluaciones realizadas al personal empleado público se podrán utilizar en la revisión de los distintos puestos de trabajo así como en el diseño y revisión de los procesos de formación, provisión y selección.
4. Los efectos de la evaluación del desempeño sobre la carrera profesional, la promoción interna, la provisión de puestos de trabajo y las retribuciones complementarias del personal empleado, serán objeto de desarrollo normativo **por las distintas Administraciones Públicas vascas, de acuerdo con los criterios de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y previa negociación con la representación de personal**, en los términos previstos en la presente Ley
5. La aplicación de la carrera profesional y la percepción de las retribuciones complementarias vinculadas a aquella previstas en los artículos 124.2 b) y 124.2 c), requerirán la regulación y aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño, debiendo ser objeto de negociación con las correspondientes organizaciones sindicales.
6. La obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño será condición necesaria para que el personal empleado público alcance los diferentes Grados de desarrollo profesional en el respectivo sistema de carrera que se implante en cada Administración, de acuerdo con lo establecido en esta Ley.

Artículo 56.- Los análisis de puestos de trabajo

.../...

4. La Administraciones Públicas vascas que apliquen dicho instrumento de gestión, podrán coordinarse en el intercambio de la información contenida en sus distintas aplicaciones,



con el fin de unificar criterios de aplicación, sin menoscabo de las singularidades existentes en cada una de ellas y sin perjuicio de las atribuciones que sobre esta materia desarrolle, en su caso, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y el ~~Observatorio del Empleo Público vasco~~ Consejo Vasco de la Función Pública. Dicha información tendrá en cualquier circunstancia el carácter de información agregada, disociada de datos personales

Artículo 68.- Jubilación del personal funcionario público de las Administraciones Públicas vascas.

1. La jubilación del personal funcionario público de las Administraciones Públicas vascas podrá ser:
 - a) Voluntaria, a solicitud propia.
 - b) **Forzosa Ordinaria**, al cumplir la edad legalmente establecida.
 - c) Por la declaración de incapacidad permanente para el ejercicio de las funciones propias de su Cuerpo o Escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su Cuerpo o Escala.
2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud de la persona interesada, siempre que reúna los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.
3. La jubilación **forzosa ordinaria** se declarará de oficio al cumplir la persona funcionaria la edad que se determine legalmente.

.../...

5. La Administración podrá resolver de forma motivada la denegación de la prolongación solicitada de acuerdo con los siguientes criterios:
 - a) Los resultados negativos de la evaluación del desempeño en los últimos tres años.
 - b) El nivel de incumplimiento horario y de asistencia al trabajo en los últimos tres años.
 - c) La capacidad psicofísica, que será acreditada mediante informes médicos. La acreditación deberá presentarse para cada uno de los periodos anuales para los que se solicita la prórroga en el servicio.
 - d) La no permanencia en la situación de servicio activo o en situaciones administrativas con reserva de puesto de trabajo en los últimos tres años.
 - e) La existencia de planes de ordenación de empleo público, planes de optimización de **personas plantillas** o disposiciones normativas con incidencia presupuestaria que suspendan circunstancialmente la concesión de autorizaciones de prolongación de la permanencia en el servicio activo.



- f) **La falta de concurrencia de las circunstancias indicadas en el apartado 4 de este artículo para concederla.**

.../...

Artículo 98.- Provisión de puestos de trabajo mediante concurso

1. El concurso es el procedimiento ordinario de provisión de puestos de trabajo.
2. Los concursos para la provisión de puestos de trabajo podrán ser generales o específicos. Serán generales cuando se convoquen puestos de trabajo cuyas tareas no requieran la valoración de conocimientos o destrezas específicas. Serán específicos cuando las tareas atribuidas a los puestos objeto de la convocatoria requieran la valoración de unos conocimientos o destrezas específicas.
3. El concurso consistirá en la medición de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes de las y los candidatos, así como en la valoración de los méritos, que será realizado por el órgano colegiado de carácter técnico previsto en el artículo 105 de la presente Ley.
4. Con carácter previo a las convocatorias de procesos selectivos para el ingreso en las Administraciones Públicas vascas, **y a salvo de lo que pueda indicarse al respecto en sus planes de Ordenación del Empleo Público**, éstas convocarán concurso de traslados, que podrá ser general o específico.
5. Las Administraciones Públicas vascas convocarán, con carácter general, concursos para la provisión de puestos de trabajo, con una periodicidad máxima de tres años, salvo que circunstancias contempladas en los respectivos planes de ordenación de empleo público o de optimización de **gestión de personas plantillas** justifiquen la superación de dicho plazo.

Artículo 103.- Libre designación como sistema de provisión de puestos de trabajo.

1. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional, por el órgano competente, de la idoneidad y de las competencias de las y los candidatos en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo.
2. Podrán ser cubiertos por el sistema de libre designación únicamente los puestos de trabajo reservados a dicha forma de provisión en las Relaciones de Puestos de Trabajo, en razón de su especial responsabilidad y que no estén reservados a personal directivo público profesional, así como los puestos de trabajo que requieran para su desempeño especial confianza personal.

En concreto, podrán ser objeto de provisión por el sistema de libre designación:

- a) **Los puestos de titular de las Subdirecciones y Delegaciones Territoriales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**
- b) Los puestos de especial responsabilidad, de carácter no directivo, siempre que no se encuentren subordinados jerárquicamente a otro así mismo reservado a personal funcionario.



