

# PROYECTO DE LEY DEL EMPLEO PÚBLICO DE EUSKADI

## EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I.- La función pública vasca fue objeto de regulación a través de la Ley 6/1989, que estableció el marco normativo a partir del cual se construyó la institución de función pública en las diferentes Administraciones Públicas vascas; esto es, tanto de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma como de las Administraciones Forales y Locales. Ese desarrollo normativo encontraba cobertura en la competencia atribuida a la Comunidad Autónoma por el artículo 10.4 del Estatuto de Autonomía del País Vasco, y su pretensión última –tal como obraba en la exposición de motivos de aquella Ley- no era otra que “alcanzar un modelo vasco de función pública para la totalidad de las Administraciones Públicas vascas”.

La Ley de 1989 ha permanecido en vigor más de veintitrés años y ha contribuido, sin duda, a la consolidación de la función pública vasca como una institución al servicio de los respectivos niveles de gobierno y de la ciudadanía. Los avances realizados bajo su vigencia han sido notables, a pesar de las limitaciones que el marco básico estatal preveía en esos momentos. En efecto, los márgenes de configuración normativa eran entonces reducidos y, en todo caso, se estrechaban más aún y se hacían incluso inciertos en todo lo que afectaba a la función pública local, ámbito en el cual el sistema de fuentes del Derecho bien podía calificarse de enormemente ambiguo, cuando no notablemente confuso.

En cualquier caso, la Ley 6/1989 mostró una clara inclinación por caminar hacia la construcción de un modelo vasco de función pública que, sin perjuicio de las singularidades derivadas de cada nivel de gobierno y de sus potestades de autoorganización- mostrara algunos elementos básicos comunes que lo identificaran. Por una parte, el concepto de “sector público vasco” fue insertándose paulatinamente en algunas leyes de la Comunidad Autónoma; y, por otra, la propia Ley 6/1989, abogó por su aplicación a todas las Administraciones Públicas vascas e, incluso, por la extensión de buena parte de sus previsiones al personal laboral.

El modelo vasco de función pública no sólo se ha construido a través de esas claves, sino que la decidida actuación del Gobierno Vasco en algunas fases clave de su desarrollo ha ido identificando una serie de elementos que, al menos en la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, han singularizado un tipo de función pública que, en buena medida, se ha convertido en “paradigma de modernización” para el resto de Administraciones Públicas, tanto estatales como forales o locales.

El nuevo modelo de función pública que se ha ido implantando gradualmente en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma hunde sus raíces en la década de los noventa del siglo pasado, y principalmente en el año 1993 a través del Informe CORAME. Con posterioridad a esas fechas se concretó el Plan de Implantación de los Análisis Funcionales impulsado por la Comisión Delegada de Asuntos Económicos de 2002, que dio lugar finalmente a una cadena de importantes disposiciones de naturaleza reglamentaria que, sobre diferentes materias (puestos de trabajo; áreas funcionales; retribuciones; formación; etc.), se aprobaron a partir del año 2005. Todo ese conjunto normativo, sin embargo, se entroncaba en el marco legislativo derivado de la Ley de 1989 y, en consecuencia, se encuadraba en una serie de limitaciones que la legislación básica de función pública ofrecía en aquellos momentos. Aun así, los avances producidos fueron notables y –tal como se ha dicho- el “modelo vasco de función pública” comenzó a edificarse como una suerte de paradigma que otros niveles de gobierno (estatal, autonómico, foral o local) han tenido como fuente de inspiración para llevar a cabo procesos de racionalización y modernización de sus respectivos sistemas de función pública.

II.- La presente Ley del Empleo Público vasco entronca directamente con ese largo proceso de racionalización y modernización de la función pública iniciado hace más de dos décadas. Se puede advertir –tal como se verá- una clara línea de continuidad y de asentamiento de algunos de los elementos sustantivos del modelo (puestos de trabajo, áreas funcionales y análisis funcionales de puestos de trabajo), pero a su vez se llevan a cabo una serie de cambios sustantivos en algunos elementos nucleares del sistema como consecuencia del cambio radical de contexto en el que se sitúa el empleo público en el año 2012 a diferencia de la situación existente veintitrés años antes.

Los cambios de contexto son, esencialmente, dos. El primero viene determinado por la entrada en escena de un nuevo marco normativo básico en la materia a partir de la publicación de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público. Este nuevo marco normativo, aparte de redefinir la institución objeto de regulación (de “función pública” a “empleo público”), establece una concepción ciertamente abierta (en algunos casos, incluso, dispositiva, en otros con una naturaleza de principios abiertos) de lo que son las bases estatales en la materia y permite, por tanto, unos márgenes de configuración normativa bastante amplios a favor de las Comunidades Autónomas.

Esta amplitud de márgenes de configuración es especialmente importante en todos los aspectos relativos a las cuestiones estructurales o que tienen una dimensión objetiva en las relaciones de empleo público, tales como las concernientes a la dirección pública profesional, la ordenación y estructura del empleo público, la carrera profesional, la evaluación del desempeño y el sistema retributivo.

Todos esos elementos estructurales se configuran de forma muy abierta en la propia legislación básica, lo que exige que sea el legislador autonómico (en este caso el legislador vasco) el que defina su alcance, su función y, a la postre, el propio modelo de empleo público por el que se aboga en cada caso. Es más, el potencial innovador que tuvo el EBEP en todos estos ámbitos se desplazó en el plano temporal a lo que estableciera el legislador de desarrollo, dada la aplicabilidad diferida de algunas de esas previsiones recogidas en la legislación básica; es decir, si el legislador autonómico no actuaba todo ese potencial de innovación (o, si se prefiere, ese cambio de paradigma) quedaba hibernado en su efectividad. De ahí, la trascendencia que tiene la aprobación de la presente Ley del Empleo Público Vasco, pues activa aquellos elementos de la legislación básica de empleo público que resultaban más innovadores y necesitados de un desarrollo normativo para ser directamente aplicables de forma generalizada: dirección pública profesional, carrera profesional, evaluación del desempeño, sistema retributivo y sistemas de provisión de puestos de trabajo.

El segundo elemento de contexto es, asimismo, muy obvio. Se trata del impacto que el paso del tiempo ha tenido sobre la antigua institución de la función pública y los innumerables cambios que se han producido en el entorno de las Administraciones Públicas durante estas dos últimas décadas y, particularmente, desde 2007. No cabe insistir en exceso en que la sociedad vasca, al igual que el resto de sociedades occidentales, ha sufrido un proceso de cambio de innegable calado en diferentes ámbitos. La creciente e intensa globalización e interdependencia recíproca de los diferentes estados y territorios, el impacto de las tecnologías de la información y de la comunicación, así como la emergencia de la sociedad del conocimiento, la apertura de las fronteras y la presencia del fenómeno de la inmigración y, en fin, la competitividad institucional cada vez más creciente entre los diferentes niveles de gobierno territoriales (Estados, Comunidades Autónomas, Territorios Históricos y municipios), entre otros factores, exigen y exigirán de las Administraciones Públicas vascas un esfuerzo profundo y sostenido por disponer de unos sistemas de gestión de personas adaptados a las necesidades objetivas del momento, eficientes, responsables, que apuesten por la innovación y que actúen siempre para satisfacer las crecientes y cada vez más exigentes demandas de la ciudadanía vasca.

En suma, la mejora de la calidad institucional del empleo público vasco es uno de los ejes a través de los que se articula la presente Ley, cuyo objetivo último no es otro que introducir aquellos elementos básicos de innovación que hagan del empleo público una institución con alto grado de profesionalización, imparcial y responsable por la gestión de sus resultados. Una institución, por tanto, que sirva de palanca del desarrollo económico-social del país y con una vocación indudable de servicio a la ciudadanía. Una institución dotada de unos valores y con un código ético que haga de la ejemplaridad en el desarrollo correcto de sus funciones la esencia de su funcionamiento. Una institución, en fin, que justifique constante y cotidianamente su existencia y su papel ante la sociedad a la que sirve.