- c) Los puestos de secretaría de alto cargo de la Administración de la comunidad Autónoma de Euskadi o de otros cargos públicos, electos o de designación, de las restantes Administraciones Públicas vascas.
 - d) **Los puestos de trabajo que desarrollen actividades de protección de autoridades.**
 - e) Aquellos puestos de trabajo en que, con carácter excepcional y por su especial responsabilidad, así se determine en la relación de puestos de trabajo.
3. El órgano competente para el nombramiento podrá encargar la selección de las personas idóneas al órgano técnico de provisión de puestos de trabajo previsto en el artículo 105, que podrá recabar la intervención de **personal asesor** externo para llevar a cabo sus funciones. En este supuesto, el órgano técnico elaborará una relación de personas que acrediten las competencias requeridas por la monografía del puesto de trabajo, y propondrá al órgano competente para el nombramiento un listado de un máximo de cinco personas que acrediten la idoneidad y las competencias profesionales para el desempeño del puesto de trabajo, sobre las cuales el órgano competente del nombramiento procederá a la designación discrecional de la persona que deba cubrir el puesto de trabajo.
4. El personal funcionario nombrado por libre designación, podrá mantener la reserva, dentro de su propia Administración, del puesto cuya titularidad haya obtenido bien mediante concurso bien mediante asignación de destino tras el correspondiente proceso de acceso a la condición de funcionario de carrera, a salvo de lo previsto en el artículo 120.5 de esta Ley.
- Las Administraciones Públicas vascas determinarán las circunstancias y condiciones en las que puede producirse dicha reserva, atendiendo al número de puestos de libre designación existentes en la respectiva Relación de Puestos de Trabajo, a las características de los mismos y al modelo organizativo de cada Administración, organismo o entidad.
5. La libre designación **en los puestos de titular de las Subdirecciones y Delegaciones Territoriales** de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, conllevará la reserva del puesto cuya titularidad **la persona interesada** haya obtenido bien por concurso bien mediante asignación de destino tras el correspondiente proceso de acceso a la condición de **personal** funcionario de carrera.
6. A efectos de consolidación de grado o de carrera profesional, se tomará en consideración el puesto ocupado por el sistema de libre designación.

Artículo 106.- La adscripción provisional.

- 1. El personal funcionario de las Administraciones públicas vascas será objeto de adscripción provisional en los siguientes supuestos:
 - a) Como consecuencia de su remoción en el puesto de trabajo obtenido por concurso.
 - b) Tras el cese en un puesto de libre designación, siempre que no mantenga la reserva de un puesto de trabajo obtenido por concurso.



- c) Por renuncia al desempeño del puesto, previa aceptación de dicha renuncia por el órgano que efectuó el nombramiento.
 - d) En los supuestos de rehabilitación que tengan su origen en la pérdida de nacionalidad o en la condena a una pena principal o accesoria de inhabilitación, previa solicitud de la persona funcionaria realizada a dicho efecto.
 - e) Con motivo de la supresión del puesto de trabajo y destino desempeñado por la persona funcionaria, salvo en el supuesto previsto en el artículo 113 de la presente Ley.
 - f) Si se produce el reingreso al servicio activo, proveniente de una situación administrativa que no conlleve reserva de puesto y destino.
 - g) Haber sido desplazado de otro puesto de trabajo y destino, desempeñado de manera transitoria en adscripción provisional.
2. La adscripción provisional del personal funcionario que resulte afectado por alguna de las circunstancias del apartado anterior, se llevará a efecto en otro puesto y destino de su Cuerpo y Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación, debiendo reunir en todo caso las condiciones exigidas para el acceso a dicho puesto.

La adscripción provisional que tenga su origen en los supuestos de remoción, cese, y supresión o desplazamiento de otro puesto y destino contemplados en el apartado primero de este artículo, surtirá efectos desde el día siguiente al de la fecha en la que se haya producido tal circunstancia. En el supuesto de renuncia, la adscripción provisional tendrá efectos desde el día siguiente de la fecha en la que se haya producido la aceptación de dicha renuncia por el órgano que efectuó el nombramiento.

3. La asignación del nuevo puesto de trabajo deberá llevarse a efecto conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública vasca, con las garantías de dicho sistema, y con respeto a las previsiones establecidas en los artículos 160.4 y 161.2 de esta Ley.
4. Mientras permanezcan en el desempeño provisional de un puesto de trabajo, el personal funcionario percibirá las retribuciones complementarias asignadas al mismo y, en todo caso, las correspondientes al grado personal o nivel de desarrollo profesional consolidado.
5. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del anteriormente desempeñado, el personal funcionario percibirá un complemento transitorio por la diferencia.

El citado complemento se mantendrá hasta la resolución del primer concurso de traslados en el que ~~pueda participar en el que~~ obtenga destino definitivo.

A tal efecto, **para seguir percibiendo dicho complemento**, el personal funcionario interesado **estará obligado a solicitar participar en el primer concurso de traslados en el que se convoque el puesto al que está adscrito provisionalmente, debiendo solicitar todos los destinos ofertados susceptibles de resultarle adjudicado.**



6. El personal funcionario adscrito provisionalmente a un puesto de trabajo como consecuencia del cese, por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del anteriormente ocupado, vendrá obligado, en tanto permanezca en dicha situación, a participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo propios de su Cuerpo o Escala.

Dicho personal funcionario tendrá derecho preferente en el siguiente concurso que se celebre y, por una sola vez, a cubrir las vacantes de su mismo Cuerpo, Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación, en la misma localidad que fueran de igual o inferior nivel de complemento de destino del puesto objeto de supresión o alteración.

La adscripción provisional a un puesto se extinguirá, en su caso, por el reingreso o reincorporación de la persona con reserva del puesto, la provisión definitiva o la supresión del mismo. Asimismo, quedará sin efecto cuando la persona adscrita provisional pase a desempeñar otro puesto, de forma provisional o definitiva, o pase a una situación distinta de la de servicio activo.

Artículo 107.- Comisión de Servicios ordinaria.

.../...

6. Las Administraciones Públicas vascas podrán determinar, **entre otras cuestiones**, el establecimiento de un tiempo máximo de permanencia en el desempeño de un puesto de trabajo en comisión de servicios, **así como el tiempo mínimo que debe transcurrir entre la adjudicación de una comisión de servicios y la posibilidad de participar en un nuevo proceso de provisión en comisión de servicios**.

En tanto no se adopte **dicha la correspondiente** previsión, la duración de la comisión de servicios no podrá exceder de tres años, salvo que hubiera que conferirla para la cobertura de un puesto de trabajo cuya titularidad ostente otro empleado público.

Artículo 113.- Reasignación de efectivos.

1. Cuando sea suprimido un puesto de trabajo como consecuencia de la aplicación de planes de ordenación del empleo público o de planes de optimización de plantillas, el personal funcionario de carrera y **el personal laboral fijo** deberá ser destinado a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos. La reasignación de efectivos podrá tener por objeto la reorientación profesional **del personal empleado público** a través de un proyecto personalizado en los términos que se definan reglamentariamente.
2. La reasignación de efectivos se efectuará con arreglo a criterios objetivos relacionados con la evaluación del desempeño, las aptitudes, formación, experiencia y categoría profesional, que se concretarán en el correspondiente plan.
3. El personal **funcionario de carrera o personal laboral fijo empleado público** que vaya a ser reasignado a otro puesto de trabajo deberá acreditar las competencias básicas requeridas para el correcto desempeño de tales puestos, debiendo tomar parte en programas formativos obligatorios, evaluados mediante pruebas objetivas, cuando las circunstancias del personal afectado así lo requiera. Estos programas formativos podrán tener la finalidad de reorientar profesionalmente al personal **empleado público** con el objeto de que puedan desempeñar funciones en otros ámbitos funcionales o en otros sectores de la



Administración Pública o, en su caso, en otras Administraciones Públicas, en los términos que se definan reglamentariamente. La inserción en tales programas de reorientación profesional será voluntaria pero, una vez integrados en los mismos, la participación en los procedimientos de provisión de puestos tendrá carácter obligatorio.