No cabe duda de que el momento por el que atraviesa actualmente el empleo público, más aún en una sociedad occidental como la nuestra en que la contención presupuestaria será durante

algunos años la regla, requiere reforzar ante la opinión pública un día sí y otro también esa idea de servicio y justificar ante la ciudadanía el carácter imprescindible de la existencia de un conjunto de servidores públicos que provee a la ciudadanía de los bienes y servicios que demandan a las Administraciones Públicas vascas. Esa justificación existencial del empleo público sólo puede provenir de una gestión profesional, objetiva y eficiente, siempre atenta a los resultados, del correcto desempeño de las tareas que cada persona empleada pública vasca tenga asignadas en su puesto de trabajo. Y éste es uno de los elementos centrales del modelo que se propugna en esta ley: un cambio en la cultura de gestión del empleo público que transite de lo que la persona empleada pública es a lo que hace. Lo que importa realmente a la sociedad es, sin duda, esto último.

III.- La presente Ley muestra, en consecuencia, elementos de continuidad con el modelo anterior, pero asimismo impulsa un cambio de paradigma en el modo de articular el empleo público vasco. Siguiendo la estela marcada en la Ley de 1989, las previsiones de esta Ley se aplican a todas las Administraciones Públicas vascas, pero uno de los elementos nucleares de este nuevo marco normativo consiste, sin duda, en que, a pesar de establecer un marco normativo común en materia de empleo público aplicable a los diferentes niveles territoriales de gobierno, la Ley es sumamente respetuosa con la autonomía foral y local, así como con las potestades normativas y de organización propias de cada gobierno territorial.

En efecto, en todas aquellas cuestiones que tienen implicaciones estructurales u organizativas, la Ley reconoce la autonomía y las potestades normativas y de organización inherentes a los gobiernos forales y locales para definir, en cada caso, su aplicabilidad e intensidad en su puesta en marcha. Así sucede, por ejemplo, en materia de dirección pública profesional, en donde cada nivel de gobierno determinará, en su caso, qué puestos de trabajo se reservarán para su provisión por ese sistema de designación. Lo mismo ocurre en materia de ordenación de puestos de trabajo, relaciones de puestos de trabajo, áreas funcionales o análisis funcionales, ámbitos sobre los cuales los márgenes de actuación de las entidades forales y locales son amplísimos. Algo similar puede decirse del modelo de carrera profesional, en donde cada Administración Pública determinará voluntariamente si se implanta un modelo de carrera profesional vertical, horizontal o mixto, o, incluso, si mantiene transitoriamente el modelo actualmente existente. Las potestades autonómicas y de organización de los entes forales y locales se despliegan asimismo sobre el modelo de selección y formación de empleados públicos, así como sobre los procedimientos de provisión de puestos de trabajo. En cualquier caso, la Ley provee de una serie de instrumentos a través de los cuales se podrá cooperar en todas estas materias e, incluso, demandar asistencia técnica o encomendar la gestión a otra institución. Para hacer efectiva esa cooperación y asistencia, la Comisión de Coordinación del Empleo Público Vasco y, sobre todo, el Instituto Vasco de Administración Pública, se transforman en piezas sustanciales del modelo propuesto.

La Ley, por consiguiente, pretende sentar las bases para que el empleo público vasco camine hacia un proceso de paulatina aproximación, sin perjuicio de las peculiaridades propias de cada

nivel de gobierno, pero siendo asimismo consciente en todo momento de la dificultad que entraña una operación de estas características, dado que las estructuras funcionariales son diferentes, las retribuciones distan mucho de ser similares y, en fin, las condiciones de acceso y de empleo son igualmente distintas entre el personal empleado público de los diferentes niveles de gobierno. No obstante, a través de un proceso de racionalización de los puestos de trabajo y de la habilitación al Ejecutivo vasco contenida en la Disposición Adicional Segunda para elaborar un Decreto Legislativo en el que se establezca un sistema de equivalencias entre Cuerpos y Escalas, así como, en su caso, un modelo unificado de estructuras funcionariales, se pretende ir haciendo viable ese objetivo último establecido en la Ley de 1989 y que recibe la profundización consiguiente en la presente ley.

Una de las apuestas centrales de esta Ley radica, además, en establecer un marco flexible de instrumentos de gestión de personas que pueden ser aplicados con intensidad variable en cada estructura administrativa en función de las necesidades que en cada caso se susciten. Así, pues, se puede aportar en cada caso y con criterios de flexibilidad, la salvaguarda de la autonomía de cada entidad y el respeto a sus potestades normativas y de autoorganización.

IV.-La Ley del Empleo Público vasco es un texto de notable extensión, sobre todo por el número ingente de cuestiones que se regulan en la misma. Así, se estructura en un Título Preliminar, trece Títulos específicos que tratan otros tantos temas, 18 disposiciones adicionales, 14 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y 4 disposiciones finales.

El Título Preliminar recoge las disposiciones generales. Y, dentro de éstas, al margen del objeto de la Ley y de los principios de actuación y gestión informadores de la misma, sobresale, sin duda, el ámbito de aplicación. En este importante punto la Ley se aplica a todas las Administraciones Públicas vascas de naturaleza territorial, así como a los organismos públicos y entes de derecho público vinculados o dependientes de aquellas.

En todo caso, la Ley parte de la realidad actual del sistema de empleo público, cuya atomización funcional es una constante, sobre todo en lo que afecta a determinados colectivos sectoriales a los que la aplicación de la ley se modula en algunos casos, en otro simplemente se difiere a lo que el legislador sectorial disponga, en otros su aplicación será únicamente supletoria o, en fin, se llevará a cabo en los términos que exprese la normativa, sea la estatal, autonómica o foral pertinente.

La conceptualización de la Ley como del "Empleo Público vasco" tiene importantes consecuencias también en el plano de su aplicabilidad no sólo al personal funcionario público, sino también, en todo lo que les resulte de aplicación, al propio personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas vascas. Con las diferencias obvias que en materia de régimen jurídico

conlleva en cada caso, la Ley extiende buena parte de sus previsiones –sobre todo en el plano de organización y de algunos instrumentos de gestión- no sólo al personal funcionario público, sino también al personal laboral. Particular importancia tiene la extensión de algunas partes de la propia Ley, en particular las concernientes a los instrumentos de ordenación y la regulación del personal directivo público profesional, además de las previstas por el legislador básico, al personal al servicio de entidades instrumentales del sector público vasco que se encuentran extramuros de las previstas en el texto de la Ley. Esta opción refuerza la noción de persona empleada pública como quien presta servicios en cualquier entidad del sector público vasco.

V.- El Título I tiene por objeto la regulación de los órganos del empleo público vasco y de sus propias competencias. Parece razonable regular, en primer lugar, cuáles son los elementos organizativos o de “gobierno” de la propia institución. Este Título I se subdivide en tres Capítulos. El primero se ocupa de los “órganos comunes del empleo público”, y en esta regulación el punto más relevante es, sin duda, la creación de la Comisión de Coordinación del Empleo Público, un órgano que está llamado a ejercer, tanto por su composición como por sus funciones, un importante papel en el desarrollo y cohesión de un modelo integral de empleo público en Euskadi. Se configura como un órgano técnico de coordinación, intercambio de información, consulta y cooperación de los tres niveles territoriales de Gobierno y de la Universidad del País Vasco, así como de impulso en el proceso de integración de sus estructuras de personal.

El Capítulo II tiene una factura más tradicional, puesto que detalla los órganos competentes en materia de empleo público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como un largo listado de competencias que pueden ejercer los mismos. Los órganos superiores son aquellos que diseñan y ejecutan la política de personal, y entre ellos destaca el papel atribuido al Gobierno Vasco en la dirección del modelo, pero sobre todo la posición de centralidad que se otorga al departamento competente en materia de empleo público. Pero la nota distintiva frente a la regulación anterior es la de introducir elementos de mayor flexibilidad del modelo propuesto por la Ley, ya que a través de los propios decretos de estructura y, en su caso, de la técnica de la desconcentración se prevé la posibilidad de que determinadas competencias, tanto de naturaleza organizativa como de gestión, puedan atribuirse temporalmente a otros órganos. Así, a través de esta vía se pueden reforzar más aún el papel del departamento competente en materia de empleo público y acudir, en su caso, a un modelo más descentralizado de gestión de personas en la Administración de la Comunidad Autónoma. En este punto cabe destacar, asimismo, el papel del departamento competente en materia de Hacienda y el del Instituto Vasco de Administración Pública, pieza maestra del nuevo modelo.

Y, por último, el tercer Capítulo tiene por objeto prever una serie de reglas genéricas y abiertas referidas a los órganos competentes en materia de empleo público de las entidades forales y locales. Esta regulación de mínimos se asienta en el reconocimiento del principio de autonomía foral y local, de las previsiones recogidas en la legislación básica, así como de las competencias normativas y de organización que tienen tales niveles de gobierno para determinar qué órganos son competentes y cuáles son sus funciones en materia de empleo público.

VI.- El Título II de la Ley se ocupa del personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas, estructurándose de dos Capítulos. El Capítulo I tiene por objeto la enumeración de las clases de personal y el tratamiento específico del personal funcionario de carrera, funcionario interino y del personal laboral. El personal de confianza y asesoramiento político, aun siendo considerado clase de personal, se regula de forma diferenciada en el Capítulo II, dadas las singularidades relevantes que muestra frente al resto de personal.

Este Título trata sistemáticamente las diferentes clases de personal. Tras una definición de lo que se entiende por personal funcionario de carrera, se regula detalladamente el personal funcionario interino de una forma suficientemente flexible como para permitir que se acuda a esta figura cuando la Administración Pública deba atender necesidades excepcionales de cobertura de puestos de trabajo reservados a personal funcionario, pero también cuando deba hacer frente a la realización de programas de naturaleza temporal para el desarrollo de cualquier política pública.

Se prevé asimismo la figura del personal laboral, en su doble modalidad tradicional, del personal fijo y del personal laboral temporal, haciendo también una mención expresa –aunque se regula en el siguiente Título- a los puestos de naturaleza directiva o de responsabilidad cubiertos en régimen laboral. Tanto el personal laboral fijo como el personal laboral temporal se seleccionará de acuerdo con los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad.

El personal eventual se regula en el Capítulo II como una específica y singular clase de personal que desempeña unas funciones temporales y de confianza y asesoramiento político, que en cierto modo le alejan de la concepción del empleo público como institución, al no predicarse de este personal ni el acceso a tal condición de acuerdo con los principios constitucionales citados, ni por tanto la profesionalidad y tampoco la imparcialidad y la gestión por resultados en el ejercicio de sus funciones. Al ser puestos de trabajo de especial confianza y dedicados al asesoramiento a las estructuras políticas de los respectivos niveles de gobierno, tienen un carácter excepcional y no pueden desempeñar funciones reservadas a los niveles directivos ni al personal empleado público. La Ley, por tanto, reconoce su existencia y la necesidad objetiva de su función, pero los regula de forma diferenciada y con un tratamiento restrictivo.

VII.- Sin duda uno de los aspectos más novedosos de la presente Ley lo constituye la regulación de la Dirección Pública Profesional que se lleva a cabo en el Título III. En efecto, la Dirección Pública Profesional se define como aquel conjunto de puestos de trabajo que cada Administración Pública determina de tal naturaleza en uso de sus potestades de auto-organización. Prima, por tanto, en esta regulación, por un lado, la dimensión organizativa y, por otro, la voluntad de cada nivel de gobierno a la hora de delimitar el alcance, perímetro y profundidad en sus propias estructuras de la dirección pública profesional. Bajo estos

presupuestos, el respeto al principio de autonomía foral y local es pleno en este caso y así se ve reflejado en las disposiciones adicionales.

El Título III define un conjunto de reglas a las que deberá sujetarse toda Administración Pública que inserte en su seno la dirección pública profesional. En primer lugar, se establece la regla general de funcionarización del modelo, pero admitiéndose excepcionalmente el régimen jurídico laboral de alta dirección en supuestos tasados. No obstante, la regla se invierte cuando se trata de puestos de naturaleza directiva en las entidades instrumentales vinculadas o dependientes de la Administración matriz, o en las entidades del sector público.

La dimensión organizativa de la Dirección Pública Profesional se manifiesta en la Ley en la exigencia de que las Administraciones Públicas que la implanten dispongan de monografías de puestos directivos, así como de un Instrumento de ordenación específico para este tipo de personal. Es muy importante esta dimensión organizativa, pues allí se define el perfil funcional y competencial del puesto de trabajo directivo que se pretende cubrir.

Una atención especial se prevé en la Ley para el desarrollo del procedimiento de designación de directivos públicos profesionales, basado en los principios de mérito, capacidad e idoneidad, publicidad y concurrencia, pero sustentado en lo que se denomina como procedimiento de acreditación de competencias profesionales. Este es un punto nuclear de la regulación citada, pues es a través de este procedimiento de designación como se justifica la naturaleza "profesional" de la dirección pública, que luego se complementa por medio del establecimiento de una serie de causas tasadas de cese, entre las que no se encuentra obviamente el cese discrecional.

Realizado el procedimiento de acreditación, el órgano técnico deberá proponer al órgano competente para el nombramiento un máximo de cinco personas que acrediten las mejores competencias profesionales para la cobertura del puesto directivo en cuestión, obrando después la discrecionalidad del órgano competente para la designación de la persona que finalmente será nombrada o, en su caso, contratada para el desempeño de las funciones directivas.

Aspecto nuclear de este sistema es, sin duda, la evaluación del personal directivo profesional por los resultados obtenidos en la gestión, así como la previsión, en su caso, de un sistema de retribuciones variables en función de los resultados.

La regulación se cierra con una serie de reglas en relación con el período de nombramiento, el establecimiento de un período de prueba, las causas de cese y el régimen jurídico de este



personal en lo que afecta a determinación de las condiciones de empleo, situaciones administrativas y régimen de incompatibilidades. En todo caso, el desarrollo reglamentario de la Ley deberá concretar en este ámbito algunos aspectos de ese régimen jurídico.

VIII.- El Título IV regula la Ordenación y Estructura del Empleo Público, sistematizando tan importante materia en dos amplios Capítulos. El primero trata en diferentes secciones de los instrumentos de gestión del empleo público. Y en este punto es oportuno hacer referencia a que se trasladan a la Ley aquellos elementos que configuran lo que se ha venido en denominar como el “modelo vasco de función pública”, principalmente la concepción de los puestos de trabajo, la agrupación de puestos de trabajo a través de Áreas Funcionales y los análisis de puestos de trabajo. Estos elementos se regulan de forma detallada, pero en algunos casos (agrupaciones de puestos de trabajo y análisis funcionales) se deja a la libre disposición de cada nivel de gobierno o entidad correspondiente su aplicación efectiva.

La racionalización del empleo público vasco, al menos en la Administración de la Comunidad Autónoma, se ha hecho de la mano de tales instrumentos de ordenación y de una configuración peculiar del puesto de trabajo como unidad básica de todo el sistema. La presente Ley continúa con el proceso trazado en los últimos años y pretende así su consolidación y extensión a otras Administraciones Públicas vascas.

La Ley opta asimismo por establecer una regla general de funcionarización del personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas que, no obstante, prevé –en línea de continuidad con la Ley de 1989- un amplio listado de ámbitos tasados en los que es posible establecer un vínculo de naturaleza laboral.