4. El procedimiento de reasignación de efectivos, constará de las tres siguientes fases que, en su caso, se aplicarán de manera sucesiva.
- a) La primera tendrá lugar en el departamento, entidad o ámbito funcional en el que el desarrolle su actividad el **funcionario de carrera o personal laboral fijo**. Se realizará en el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la supresión del puesto.

La reasignación tendrá carácter obligatorio para puestos de similares características, funciones y retribuciones en el mismo municipio, percibiendo durante esta fase las retribuciones del puesto que se desempeñaba. Asimismo, se le podrá encomendar al personal afectado tareas adecuadas a su Cuerpo, Escala, Agrupación profesional sin requisito de titulación de pertenencia o grupo profesional.

La adscripción al nuevo puesto será realizada por el órgano competente en materia de función pública, a propuesta del departamento u organismo público en el que se encuentre destinado el **personal afectado**.

- b) La segunda se iniciará cuando no exista vacante en el departamento, entidad o ámbito funcional, en cuyo caso se le podrá reasignar, previa acreditación de las competencias previstas en el apartado 3 de este artículo, a otro departamento, entidad o ámbito funcional o sector de actividad de la Administración Pública u organismo público adscrito o a otra Administración Pública mediante convenio suscrito al efecto. Su duración máxima será de tres meses, contados a partir de la finalización de la primera fase, período en el cual se desarrollará el programa formativo obligatorio.

La asignación tendrá carácter obligatorio para puestos de similares características, funciones y retribuciones en el mismo Territorio, percibiendo durante esta fase las retribuciones del puesto que se desempeñaba. Asimismo, se le podrá encomendar al personal afectado tareas adecuadas a su Cuerpo, Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación de pertenencia o grupo profesional.

La adscripción al nuevo puesto será realizada por el órgano competente en materia de función pública.

- c) La tercera tiene lugar una vez transcurridos tres meses, contados desde la finalización de la segunda fase, y en el caso de que el **personal funcionario de carrera o personal laboral fijo** no hubiese obtenido puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de éste o por no haber superado el programa de formación obligatorio. En este caso, el personal **afectado** se integrará en una relación específica de puestos de trabajo en reasignación o de reorientación profesional, dependiente del departamento competente en materia de función pública, siendo el personal funcionario declarado de oficio en situación administrativa de expectativa de destino.

Al personal **afectado** que se integre en la relación específica de puestos de trabajo en reasignación se le ofertarán todos los puestos vacantes de similares características a los que tenía originariamente durante el período que esté en situación de expectativa de destino. Asimismo, previa acreditación de las competencias exigidas para su desempeño, podrá concursar o ser asignado, siempre que lo acepte voluntariamente, a



aquellos puestos de trabajo de su Grupo, Subgrupo de Clasificación o grupo profesional en los que se exija para su cobertura un Grado de Desarrollo profesional o un Grado personal, inferior al reconocido o consolidado, en su caso. En estos supuestos, percibirán las retribuciones propias del puesto de trabajo que efectivamente desempeñen.

Asimismo, quienes se integren en las relaciones específicas de reorientación profesional, una vez superados los cursos de formación y de acuerdo con el proyecto personalizado establecido, deberán participar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo adecuados a la formación adquirida.

La adjudicación de un puesto de trabajo en estos casos conllevará el reingreso en el servicio activo.

La adscripción al nuevo puesto será realizada por el órgano competente en materia de función pública. Dicha asignación tendrá carácter obligatorio para puestos de similares características, funciones y retribuciones en el mismo Territorio.

5. En la tercera fase, el personal **afectado** está obligado a concursar únicamente a aquellos puestos de trabajo de características similares, siendo voluntaria su participación en el resto, salvo en aquellos supuestos en los que se haya procedido a la reorientación profesional.
6. A los efectos antes citados, se entienden por puestos de trabajo similares los que tienen asignadas funciones equivalentes en las respectivas monografías de puestos de trabajo, guardan semejanzas en su provisión y el conjunto de retribuciones percibidas no es ni inferior ni superior en un diez por ciento a las del puesto de trabajo que inicialmente ocupaban.
7. La adscripción al puesto de trabajo adjudicado por reasignación de efectivos tendrá carácter definitivo.
8. Las Administraciones Forales podrán, en uso de sus potestades normativas y de autoorganización, introducir modificaciones en los plazos y alcance de las fases primera y segunda del proceso de reasignación de efectivos establecidos en este artículo, debiendo aplicar el resto de previsiones recogidas en el mismo.
9. Las Administraciones locales podrán refundir las fases primera y segunda en una sola cuando de su estructura de puestos de trabajo se advierta con claridad la imposibilidad material de reasignar efectivos en el mismo ámbito o área funcional e, incluso, podrán proceder directamente a la elaboración de la relación de puestos de trabajo en reasignación y, en consecuencia, declarar a ese personal en situación administrativa de expectativa de destino, cuando se acuerde motivadamente que no existe ninguna posibilidad efectiva de reasignar a esos funcionarios en ningún otro puesto de la Administración en el momento de adoptarse el citado Acuerdo.
10. El cómputo de los años a los que se refiere el artículo 99.7, se iniciará desde la fecha en la que el personal **afectado** accedió con carácter definitivo al puesto que desempeñaba con anterioridad a la aplicación de la medida de reasignación de efectivos.
11. El personal **funcionario de carrera o personal laboral fijo** que, como consecuencia de la reasignación de efectivos en el marco de la aplicación de planes de ordenación del empleo público o de optimización de **gestión de personas plantillas**, vea modificado su lugar de



residencia tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establecen en la normativa sobre la materia.

Artículo 114.- Reasignación temporal de efectivos.

1. El personal ~~empleado público~~ funcionario de carrera o personal laboral fijo podrá ser reasignado temporalmente, y previa audiencia de la persona interesada, a puestos de trabajo de iguales o similares características del mismo o diferente Departamento y Área Funcional por medio de Planes de ordenación del empleo público o de optimización de ~~gestión de personas~~ plantillas como consecuencia de la detección de una disminución objetivamente acreditada de la carga de trabajo de determinadas unidades que implique una necesidad objetiva de optimizar los recursos humanos existentes en la organización.

.../...

Artículo 115.- Redistribución de efectivos.

1. A iniciativa del órgano competente en materia de empleo público, el personal ~~empleado público~~ funcionario de carrera o laboral fijo adscrito a puestos no singularizados puede ser trasladado, previa audiencia de la persona interesada, por necesidades del servicio o con la finalidad de optimizar los recursos humanos existentes en la organización, a otros puestos vacantes de similares características. A estos efectos, se entienden por puestos de trabajo similares los que tienen asignadas funciones equivalentes en las respectivas monografías de puestos de trabajo, guardan semejanzas en su provisión y el conjunto de retribuciones percibidas no es ni inferior ni superior en un diez por ciento a las del puesto de trabajo que inicialmente ocupaban.

El puesto asignado por redistribución de efectivos no implicará cambio de municipio, salvo que exista conformidad por parte de la persona ~~empleado público~~ afectada. En todo caso, el personal ~~empleado público~~ funcionario de carrera o personal laboral fijo que, como consecuencia de la redistribución de servicios, vea modificado su lugar de trabajo, tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establecen en la normativa sobre la materia.

2. La redistribución de efectivos será consecuencia de un plan o de medidas puntuales concretas de ordenación del empleo público o de optimización de plantillas ~~recursos humanos~~, debiendo ser objeto de motivación suficiente.
3. El personal ~~afectado empleado público~~ pasará a ocupar el nuevo puesto con el tipo de adscripción que tuviera en el anterior.
4. El cómputo de los años a los que se refiere el artículo 99.7, se iniciará desde la fecha en la que el personal funcionario de carrera o personal laboral fijo ~~empleado público~~ accedió con carácter definitivo a puesto que desempeñaba con anterioridad a la aplicación de la medida de redistribución de efectivos.

Artículo 120.- Movilidad entre Administraciones Públicas vascas.

.../...



7. Las Administraciones Públicas vascas podrán regular otros sistemas de movilidad que se adecúen a su propia organización, siempre que se respeten los derechos adquiridos de su personal empleado público.

Artículo 121.- Principios del sistema retributivo.

1. El sistema retributivo de las Administraciones Públicas vascas atenderá a los siguientes principios:
 - a) Suficiencia de las retribuciones del personal empleado público vasco, con el fin de que el servicio público sea la función exclusiva de dichos empleados, y adecuación a las responsabilidades y funciones, al cumplimiento de las tareas y al desempeño realizado en cada puesto de trabajo.
 - b) Sostenibilidad de las retribuciones en el marco de los recursos públicos disponibles.
 - c) La igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
 - d) La implantación de un sistema retributivo que pueda incluir un componente de retribuciones variables, cuya percepción se encuentre vinculada a parámetros de la actividad desempeñada, objetivamente mensurables.
 - e) La transparencia y publicidad de **todas** las retribuciones, **incluidas las retribuciones variables y las establecidas por productividad y objetivos, de todo** el personal empleado público vasco, al objeto de que las y los ciudadanos puedan conocer en todo momento la cuantía y el desglose de tales percepciones.
 - f) La inclusión como materia de negociación colectiva, en los términos previstos en esta Ley.
2. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse en la correspondiente norma presupuestaria de las respectivas Administraciones Públicas vascas.
3. El personal funcionario sólo podrá ser remunerado por los conceptos retributivos que se establecen en esta Ley. El personal laboral percibirá las retribuciones conforme a los conceptos retributivos vigentes en el convenio que resulte de aplicación, que se adecuarán, con las modulaciones que sean precisas en función de las exigencias de la legislación laboral, a los principios y reglas previstos en el presente Título.
4. La cantidad total correspondiente al conjunto de conceptos retributivos para un determinado puesto de trabajo constituye la percepción económica que remunera el cumplimiento efectivo de la jornada anual de trabajo.

La diferencia entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado público dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin perjuicio, en su caso, de la responsabilidad disciplinaria que pudiera derivarse de dicha circunstancia.



5. El personal empleado público podrá percibir las ayudas previstas en los correspondientes programas de acción social promovidos por sus respectivas Administraciones Públicas, siempre que cumplan los requisitos y condiciones previstos en los mismos.
6. No podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones Públicas vascas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

Artículo 123.- Retribuciones básicas.

1. Tienen la consideración de retribuciones básicas los siguientes conceptos retributivos:
 - a) El sueldo asignado en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para cada Subgrupo, Grupo de clasificación, en el supuesto de que no tenga Subgrupo, y para la Agrupación profesional sin requisito de titulación.
 - b) Los trienios, que consistirán en una cantidad igual por cada tres años de servicio para cada uno de los Subgrupos, Grupos de Clasificación, en su caso, o Agrupación profesional sin requisito de titulación. En el caso de que la persona funcionaria preste sus servicios sucesivamente en diferentes Grupos y Subgrupos, tendrá el derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los Subgrupos o Grupos anteriores. La cuantía de estos trienios será la correspondiente al Subgrupo, Grupo, en su caso, o Agrupación profesional sin requisito de titulación al que el personal funcionario pertenezca en el momento del perfeccionamiento.
 - c) Los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.
2. A los efectos de perfeccionamiento de trienios, son computables todos los servicios prestados en cualquier Administración pública de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la presente Ley, en órganos constitucionales del Estado, en órganos estatutarios de las Comunidades Autónomas o en la Administración de Justicia, sea cual sea el régimen jurídico **o de jornada** en los que se haya prestado, excepto en aquellos que tuvieran el carácter de prestaciones personales obligatorias. También serán computables los servicios prestados en las Administraciones públicas de los Estados miembros de la Unión Europea o de aquellos Estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

Cuando, antes de completar un trienio, el personal funcionario cambie de adscripción a un Grupo o Subgrupo de clasificación profesional, la fracción de tiempo transcurrido se considerará como tiempo de servicios prestados en el nuevo Grupo o Subgrupo.

Ningún periodo de tiempo podrá ser computado más de una vez aun cuando durante el mismo se hayan prestado servicios simultáneos en uno o más sectores de la misma Administración o en Administraciones Públicas diferentes.