La concepción de la Relación de Puestos de Trabajo se adecua a lo previsto en la legislación básica y, por consiguiente, busca la flexibilidad del modelo partiendo de una concepción limitada en cuanto a sus contenidos, que posteriormente debe ser desarrollada por una serie de instrumentos complementarios de gestión, pero previéndose que si éstos no existen tales datos se recojan en la propias Relaciones de Puestos de Trabajo.

Los instrumentos de planificación del empleo público reciben un tratamiento específico. Entre ellos, junto a los Planes de Ordenación de Recursos Humanos, se prevé una modalidad específica de éstos –particularmente importante en momentos de crisis económica- como son los Planes de Optimización de gestión de personas, cuyos contenidos concretan algunas de las previsiones recogidas en los primeros. Asimismo, se prevén la Oferta de Empleo Público, las Plantillas presupuestarias y el Registro de Personal como instrumentos de planificación del empleo público de las Administraciones Públicas vascas.

Una atención especial cabe prestar a la regulación que se lleva a cabo de la evaluación del desempeño. Una regulación escueta, pero que enfatiza los elementos sustantivos de este importante instrumento de mejora de la gestión y de comprobación del desarrollo profesional del personal empleado público en el desempeño de sus tareas y en la conducta profesional en su respectivo puesto de trabajo. Es, sin duda, una pieza clave en el nuevo modelo del empleo público vasco, pues sin una comprobación fiable y objetiva del desempeño de tarea y del desempeño contextual del personal empleado público difícilmente se podrá articular un empleo público eficiente y al servicio de la ciudadanía vasca.

El Capítulo II de este Título IV se ocupa de la estructura del empleo público. En este punto las innovaciones obedecen principalmente a la nueva configuración de los Cuerpos y Escalas de la Administración Pública vasca con el fin de adecuarla principalmente a los postulados de la legislación básica y adaptarla a las nuevas realidades y exigencias de la función pública de la Comunidad Autónoma. Se detecta una línea de continuidad en este caso con la importante Ley 1/2004 de 25 de febrero, de ordenación de cuerpos y escalas de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos. Se mantienen, asimismo, los elementos centrales de la estructura de la Ley 1/2004 (Cuerpos, Escalas, Especialidades y Opciones) por lo que afecta a la Administración Pública de la Comunidad Autónoma, con los ajustes ya indicados.

Por lo que corresponde a la estructura de la Administración Foral y Local se prevé, de momento, el mantenimiento de su configuración actual, pero se tienden puentes para que sus estructuras vayan, por un lado, asemejándose a las de la Comunidad Autónoma (en lo que afecta a Especialidades y Opciones) y, por otro, mediante una disposición final, se prevé la posibilidad de que los poderes públicos de la Comunidad Autónoma determinen a través de una delegación legislativa que se realiza en el Gobierno Vasco tanto el sistema de equivalencias entre las estructuras funcionariales autonómicas, forales y locales, como, en su caso, una labor de integración definitiva de las mismas en estructuras comunes.

El citado Título se cierra con una regulación del personal funcionario con habilitación de carácter estatal que, de acuerdo con la previsión de la legislación básica, detalla el reparto de competencias entre Instituciones Comunes y Territorios Históricos en esta materia, aunque se abordan también algunas innovaciones de calado en la citada regulación en determinados ámbitos.

IX.- El Título V regula la Selección y Formación del personal empleado público, así como la adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Se estructura en cinco Capítulos.

El primero está dedicado a establecer una serie de reglas sobre la adquisición y pérdida de la condición de funcionario, así como, más tangencialmente, de personal laboral fijo al servicio de las Administraciones Públicas Vascas.

El Capítulo II está dedicado a los principios y requisitos de acceso, previendo no sólo los principios constitucionales y aquellos otros recogidos en la legislación básica, sino algunos otros de carácter adicional que se aplican a todo el personal empleado público del sector público vasco. Acto seguido se regula el acceso a la función pública o, en su caso, al empleo público de las personas nacionales de otros Estados miembros, así como una serie de importantes medidas de discriminación positiva en materia de acceso (aplicables a personas discapacitadas, víctimas del terrorismo y a otros colectivos), y especialmente un sistema específico de acceso para personas con discapacidad.

El Capítulo III se ocupa de los procesos y sistemas de selección del personal empleado público, donde se regulan los diferentes procedimientos de acceso al empleo público, las bases de convocatoria y, los instrumentos de selección.

Los órganos selección del empleo público vasco se recogen en el Capítulo IV. Y allí se apuesta por la profesionalización de los mismos y se establece una serie de interdicciones en torno a determinados colectivos de personas que no pueden formar parte de los citados órganos con el fin de salvaguardar el principio de imparcialidad y la objetividad y profesionalidad en el desarrollo de los diferentes procesos selectivos. Se prevé, asimismo, la posibilidad de configurar órganos permanentes de selección.

La formación en el empleo público y el papel en el desarrollo de esta importante política de gestión de recursos humanos en las Administraciones Públicas vascas es objeto de tratamiento en el Capítulo V del citado Título V. No cabe duda que, sin perjuicio de salvaguardar las competencias en esta materia de los diferentes niveles de gobierno, el papel que cumple el Instituto Vasco de Administración Pública en el diseño, organización y gestión de los diferentes programas formativos del personal empleado público y del personal directivo público profesional, es sencillamente trascendental, debiendo llevar a cabo sus competencias de acuerdo con las políticas de personal que, en su caso, elabore el departamento competente en materia de empleo público.

X.- La carrera profesional es uno de los elementos centrales que expresa el cambio de paradigma que se pretende imprimir al empleo público vasco como institución. La regulación de esta importante materia se lleva a cabo en el Título VI de la Ley, pero asimismo la comprensión final del modelo exige tener en cuenta una serie de disposiciones transitorias que se recogen al final del texto.

En línea con lo previsto en la legislación básica, la Ley establece un concepto de carrera profesional basado en la progresión profesional del personal funcionario. Su aplicabilidad directa lo es, en efecto, al colectivo funcionarial, pero con vocación de extenderse al personal laboral fijo al servicio de las Administraciones Públicas, ya que los principios de esta Ley informarán la configuración del modelo de carrera profesional del personal laboral, que obviamente deberá adecuarse a las peculiaridades que presenta el régimen jurídico contractual.

El dato distintivo es que la carrera profesional no solo tiene una dimensión subjetiva, esto es, como derecho del personal funcionario, sino que también la Ley pone énfasis en su dimensión objetiva; es decir, como un instrumento de gestión para hacer más eficiente el funcionamiento y la prestación de servicios de las Administraciones Públicas.

La Ley, por otra parte, incorpora las diferentes modalidades de carrera profesional previstas por el legislador básico, pero además incluye la posibilidad de que las Administraciones Públicas no solo prevean la carrera vertical y horizontal, sino además una carrera mixta que combine ambas modalidades.

El elemento central del modelo de carrera profesional es, sin duda, el grado de desarrollo profesional. Así, la carrera profesional no depende de los puestos de trabajo que un/una determinado/a funcionario/a desempeñe, sino que se invierten los términos del problema: para desempeñar determinados puestos de trabajo se requiere que la persona funcionaria pública acredite previamente tener reconocido uno o varios grados de desarrollo profesional. El grado de desarrollo profesional muestra, por tanto, la progresión que un funcionario o funcionaria acredita en el ejercicio de las funciones del puesto de trabajo o del Área Funcional y en el desempeño de tarea y contextual en su propia organización. Ese desarrollo es reconocido por la propia Administración, mediante un sistema objetivo, y, aparte de implicar una compensación económica determinada (complemento de carrera profesional), habilita a la persona empleada pública para desempeñar determinados puestos de trabajo. El salto no solo es conceptual, sino también cualitativo, hacia la profesionalización efectiva del empleo público vasco.

El régimen jurídico de la carrera profesional se articula mediante una serie de elementos que son capitales para su correcto diseño. En primer lugar, la enumeración de cuáles son los distintos grados de desarrollo profesional según el grupo o subgrupo de clasificación en el que preste servicios la persona funcionaria. La Ley parte del criterio de que, desde una perspectiva estrictamente objetiva, es obvio que el personal funcionario que presta servicios en grupos o subgrupos de clasificación superiores tiene potencialmente un mayor recorrido de progresión profesional y, por tanto, deben tener más grados de desarrollo que otro personal perteneciente a grupos o subgrupos de carácter instrumental o que desempeña funciones de apoyo o de cualificación intermedia. Otro aspecto sustantivo del régimen jurídico es la delimitación del

procedimiento de reconocimiento del grado de desarrollo profesional, entre cuyo aspectos destaca cuál es el órgano competente para llevar a cabo ese reconocimiento y, sobre todo, los criterios de valoración que se pueden aplicar para hacer efectivo el reconocimiento de grado de desarrollo profesional en cada caso. En este punto, es importante resaltar que la antigüedad es un requisito para solicitar la progresión profesional, pero en ningún caso un criterio de valoración de ese desarrollo.

El Capítulo III de este Título VI regula sucintamente en qué consiste la carrera profesional vertical, donde los términos del problema se asemejan a lo previsto en la legislación básica, y cuáles son las notas distintivas de la carrera profesional horizontal, cuyo elemento principal radica en que supone un sistema de progresión profesional sin que sea necesario cambiar de puesto de trabajo.

La Ley, por tanto, deja un amplio abanico de soluciones a las Administraciones Públicas vascas para que lleven a cabo una implantación de la carrera profesional en sus diferentes variantes, pero además permite que transitoriamente se siga manteniendo el actual sistema, lo que facilita que se pueda producir una incorporación pausada y prudente del nuevo modelo conforme se identifiquen, en cada caso, las necesidades organizativas que se tratan de cubrir.

Evidentemente el diseño de carrera profesional que lleva a cabo la Ley tiene vocación estratégica, puesto que está pensado preferentemente como un conjunto de reglas de juego que permiten concebir un nuevo modelo de carrera profesional para todas aquellas personas que ingresen en la función pública vasca, de tal manera que tal personal disponga de unos itinerarios profesionales que marquen hasta dónde se puede progresar siempre que se realicen óptimamente las tareas que se tienen asignadas y que la persona empleada pública se desarrolle profesionalmente en el ámbito de las funciones de su puesto de trabajo o del Área Funcional correspondiente. Pero esas reglas se completan necesariamente con las previsiones transitorias de la Ley en relación con el personal que actualmente presta sus servicios en las Administraciones Públicas vascas y al cual hay que garantizar, asimismo, unas expectativas razonables de desarrollo profesional en sus propias organizaciones.

Complemento del modelo descrito es, sin duda, todo el sistema de promoción interna, tanto vertical como horizontal, que también se recoge en la Ley con la finalidad de dotar de expectativas de progresión profesional a aquel personal que desempeña puestos de trabajo en grupos o subgrupos de clasificación para los que se exige una titulación inferior que la que acreditan. Este sistema de promoción sigue las pautas marcadas por la legislación anterior, en la medida en que se ha mostrado, por lo común, un medio adecuado para hacer efectiva la progresión profesional del personal funcionario en sus respectivas organizaciones.

XI.- El Título VII tiene por objeto los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, entre los cuales se regulan los diferentes supuestos de movilidad. El citado Título establece, en primer lugar, las diferentes modalidades de provisión de puestos de trabajo entre las que destacan el concurso y la libre designación, y a las que se suman un abanico de procedimientos de provisión que pretenden dar respuestas puntuales a diferentes problemas con los que se enfrenta la Administración Pública o, en particular, un determinado funcionario o funcionaria.

La regulación del concurso como sistema de provisión parte de los postulados establecidos en la legislación básica y persigue, por tanto, configurar un nuevo modelo de provisión que se asienta sobre la acreditación previa de las competencias profesionales por parte de la persona funcionaria para la cobertura del respectivo puesto de trabajo. Así, pues, se diseña un modelo de concurso en el que la profesionalidad, la valoración objetiva de méritos y capacidades, así como el cumplimiento de los requisitos requeridos para el correcto desempeño de las tareas son los elementos nucleares del modelo legalmente propuesto.

Asimismo, se lleva a cabo una reconfiguración del procedimiento de libre designación que, aun manteniendo sus elementos tradicionales, como por ejemplo la discrecionalidad en el nombramiento y cese, se permite que, potestativamente, pueda acudir a un órgano técnico para que evalúe, en su caso, la idoneidad y competencias profesionales de los diferentes aspirantes a un puesto de trabajo. Se puede decir, por consiguiente, que en la línea de profesionalización del modelo de función pública se prevé implantar un sistema de discrecionalidad atenuada con base en criterios de competencia profesional.

En esa misma dirección camina la regulación que la Ley hace de los órganos técnicos de provisión, que están informados por los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialización, así como, al igual que se prevé en los sistemas de acceso, por criterios de paridad en materia de género. Se establecen, asimismo, una serie de importantes interdicciones para que quienes pertenezcan a determinados colectivos no puedan formar parte de los órganos de provisión de puestos de trabajo.

Este Título VII regula, asimismo, un amplio abanico de Comisiones de Servicio (ordinaria, en otras Administraciones Públicas, por atribución de funciones especiales...), estableciendo, dado el carácter excepcional de esta figura, una serie de limitaciones tanto temporales como en su régimen jurídico.

Particular relevancia tiene en la economía de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo la regulación que se lleva a cabo de la reasignación de efectivos, que está estrechamente conectada con las previsiones ya analizadas en materia de Planes de ordenación de recursos humanos y de planes de optimización de gestión de personas, particularmente dirigidos a hacer

frente a situaciones contingentes derivadas, por lo común, de ciclos de contención económica. En este aspecto se prevé una modalidad específica de reorientación profesional en el caso de supresión de puestos de trabajo y que pretende abrir vías nuevas en el proceso de reasignación de efectivos en las Administraciones Públicas. La regulación de este procedimiento de provisión, por un lado, racionaliza algunos de los elementos tradicionales de este sistema y acorta los plazos de las distintas fases y, por otro, flexibiliza su uso para las diferentes Administraciones Públicas vascas con la finalidad de dotar a estos niveles de gobierno de unos instrumentos eficientes para obtener una racionalización y adecuación real de las plantillas de personal a las necesidades de cada momento.

Por último, el Título VII regula diferentes supuestos de movilidad (violencia de género, terrorismo, movilidad entre Administraciones Públicas, etc.), a través de los cuales se pretende hacer frente no tanto a necesidades objetivas de las propias Administraciones Públicas como a determinados supuestos subjetivos de su personal funcionario público. En todo caso, aunque sea con un horizonte temporal indefinido, la Ley pretende apostar por ir estableciendo un modelo de empleo público vasco en el que la intercomunicabilidad de las burocracias vaya paulatinamente haciéndose efectiva. Aún así, la Ley es plenamente tributaria en este punto de un modelo muy heterogéneo, tanto desde el punto de vista estructural, como retributivo o en el resto de condiciones de empleo.

XII.- El sistema retributivo es, sin duda, uno de los elementos nucleares del modelo de gestión de recursos humanos previsto en la Ley. Su regulación se lleva a cabo en el Título VIII. La Ley ha pretendido resaltar más su aspecto de instrumento de gestión que el de derecho del personal empleado público. Tras enumerar una serie de principios que informan ese sistema retributivo, la Ley regula la estructura típica del sistema de retribuciones donde se incorpora la diferencia tradicional entre retribuciones básicas y complementarias.