Artículo 124.- Retribuciones complementarias.



1. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características del puesto de trabajo que ocupa, la progresión en la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por la persona funcionaria en el cumplimiento de sus funciones, responsabilidades y tareas que hayan sido asignadas al puesto de trabajo. Asimismo, tendrán la consideración de retribuciones complementarias los servicios extraordinarios, de acuerdo con lo previsto en el presente artículo.
2. Las Administraciones Públicas vascas, de acuerdo con el modelo concreto de empleo público que adopten, podrán establecer la estructura de sus retribuciones complementarias incorporando todos o algunos de los siguientes complementos:
 - a) Complemento de puesto de trabajo, que retribuye las condiciones de cada puesto de trabajo y que se podrá subdividir, en el caso de que así se estime adecuado por la Administración correspondiente, en complemento de destino y complemento específico.
 - i. El complemento de destino será el correspondiente al puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con la estructura de niveles jerárquicos de responsabilidad que cada Administración Pública determine en función de sus potestades de organización atendiendo a los requisitos requeridos para su desempeño y a las funciones asumidas.

A los efectos de la asignación del correspondiente nivel de complemento de destino, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: el nivel de titulación exigida, el grado de coordinación exigido por la relación jerárquica o funcional del puesto, la responsabilidad, iniciativa y autonomía tanto en la toma de decisiones como en la adopción de medidas, y el grado de complejidad de la información que resulta necesario procesar para el adecuado desarrollo de las tareas propias del puesto.

- ii. El complemento específico, que, a salvo de norma o pacto en contrario, será único por cada puesto de trabajo que lo tenga asignado, retribuye las condiciones particulares de cada puesto en razón de la especial dificultad técnica, especial responsabilidad, dedicación, penosidad o peligrosidad, así como a cualquier otra condición que concurra en el puesto de trabajo.

Podrá establecerse una cuantía específica a devengar por el factor de incompatibilidad cuando el desempeño de determinados puestos exija una dedicación absoluta al servicio público.

El complemento específico en ningún caso podrá tener la consideración de retribución consolidada, estando condicionada la percepción del mismo al efectivo desempeño del correspondiente puesto de trabajo **en las condiciones en las que fue valorado**.

Las Administraciones Públicas vascas podrán asignar, en su caso, un complemento específico a todos los puestos de trabajo de su respectiva organización.

Las cuantías del complemento de puesto de trabajo se establecerán en la correspondiente norma presupuestaria de cada Administración Pública vasca, conforme a los criterios que para su determinación se establezcan reglamentariamente por los respectivos órganos de gobierno de cada Administración Pública, con respeto a las singularidades que cada entidad Administrativa pueda presentar en el ámbito de la asignación de dichos



complementos y atendiendo a los criterios generales propuestos al respecto por la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

En los instrumentos complementarios de ~~gestión de recursos humanos~~ **ordenación del empleo público** previstos en el artículo 47 de esta Ley podrá determinarse qué factores entre los anteriormente mencionados han de tenerse en cuenta al objeto de fijar las cuantías del complemento de puesto de trabajo.

- b) Complemento de carrera profesional, que retribuirá la progresión profesional del personal funcionario público a través de los diferentes grados de desarrollo profesional en los que se articula el sistema de carrera profesional de las Administraciones públicas vascas.

La cuantía concreta de las retribuciones correspondientes a cada grado de desarrollo profesional según el Grupo o Subgrupo de clasificación, vendrán determinadas en las respectivas normas presupuestarias de las Administraciones Públicas vascas.

Únicamente podrá percibirse el complemento de carrera correspondiente al último nivel de desarrollo profesional que se tenga reconocido.

En ningún caso la implantación del complemento de carrera profesional podrá suponer una merma del complemento específico del puesto, salvo que medie acuerdo expreso en sentido contrario formalizado con la representación de personal.

- c) Complemento por resultados en la gestión. Tendrá carácter variable en función del cumplimiento de los objetivos definidos para cada período. Su percepción no será fija ni periódica en el tiempo y exigirá la previa determinación de objetivos en la unidad de gestión correspondiente, así como la posterior evaluación objetiva, previa definición de los indicadores de medición, de los resultados obtenidos.

El sistema de asignación de este complemento y su cuantía concreta se determinará por cada Administración Pública. Las cuantías globales máximas a abonar por dicho concepto deberán estar previstas para cada anualidad en la respectiva norma presupuestaria.

- d) Gratificaciones por servicios extraordinarios, que retribuirán los servicios excepcionales prestados por el personal funcionario vasco fuera de la jornada de trabajo **o debidos a circunstancias esporádicas**, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubiera sido ponderada una especial dedicación, salvo que el número total de horas desarrolladas supere a las previstas en este régimen. Tales gratificaciones serán reguladas por acuerdo expreso del órgano de gobierno de la correspondiente Administración Pública.

La cuantía de las gratificaciones extraordinarias ha de aparecer determinada globalmente en la correspondiente norma presupuestaria, debiendo tener su individualización una vez se haya acreditado la realización de los servicios extraordinarios. Las cuantías individuales de las gratificaciones extraordinarias concedidas serán públicas.



3. El gobierno establecerá reglamentariamente, previo informe de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, los criterios básicos para la determinación de las retribuciones complementarias.
4. La percepción de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento a favor del personal funcionario, salvo la percepción del complemento de carrera profesional correspondiente al grado de desarrollo profesional reconocido, en los términos previstos en esta Ley.
5. Para determinar la cuantía correspondiente al factor de incompatibilidad se tendrá en cuenta la cuantía total de los complementos de puestos de trabajo.

Artículo 125.- Reducción del complemento específico a los efectos de autorizar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.

1. El personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas podrá solicitar la reducción del complemento específico, o concepto equiparable, correspondiente al puesto que desempeñan, al objeto de adecuarlo al porcentaje al que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
2. Se excluye de esta posibilidad al personal que tenga la consideración de alto cargo, al personal directivo público profesional, al personal eventual con rango igual o superior a director o directora, a los que desempeñen puestos que tengan asignado un complemento de destino de nivel 29 ó 30, al personal retribuido por arancel y al que incluya el factor de incompatibilidad entre las retribuciones complementarias que perciban.
3. Las Administraciones Públicas vascas aprobarán el procedimiento para la reducción, a petición propia, del complemento específico del personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas.
4. La autorización de la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas por parte del personal empleado público con relación de empleo laboral, se otorgará en condiciones análogas a las del personal funcionario, resultando preciso, a dicho efecto, proceder a la correspondiente reducción de retribuciones.