Obviamente, donde se encuentran las mayores novedades del sistema retributivo es en el ámbito de las retribuciones complementarias, que están directamente conectadas con el modelo de empleo público que se establece en la Ley y, particularmente, con el modelo de organización, de carrera profesional y de evaluación del desempeño que cada Administración Pública determine de conformidad con lo establecido en este texto legal.

Así, se establecen una serie de complementos retributivos que se podrán o no aplicar según el modelo de empleo público que definitivamente se implante y, sobre todo, que adquieren pleno sentido a partir de la puesta en marcha del nuevo modelo de carrera profesional que lleve a cabo, en su caso, cada Administración Pública. Los complementos retributivos que prevé la Ley son los siguientes:

- a) Un complemento de puesto de trabajo -que se puede desdoblar, en su caso, en un complemento de destino y en un complemento específico- que retribuye en función de las características propias del puesto de trabajo en cuestión, primando por tanto la dimensión objetiva o las funciones o responsabilidades atribuidas al puesto de trabajo.
- b) Un complemento de carrera profesional, que retribuye específicamente el grado de desarrollo profesional reconocido a cada persona funcionaria pública en virtud del modelo de carrera previsto en la Ley y que, por tanto, pone el acento en la dimensión subjetiva o en el desarrollo profesional acreditado por cada funcionario o funcionaria.
- c) Un complemento por resultados en la gestión, cuya pretensión última es retribuir el desempeño del personal funcionario público, tanto el desempeño de tarea como el desempeño contextual, y que está directamente relacionado con el sistema de evaluación del desempeño que finalmente se implante por cada Administración.
- d) Gratificaciones por servicios extraordinarios.

La Ley regula, asimismo, las pagas extraordinarias, las indemnizaciones por razón de servicio y las retribuciones del personal en adscripción provisional. Particular importancia tienen tanto la regulación de las retribuciones del personal directivo público como del personal eventual. Por último, la Ley regula también las retribuciones diferidas, la deducción y el devengo de retribuciones.

XIII.- El Título IX de la Ley tiene por objeto la regulación de los derechos y deberes del personal empleado público; esto es, se ocupa de una de las partes tradicionales del régimen jurídico del personal. No obstante, dada la densidad con la que el legislador básico ha procedido a la regulación de esta materia, así como a que, al menos en lo que afecta a los derechos, este es un ámbito que por lo común es objeto de un particular desarrollo y concreción a través de los diferentes instrumentos de negociación colectiva, la Ley lleva a cabo una regulación de mínimos.

Efectivamente, el Capítulo I de este Título aborda una enumeración de los derechos individuales y colectivos del personal empleado público vasco, que toma como patrón lo previsto en la propia legislación básica, reenvía igualmente a esta para la definición de los permisos, sin perjuicio de que a través de los diferentes instrumentos de negociación colectiva se concrete su alcance en cada caso, y se recogen una serie de previsiones en relación con las vacaciones y régimen de jornada del personal empleado público.

El Capítulo II trata del Código ético y de los deberes del personal empleado público. Sin perjuicio de lo previsto en la regulación básica en esta materia, la Ley lleva a cabo un proceso de racionalización de los principios que inspiran la actuación del personal empleado público, así como una reordenación de los principios éticos y de los deberes, con la finalidad de que en el



empleo público vasco se interiorice la importancia que tiene para su personal encontrarse al servicio de las diferentes Administraciones Públicas vascas y servir, en consecuencia, a la propia ciudadanía. No cabe duda que la trascendencia de los valores de lo público en la actuación del personal empleado público es uno de los elementos capitales para reforzar la legitimidad de la institución del empleo público y la actuación de las diferentes Administraciones Públicas ante la ciudadanía.

El Capítulo III recoge aspectos ligados a la responsabilidad y el régimen de incompatibilidades del personal empleado público.

XIV.- Las situaciones administrativas del personal funcionario público son objeto de regulación en el Título X de la Ley. En este ámbito no cabe ocultar que las novedades que presenta la Ley son relevantes, aunque, en algunas materias, se hayan seguido –con las adaptaciones necesarias- las líneas que en su día estableció el Reglamento de Situaciones Administrativas del Personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas.

Por una parte, las primeras novedades se concretan en la regulación de la situación administrativa de servicios especiales que añade alguna otra circunstancia no prevista inicialmente por el legislador básico, particularmente al hacer extensiva esa situación administrativa al acceso a la condición de directivo público profesional en los términos previstos en la Ley.

La Ley recoge una regulación con algunas singularidades de la situación administrativa de servicios en otras administraciones públicas y prácticamente replica, con algunas modificaciones puntuales, la normativa básica en materia de excedencias voluntarias en su amplia tipología (por interés particular, agrupación familiar, cuidado de familiares, violencia de género), incorporando novedades relevantes en lo que respecta a la excedencia voluntaria con reserva de puesto y a la excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público, donde se recogen algunas propuestas ya esbozadas reglamentariamente.

Pero, de acuerdo con la legislación básica, donde más terreno de configuración tiene el legislador autonómico es en lo que afecta a las situaciones administrativas derivadas, según prevé el artículo 85.2 del EBEP, de razones organizativas de reestructuración interna o exceso de personal. No cabe duda que esta regulación que lleva a cabo la Ley se debe relacionar directamente con determinados instrumentos de planificación (Planes de ordenación de recursos humanos y planes de optimización de gestión de personas), así como con determinados sistemas de provisión de puestos de trabajo, especialmente con la reasignación de efectivos.

En esta materia la Ley es ciertamente innovadora y pretende dar respuestas efectivas a situaciones coyunturales por las que pueda atravesar el sector público vasco, dotando a los gestores de recursos humanos de herramientas eficientes para hacer frente a tales marcos contingentes. A tal efecto, se regulan de forma escalonada en cuanto a sus efectos y consecuencias una serie de situaciones administrativas, tales como la excedencia voluntaria incentivada, que se pretende configurar como una modalidad de excedencia atractiva; la expectativa de destino; la excedencia obligatoria parcial; la excedencia voluntaria parcial; la excedencia obligatoria temporal; y la excedencia obligatoria (anteriormente denominada excedencia forzosa).

El objetivo último de esta regulación, a pesar de las complejas circunstancias por las que pueda atravesar en determinados momentos el sector público, es procurar garantizar que el personal funcionario público siga prestando servicios a las Administraciones Públicas vascas, aunque deba hacerlo en otros puestos de trabajo, en otras áreas funcionales o, incluso, en otras administraciones públicas, teniendo que formarse adecuadamente para ello o siendo objeto, en su caso, de procesos de reorientación profesional, pero evitando en todo momento soluciones más traumáticas que ya se están comenzando a desarrollar en otros contextos comparados como son las relacionadas con la desvinculación del personal funcionario público. La Ley, por tanto, parte por reconocer el principio de inamovilidad, pero lo adecua a las complejas circunstancias por las que están pasando las Administraciones Públicas de los países occidentales.

XV.- La responsabilidad disciplinaria del personal empleado público es objeto de regulación en el Título XI de la Ley. La estructura de este Título es ciertamente convencional, puesto que el Capítulo I se ocupa de las disposiciones generales y de los principios del régimen disciplinario, el Capítulo II trata de las infracciones, esto es, tipifica qué conductas son las que resultan merecedoras de ser calificadas como antijurídicas, el Capítulo III tiene por objeto las sanciones y, en fin, el Capítulo IV regula el procedimiento administrativo.

El ámbito de aplicación de este Título se regula en Capítulo I y allí se define su aplicabilidad directa al personal funcionario y se determina en qué casos se aplicará al personal laboral. Se recoge, igualmente, cómo se ejerce la potestad disciplinaria y los principios del régimen disciplinario, así como se prevén reglas específicas sobre extinción de la responsabilidad y anotación y cancelación de sanciones disciplinarias.