En el ámbito de Osakidetza-Servicio vasco de salud, se establecerán las disposiciones oportunas al objeto de regular los supuestos, requisitos, efectos y procedimientos para posibilitar la renuncia al complemento específico por parte del personal licenciado sanitario

Artículo 143.- Servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público.

.../...

4. El personal funcionario ~~público vasco~~ que reingrese al servicio activo en la administración de origen, procedente de la situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, obtendrá el reconocimiento



profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme a lo previsto en los Convenios o instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad interadministrativa. ~~En defecto de tales Convenios o instrumentos de colaboración, el reconocimiento se realizará por la Administración Pública en la que se produzca el reingreso.~~

.../...

Artículo 167.- Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral y por razón de violencia de género.

Los siguientes permisos se registrarán por lo previsto legal o convencionalmente así como por las condiciones que se establecen a continuación:

- a) **Permiso por parto, adopción o acogimiento**, tendrán una duración de **veinte semanas**.
- b) **Permiso por paternidad** por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de **treinta y dos días naturales**.
- c) **Permiso por cuidado de hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave**: La reducción de jornada será de al menos la mitad y como máximo el **99% de la jornada** ordinaria.

Reglamentariamente se establecerán las condiciones para el reconocimiento del porcentaje de reducción que en cada caso corresponda.

Únicamente podrá denegarse la acumulación en jornadas completas fundamentado en excepcionales necesidades del servicio.

- d) **Permiso por cuidado de hijo o hija menor de doce meses.**

Las Administraciones Públicas Vascas podrán reconducir la regulación establecida para el permiso por lactancia a un permiso por cuidado de hijo o hija menor de 12 meses.

Tanto si se denomina permiso por lactancia como si se denomina permiso por cuidado de hijo menor de 12 meses se registrará, en cuanto a lo no previsto en esta Ley, por la regulación legal o convencional.

Este permiso es único para cada hijo, pudiendo ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, incluso cuando ésta última no trabaje.

El permiso por cuidado de hijo o hija menor de doce meses sólo podrá ser concedido a uno de los progenitores en el supuesto de que ambos trabajen, sin perjuicio de que pueda ser disfrutado de forma compartida, pero no simultánea, por ambos progenitores.

Este permiso tendrá siempre la misma duración máxima con independencia del progenitor que lo disfrute, tanto en su modalidad de reducción diaria de jornada como cuando el permiso se acumule en jornadas completas.



El personal empleado público podrá optar por hacer uso del permiso en jornadas completas con una duración de **150 horas**, debiendo disfrutarse, en este caso, a continuación del permiso por parto o del permiso por paternidad.

Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

e) Permiso para acompañar a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico

Asimismo, los trabajadores y trabajadoras podrán acompañar a consultas, tratamientos y exploraciones de tipo médico a sus familiares de primer grado de consanguinidad o afinidad, a aún de grado más lejano si mediara convivencia, si así fuera preciso por las circunstancias concurrentes en las personas acompañadas, y los centros donde se efectúen no tengan establecidas horas de consulta que permitan acudir fuera de las de trabajo. A dicho efecto, se dispondrá de un crédito horario mínimo de 8 horas, superado el cual, el tiempo empleado se habrá de recuperar en el plazo de un mes.

Artículo 195.- Funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en la formación lingüística y en la acreditación de los perfiles lingüísticos.

.../...

6. El Instituto Vasco de Administración Pública ~~podrá formalizar~~ **formalizará** con el Instituto para la Alfabetización y Reeskaldunización de Adultos (HABE), **como organismo competente en materia de euskaldunización de adultos**, el correspondiente Convenio de Colaboración en relación **con la euskaldunización del personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas**, de acuerdo con el contenido curricular del proceso de aprendizaje del euskera. ~~entre otros, con los siguientes aspectos:~~

- ~~a. La capacitación lingüística en euskera del personal al servicio de las Administraciones Públicas Vascas.~~
- ~~b. El diseño del contenido curricular del proceso de aprendizaje del euskera.~~
- ~~c. La promoción, organización, impartición y supervisión de las actividades formativas necesarias para el cumplimiento de los fines previstos en este Título.~~

Disposición Adicional Sexta.- Integración en Cuerpos, Escalas y Agrupaciones Profesionales ~~de funcionarios~~ sin requisito de titulación del personal funcionario transferido.

El personal funcionario de otras Administraciones Públicas que haya accedido o acceda a las Administraciones Públicas vascas en virtud de transferencias, se integrará en los Cuerpos o Escalas de su Administración de destino conforme al **Grupo o Subgrupo del Cuerpo o Escala** de procedencia y a las funciones asignadas.



Disposición Adicional Decimosexta.- Planes de Igualdad.

1. Las Administraciones Públicas vascas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas vascas deberán elaborar, **aprobar** y aplicar un plan de igualdad, **el cual deberá ser previamente objeto de negociación con la representación sindical**.

Las Administraciones Públicas vascas deberán tener aprobado dicho Plan de Igualdad en el plazo de dos años, a partir de la fecha de aprobación de la presente Ley.

Disposición Adicional Vigesimalnovena.- Personal laboral temporal por tiempo indefinido no fijo, en cumplimiento de sentencia judicial.

1. Es personal laboral temporal por tiempo indefinido no fijo, el empleado público de las Administraciones Públicas vascas al que le haya sido reconocida dicha condición en virtud de resolución judicial firme de los jueces o tribunales del orden jurisdiccional social.
2. En ningún caso las Administraciones públicas y el Sector Público dependiente de las mismas podrán realizar actuaciones encaminadas al establecimiento de una relación laboral temporal de carácter indefinida no fija.
3. Una vez firme la sentencia por la que se reconoce **a la persona interesada** la condición de personal laboral temporal por tiempo indefinido de carácter no fijo, el cumplimiento de la misma se llevará a efecto a través de la correspondiente resolución administrativa, en la que se detallarán, al menos, los aspectos referentes a categoría profesional, retribuciones, jornada y convenio de aplicación.
4. Con el fin de proceder a la regularización de la situación derivada del reconocimiento por la instancia judicial de una relación laboral temporal indefinida no fija y, salvo que se opte por la indemnización, una vez firme la sentencia por la que se declara la condición de personal laboral temporal indefinido no fijo, la Administración correspondiente deberá llevar a efecto la creación de la dotación correspondiente, salvo que ello no fuera necesario por existir plaza vacante disponible al efecto.

Dicha dotación de nueva creación se incluirá en la primera Oferta de Empleo Público o Concurso de Traslados que se convoque tras la declaración judicial de la relación laboral temporal indefinida no fija.

5. El empleado mantendrá su relación jurídica de carácter temporal indefinida no fija hasta que se produzca la extinción de la misma por cualquiera de las siguientes circunstancias:
 - a) Por la cobertura reglamentaria del puesto a través de procesos selectivos o de provisión definitiva.

Tratándose de procesos de provisión definitiva la extinción de la relación laboral temporal indefinida no fija tendrá su causa en la adjudicación de dicho destino a alguno de los participantes en el concurso de traslados.



En el supuesto de que no se produzca la cobertura reglamentaria de la plaza por resultar desierta la adjudicación de dicho destino, el empleado laboral temporal indefinido no fijo podrá mantenerse en el desempeño del puesto hasta que se resuelva el siguiente proceso selectivo o de provisión definitiva, sin perjuicio de la posibilidad de aplicar, en su caso, la previsión contenida en la letra c) siguiente de este apartado quinto de la presente Disposición Adicional.

- b) Por la adquisición por parte del empleado laboral temporal indefinido no fijo de la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo conforme al régimen de acceso al empleo público previsto en la presente Ley, cualquiera que sea el Cuerpo, Escala, Agrupación profesional, Administración Pública o Ente Instrumental al que acceda.
 - c) Por la amortización del puesto de trabajo conforme al procedimiento que reglamentariamente venga determinado en cada Administración Pública.
6. De manera excepcional, y a los exclusivos efectos de regularizar la situación y el dimensionamiento de los efectivos implicados, en el caso de que exista una pluralidad de resoluciones judiciales firmes declarando la condición de personal laboral temporal indefinido no fijo, que presenten como elemento común el desempeño de funciones, puestos de trabajo o categorías profesionales iguales o equivalentes, y no resulte precisa la cobertura de la totalidad de los puestos de trabajo ocupados por el personal en cuyo favor se dictaron dichas resoluciones judiciales, la Administración afectada, únicamente podrá proceder a extinguir tales relaciones laborales temporales indefinidas no fijas conforme al siguiente procedimiento y condiciones:
- a) Elaboración de un Plan de Ordenación del Empleo Público en el que se justifique que no resulta ser necesaria la cobertura de la totalidad de los puestos ocupados por el personal laboral temporal indefinido no fijo por sentencia, detallando de manera razonada el número de plazas a proveer conforme a los criterios de autoorganización, eficacia y eficiencia en la prestación del servicio y racionalidad de la utilización de los recursos públicos.
 - b) Dicho Plan de Ordenación del Empleo Público deberá identificar de manera detallada las plazas, a proveer, procediéndose a la creación formal de dichas dotaciones conforme al sistema regulado por cada una de las Administraciones Públicas vascas. Asimismo, dicho Plan de Ordenación del Empleo Público debe contener la relación del personal laboral temporal indefinido no fijo afectado.
 - c) Una vez aprobado el Plan de Ordenación del Empleo Público, se procederá a la cobertura reglamentaria de las plazas creadas, en el ámbito de un proceso selectivo convocado y desarrollado conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad y a los demás criterios de actuación previstos en la presente Ley para el acceso al empleo público.
 - d) Hasta el momento el que se produzca la provisión de las plazas ofertadas en el proceso selectivo, el personal laboral temporal indefinido no fijo afectado mantendrá su relación de empleo, y una vez resuelta la Oferta de Empleo Público, la totalidad del personal laboral indefinido incluido en el Plan de Ordenación del Empleo Público que dio origen al proceso selectivo, extinguirá su relación laboral temporal de carácter indefinido no fijo.



7. El personal que a la entrada en vigor de esta Ley tenga reconocida la condición de personal laboral indefinido no fijo por sentencia, podrá participar en el proceso selectivo previsto en las Disposiciones Transitorias Vigésima y Vigésimoprimera, conforme a las condiciones y requisitos de participación exigidos en las mismas.

Disposición Adicional Trigésimo primera.- Modificación del artículo 29 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre «Ley de Gobierno».

Se añade un segundo párrafo al artículo 29 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre «Ley de Gobierno», el cual pasa a quedar redactado conforme al siguiente tenor:

«Artículo 29

Son personal alto cargo de la Administración las personas titulares de las Vice-Consejerías y de las Direcciones ~~los Vice-Consejeros y los Directores~~ que se designarán por Decreto y están vinculadas a la Comunidad Autónoma por una relación de servicio. Dicha relación se inicia con el Decreto de nombramiento y finaliza por cese o dimisión que produce sus efectos a partir de la fecha de publicación del Decreto correspondiente.

No obstante lo anterior, no tendrá la consideración de personal alto cargo la persona titular de las Direcciones de Servicios de los Departamentos del Gobierno Vasco, cuando por medio de decreto se le otorgue la consideración de personal directivo público profesional».

Disposición Adicional Trigésimo segunda.- Jubilación parcial y anticipada del personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas.

El personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas podrá acceder, a solicitud de la persona interesada, a la jubilación parcial y a la jubilación anticipada en las condiciones y con los requisitos establecidos en el Régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.

Asimismo, en el marco de los respectivos Planes de ordenación del empleo público, las Administraciones Públicas vascas podrán aprobar medidas destinadas a incentivar la jubilación de sus empleados públicos con anterioridad al cumplimiento de la edad de jubilación forzosa ordinaria.

Disposición Adicional Trigésimo tercera.- Superación del límite previsto en el art. 7.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Se autoriza la superación del límite previsto en el artículo 7.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de



las Administraciones Públicas, en lo que se refiere a que la cantidad total percibida por ambos puestos no puede superar la remuneración prevista en los Presupuestos Generales del Estado para el cargo de Director/a General, para el caso de las autorizaciones de compatibilidad otorgadas al personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas, para ser profesor/a universitario/a asociado/a, en el régimen determinado por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, de dedicación no superior a la de tiempo parcial y con duración determinada, por razón de especial interés para el servicio público y manteniendo el resto de las limitaciones previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

Disposición Adicional Trigésimo cuarta.- Regulación por las Administraciones Públicas vascas de los aspectos contemplados en la presente ley.