Las infracciones disciplinarias se regulan en el Capítulo II y se clasifican como muy graves, graves y leves. En los dos primeros casos, la Ley tipifica con carácter cerrado las conductas que son calificadas como muy graves o graves, pero en el tercer supuesto (faltas leves), sin perjuicio de que tipifique igualmente un elenco de conductas que representan una infracción leve, admite, con los condicionantes que se establecen, que el poder reglamentario complemente tales conductas siempre que atienda a una serie de principios allí recogidos. Por su parte, el Capítulo

III establece cuáles son las sanciones que se pueden imponer (esto es, la tipología de sanciones), y cuáles son los criterios para la graduación de las sanciones, previendo una regulación específica para el personal funcionario con habilitación de carácter estatal, atendiendo a cuáles son las circunstancias concretas de este colectivo. Y, por último, el Capítulo IV se ocupa de enumerar una serie de normas generales de procedimiento y para regular las medidas provisionales que se pueden adoptar.

XVI.- El Título XII se dedica a la regulación de la negociación colectiva en el empleo público vasco. Con la finalidad de no reiterar la densidad de la normativa básica en esta materia, la Ley se inclina por establecer únicamente lo que serían las peculiaridades propias que la negociación colectiva presenta en las Administraciones Públicas vascas.

En todo caso, se recuerdan una serie de principios generales que deben informar la ordenación de la negociación colectiva, cuya mención, aunque pueda resultar algo reiterativa, se considera relevante para llevar a cabo un desarrollo cabal de ese importante proceso. Pero, asimismo, dados los importantes intereses y recursos públicos que están en juego en todo proceso de negociación colectiva, la Ley establece una serie de criterios orientadores que deben regir para las Administraciones Públicas en esa actividad negociadora. En esa misma línea hay que interpretar las normas que se recogen sobre el procedimiento para la formación de la voluntad de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma y la llamada a que el resto de Administraciones Públicas vascas definan en cada caso las reglas aplicables a cada nivel de gobierno en función de sus propias estructuras administrativas.

Además, este Título XII desarrolla y concreta algunas de las previsiones recogidas por el legislador básico en una serie de ámbitos estrechamente ligados con los procesos de negociación colectiva. Así, procede a regular la posibilidad de crear por parte de las Administraciones Públicas órganos técnicos especializados que lleven a cabo la actividad negociadora en representación de cada Administración. Igualmente, se reconoce expresamente la capacidad negociadora de las asociaciones y entidades supramunicipales, con expresa referencia a alguna de ellas dada su especial representatividad. Del mismo modo se concretan, sobre todo para el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma, cuáles son las unidades electorales, aunque se flexibiliza el régimen de modificación de las mismas. Y, en fin, se prevén una serie de mecanismos institucionales con el fin de buscar la resolución extrajudicial de los conflictos colectivos.

XVII.- El decimotercero y último Título de la Ley se ocupa de la importante materia de la normalización lingüística en el empleo público vasco. Su ubicación sistemática obedece exclusivamente a que, en este punto, se ha seguido, con las adaptaciones necesarias, lo previsto en la Ley de 1989. Y es que, en efecto, en esta materia el trazado de la Ley ha seguido los principios y enunciados establecidos en su día por el legislador anterior, pero adaptando sus

previsiones al nuevo contexto normativo y a las exigencias derivadas de la legislación básica actualmente en vigor.

La apuesta de las Administraciones Públicas vascas por la conformación de una Administración que preste sus servicios y desarrolle sus funciones en euskera igual que lo hace en castellano sigue siendo un objetivo, pero sin duda mucho más alcanzable que cuando se planteó en 1989, pues los avances y concreciones en este terreno han sido indudables en todos los niveles de gobierno. No obstante, aún queda, en algunos casos, un largo trecho por recorrer y la presente ley pretende continuar con el empeño iniciado en su momento de servir a la ciudadanía vasca por igual en las dos lenguas de la CAE.

XVIII.- Y, finalmente la Ley prevé un amplio número de disposiciones adicionales y transitorias, así como una disposición derogatoria y cuatro disposiciones finales.

Las disposiciones adicionales, primera a novena, regulan la clasificación de los Cuerpos del Personal Funcionario Público de la Administración de la Comunidad Autónoma, así como todas las cuestiones que se derivan de este proceso de clasificación como son, entre otras, la integración del personal funcionario adscrito a los Cuerpos existentes hasta la fecha a los Cuerpos de nueva creación o los requisitos de titulación exigidos para el acceso a los Cuerpos y Escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma.

Las disposiciones adicionales , de la undécima a la decimotercera, tienen por objeto regular diferentes cuestiones vinculadas con el personal directivo público profesional en los diferentes niveles de gobierno. Y, en fin, el resto de disposiciones adicionales abordan problemas concretos (excepción de la nacionalidad en los procesos selectivos, el personal laboral indefinido o los efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en esta Ley).

Las disposiciones transitorias de esta Ley son particularmente importantes, ya que pretenden dar solución a muchos problemas derivados de la transición del modelo anterior de función pública al nuevo paradigma que se pretende construir a través de los postulados normativos que la presente Ley implanta. Así, se recoge una disposición transitoria primera en la que se define qué puestos de la Administración de la Comunidad Autónoma tienen o pueden tener carácter directivo en estos momentos, a la espera de las decisiones que, en su caso, adopte el legislador de la organización administrativa. Y en la disposición transitoria segunda, plenamente respetuosa con el principio de autonomía foral y local, se regula esta misma materia para esos niveles de gobierno.

Particular relevancia tienen las disposiciones transitorias que pretenden dar respuesta a cómo se debe volcar el nuevo sistema de carrera profesional sobre la estructura de puestos (mejor dicho, de grados personales) actualmente existentes. En este caso, con el fin de fomentar que el actual personal funcionario tenga pleno derecho a la carrera profesional, la Ley habilita al desarrollo reglamentario para que parta de la ficción de equiparar los grados de desarrollo profesional con los grados personales consolidados (y, en su caso, con los niveles de complemento de destino), permitiendo así que tal personal funcionario tenga expectativas de desarrollo efectivo de carrera profesional, incorporándose a tal efecto incluso una serie de complementos transitorios y personalizados para hacerla efectiva en algunos casos. Se trata, en suma, de un modelo de carrera profesional efectivo y sostenible. Más compleja es esa traslación en el caso de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma, ya que la simplificación de los niveles de complemento de destino (y, en consecuencia, de los grados personales) exige una regulación específica que dé respuestas transitorias viables tanto desde el punto de vista del desarrollo profesional como sobre todo desde la dimensión retributiva.

El resto de disposiciones transitorias se ocupan de diferentes cuestiones, tales como las relativas al nuevo sistema de titulaciones universitarias, la participación del personal laboral fijo en los procesos de promoción interna, así como –entre otros temas- las consecuencias que el desempeño de cargos de designación política tiene sobre la carrera profesional del personal empleado público.

Entre las disposiciones finales destaca la delegación al Gobierno para aprobar un decreto legislativo en el que se determina el sistema de equivalencias de los Cuerpos y Escalas del personal funcionario de las distintas Administraciones Públicas Vascas.

## TÍTULO PRELIMINAR

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1.- Objeto

1. Es objeto de la presente Ley la ordenación, definición del régimen jurídico y desarrollo de los instrumentos de gestión del empleo público de Euskadi, dentro de los márgenes de configuración previstos en la legislación básica y de acuerdo con las competencias reconocidas en el Estatuto de Autonomía del País Vasco y en la Constitución Española.

2. El empleo público vasco se define como el conjunto de puestos de trabajo desde los que se prestan servicios profesionales retribuidos en cualquiera de las Administraciones Públicas y demás entes instrumentales recogidos en el ámbito de aplicación de esta ley.

#### Artículo 2.- Principios informadores.

1. El empleo público vasco se configura como un instrumento de gestión de las Administraciones Públicas y de sus entes instrumentales, cuya finalidad es servir a la ciudadanía y a los intereses generales.