Se reconoce la autonomía de las Administraciones Forales y Locales y de la Universidad del País vasco respecto de su capacidad de negociación y regulación de los diversos aspectos contemplados en la presente Ley del Empleo Público vasco y, en particular, en lo que se refiere al registro de personal, análisis de puestos, desarrollo profesional, provisión de puestos de trabajo y prestaciones sociales.

En todo caso, dicha capacidad de negociación y de regulación deberá desarrollarse de conformidad con los términos y previsiones contenidos en esta ley.

Disposición Transitoria Vigésima- Proceso especial de consolidación de empleo en las Administraciones Públicas vascas.

1.- Las Administraciones Públicas vascas podrán convocar tras la entrada en vigor de la presente Ley, por una sola vez y con carácter excepcional, una Oferta de Empleo Público consistente en diversos procesos de selección para la provisión de plazas dotadas presupuestariamente, como medida necesaria para la consolidación definitiva del empleo temporal de naturaleza estructural.

2.- Dichos procesos de selección deberán desarrollarse en el marco de una Oferta de Empleo Público que responda a las siguientes características:

- a) Los procesos selectivos adoptarán la forma de concurso-oposición.
- b) Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna, las medidas de acción positiva y la previsión contenida en la Disposición Transitoria Vigésimoprimera, previstas en esta Ley.
- c) Las respectivas convocatorias de acceso responderán a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
- d) En las pruebas de capacidad que se realicen, el contenido de las mismas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.



- e) La valoración de la fase de concurso no podrá exceder del cuarenta y cinco por ciento de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición, **excluida la valoración del euskera como mérito.**

Asimismo, dentro de dicha fase de concurso, la valoración de la experiencia en su conjunto no podrá superar el cuarenta por ciento de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición.

Se valorará la experiencia por los servicios prestados en cualquier Administración Pública, incluida la Administración convocante, en puestos adscritos a los Cuerpos, Escalas, Subescalas, Opciones, Especialidades o Categorías asimiladas a los anteriores, que sean objeto del respectivo proceso selectivo, con independencia del carácter, funcional o laboral de la relación de la que traiga causa. A los efectos del proceso especial de consolidación de empleo, dicha modalidad de experiencia acreditada tendrá la consideración de experiencia general.

Asimismo, el correspondiente baremo de méritos, contemplará la valoración de manera específica, diferenciada y complementaria a la valoración de la experiencia general, de los servicios prestados en la Administración convocante, por el desempeño de puestos convocados en el respectivo proceso selectivo.

La puntuación derivada de dicha valoración específica, diferenciada y complementaria de la experiencia general, no podrá, en ningún caso, superar el veinte por ciento de la puntuación total alcanzable en el conjunto del proceso selectivo, excluida la valoración como mérito del conocimiento del euskera.

En todo caso, la puntuación total por experiencia se obtendrá de la suma de la puntuación obtenida en los apartados de experiencia general y, en su caso, de experiencia específica por servicios prestados en la Administración convocante.

- f) **En el proceso selectivo resultarán de aplicación las previsiones contenidas en el Título XIII de la presente Ley, sobre normalización lingüística.**

Disposición Transitoria Vigésimoprimera.- Consolidación de empleo en Grupos de Clasificación con altos porcentajes de interinidad.

1. En el supuesto de que el porcentaje de interinidad existente en los Grupos o Subgrupos de Clasificación señalados en el artículo 57 de la presente Ley, supere el cuarenta por ciento, las Administraciones Públicas vascas podrán incorporar al proceso especial de consolidación de empleo previsto en la Disposición Transitoria Vigésima, un turno diferenciado de acceso.
2. Dicho turno diferenciado de acceso se configura conforme a las siguientes características y requisitos:
 - a) El turno diferenciado de acceso podrá incluirse en todas o algunas de las convocatorias de procesos selectivos correspondientes a Cuerpos, Escalas, Subescalas, Categorías, Opciones o Especialidades adscritas a un determinado Grupo o Subgrupo de Clasificación, en el que el porcentaje de interinidad, en el ámbito de la Administración convocante, supere el cuarenta por ciento.
 - b) **Las personas** participantes en este turno deberán acreditar un mínimo de **ocho** años de antigüedad en los Cuerpos, Escalas, Subescalas, Categorías, Opciones o



Especialidades a los que pertenecen las plazas convocadas dentro del correspondiente proceso selectivo, **pudiéndose haber adquirido dicha antigüedad con la condición de personal funcionario interino, laboral temporal o laboral indefinido no fijo por sentencia.**

Los **ocho** años de antigüedad señalados en el párrafo anterior deben haberse adquirido por el desempeño de puestos de trabajo pertenecientes a la Administración convocante y siempre con anterioridad a la fecha de la aprobación de la Oferta Pública de Empleo.

- c) La fase de oposición consistirá en una única prueba, de carácter práctico, relacionada con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos de cada convocatoria.

La prueba de la fase de oposición tendrá carácter eliminatorio, de tal manera que será necesario superar la misma para mantener la participación dentro del proceso selectivo.

- d) Se podrá reservar para dicho turno diferenciado de acceso hasta el sesenta por ciento de las plazas ofertadas dentro de cada uno de los procesos selectivos vinculados a un Grupo o Subgrupo de Clasificación afectado por el porcentaje de interinidad superior al cuarenta por ciento.
- g) La valoración de la fase de concurso no podrá exceder del cuarenta y cinco por ciento de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición, **excluida la valoración del euskera como mérito.**
- h) Asimismo, dentro de dicha fase de concurso, la valoración de la experiencia en su conjunto no podrá superar el cuarenta por ciento de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición.
- e) **Las personas aspirantes** seleccionadas por el turno libre o el turno de promoción interna, tendrán preferencia en la elección de destinos sobre **las y los aspirantes** seleccionados por este turno.
- f) Será compatible la participación por este turno diferenciado de acceso con la participación, asimismo, por el turno libre. En este caso, y en relación con el acceso por el turno libre, **la persona** aspirante deberá realizar las mismas pruebas selectivas y estará sometida al mismo baremo que el resto de **las y los** aspirantes que participan por dicho turno.
- g) **En el proceso selectivo resultarán de aplicación las previsiones contenidas en el Título XIII de la presente Ley, sobre normalización lingüística.**

En Vitoria-Gasteiz, a 8 de mayo de 2015

Juna M^a Barasorda Goicoechea

Director de Función Pública

Donostia - San Sebastian, 1 – 01010 VITORIA-GASTEIZ
tef. 945 01 85 79 – Fax 945 01 86 48