2. El empleo público vasco se rige de acuerdo con los siguientes principios de actuación y de gestión:

- a) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
- b) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio, principios que se garantizarán a través de la inamovilidad del personal empleado público que disponga de la condición de funcionario de carrera, en los términos previstos en la presente ley.
- c) Sometimiento pleno a la ley y al derecho.
- d) Igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como no discriminación en todas sus facetas.
- e) Eficacia en la planificación y gestión integrada de los recursos humanos, en particular, la ordenación y racionalización de los sistemas de acceso, la provisión de puestos de trabajo, la carrera profesional y el sistema retributivo.

- f) Desarrollo y cualificación permanente del personal empleado público mediante la adecuación de la formación a las competencias requeridas para el desempeño de un puesto de trabajo y su proyección sobre la progresión profesional.
- g) Eficiencia y transparencia en la gestión.
- h) Evaluación del desempeño y responsabilidad en la gestión.
- i) Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas, sin perjuicio de los procesos de racionalización organizativa.
- j) Adecuación de los sistemas retributivos a los puestos de trabajo y a las funciones y tareas desempeñadas.
- k) Negociación colectiva y participación a través de la representación sindical, en la determinación de las condiciones de empleo.
- l) Cooperación entre las Administraciones Públicas, en general, y vascas en particular, en la regulación y gestión del empleo público.

### **Artículo 3.- Ámbito de aplicación.**

1. La presente Ley se aplica al personal funcionario, laboral y eventual, en los términos recogidos en la misma, siempre que tal personal se encuentre al servicio de alguna de las Administraciones Públicas, instituciones u órganos que componen el Sector Público Vasco.

2. A los efectos de la presente Ley componen el sector público vasco:

- a) La Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi su administración Institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, vinculados o dependientes de aquella.
- b) Las Administraciones Forales de los Territorios Históricos, su respectiva administración Institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, vinculados o dependientes de cualquiera de las administraciones públicas antes citadas.
- c) Las Administraciones Locales, su respectiva Administración Institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, vinculados o dependientes de cualquiera de las administraciones públicas antes citadas.
- d) El Parlamento Vasco, las Juntas Generales, así como los órganos de naturaleza participativa, consultiva o de asesoramiento a dichas Instituciones dotados de independencia en el desarrollo de sus funciones por su Ley de creación.

e) La Universidad del País Vasco, en relación exclusivamente con su personal de administración y servicios.

3. Las referencias de esta Ley a las Administraciones Públicas Vascas se entenderán siempre hechas a las Administraciones, instituciones y órganos comprendidos en el apartado anterior.

4. El personal docente no universitario y el personal estatutario de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud se regirán por su normativa específica y, en lo no previsto en aquella, por lo dispuesto en esta Ley, sin que en ningún caso les sean de aplicación sus previsiones en materia de retribuciones, movilidad voluntaria y carrera profesional.

Cada vez que esta Ley haga mención al personal funcionario de carrera se entenderá comprendido el personal estatutario de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

5. El personal investigador, así como el personal docente universitario en régimen laboral, se regirán por esta ley y, en su caso, por las normas singulares que se dicten para adecuarlo a sus peculiaridades.

6. La presente Ley tendrá carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas Vascas, instituciones públicas u organismos públicos no incluido en su ámbito de aplicación.

#### **Artículo 4.- Personal de la Administración Foral y Local con normativa específica.**

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 3.1 de esta ley les serán de aplicación las previsiones recogidas en la presente ley, sin perjuicio del respeto a la autonomía foral y local y a las potestades normativas y de organización inherentes a la misma.

2. Al personal de las policías locales, sin perjuicio de la aplicación de la normativa básica de empleo público, les serán asimismo de aplicación las previsiones de la presente ley cuando así lo disponga la legislación en materia de policía de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

3. El personal de los servicios de prevención y extinción de incendios y de salvamento y atención de emergencias se regirá por la presente Ley, sin perjuicio de las peculiaridades que se establecen en su legislación específica.



#### **Artículo 5.- Otro personal con normativa específica.**

Las disposiciones de esta Ley sólo se aplicarán directamente cuando así lo disponga su legislación o normativa específica a los siguientes colectivos de personal:

- a) Personal funcionario al servicio del Parlamento Vasco y de la Institución del Ararteko.
- b) Personal funcionario al servicio de las Juntas Generales de los Territorios Históricos.
- c) Personal funcionario de la Policía Autónoma Vasca.
- d) Personal docente universitario con la condición de funcionario de la Universidad del País Vasco.
- e) Personal funcionario perteneciente a cuerpos al servicio de la Administración de Justicia cuya gestión corresponda a la Comunidad Autónoma.

#### **Artículo 6.- Normativa aplicable al personal laboral.**

El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas Vascas se regirá por los preceptos de la presente Ley que les resulten de aplicación, por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables.

#### **Artículo 7.- Ámbito de aplicación específico.**

Al personal que preste servicios en entidades del sector público autonómico, foral o local, no incluido en el ámbito de aplicación del artículo 3 de esta ley, en las que las Administraciones Públicas en su conjunto, directa o indirectamente, aporten más del cincuenta por ciento de su capital, se le aplicará los principios de acceso recogidos en el artículo 71, los deberes y código de conducta, el régimen jurídico relativo al personal laboral de alta dirección, los instrumentos de planificación de recursos humanos previstos en los artículos 43, 44, 45, 52 y 54 y las previsiones que afectan al personal de colectivos desaventajados a que hace referencia el artículo 80 de la presente ley.

#### **Artículo 8.- Negociación colectiva en entidades del sector público.**

Las entidades del sector público recogidas en el artículo anterior, deberán ajustarse en los procesos de negociación colectiva de las condiciones de trabajo de su personal a la normativa a los criterios y a las directrices emanadas de los órganos de gobierno a los que tales entidades se hallen adscritas.

## TÍTULO I

### ÓRGANOS DEL EMPLEO PÚBLICO VASCO Y SUS COMPETENCIAS.

#### CAPÍTULO I.- Órganos comunes del empleo público vasco.

##### Artículo 9.- Órganos comunes.

1.- Son órganos comunes del empleo público aquellos que, respetando en todo caso la autonomía foral y local, extienden su ámbito de competencia a todas las Administraciones Públicas Vascas.

2.- Tendrán la consideración de órganos comunes la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y aquellos otros órganos que sean creados por ley con el mismo carácter.

3.- El Gobierno Vasco (El Consejo de Gobierno) tendrá también la consideración de órgano común en aquellos supuestos en que expresamente la presente ley prevé que se puedan dictar normas reglamentarias aplicables a todas las Administraciones Públicas Vascas.

##### Artículo 10.- La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

1. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, adscrita al Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo público, es el órgano de consulta y coordinación en materia de empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las Administraciones Forales y la Administración Local, así como del personal de administración y servicios de la Universidad del País Vasco.

2.- La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi se configura como un órgano técnico en el que se hará efectiva la coordinación de las políticas de recursos humanos entre todas las Administraciones Públicas recogidas en el apartado anterior.

## **Artículo 11.- Composición de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.**

1. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi está formada por doce miembros, cinco en representación de la Administración de la Comunidad Autónoma, uno en representación de cada una de las Administraciones de los Territorios Históricos, tres en representación de las entidades locales y uno en representación de la Universidad del País Vasco.

2. Todos los miembros de la citada Comisión deberán ser titulares de órganos directivos o responsables de la política de recursos humanos o de empleo público.

3. En el caso de la Administración de la Comunidad Autónoma, además de la persona titular responsable de la política de personal del Gobierno Vasco, formarán parte de la delegación cuatro vocales más que habrán de ser altos cargos o personal directivo público profesional del ámbito de los recursos humanos. El/La Consejero/a responsable del área de empleo público designará los miembros representantes del Gobierno Vasco en la citada Comisión.

4. Los miembros de las Diputaciones Forales serán designados por el/la Diputado/a Foral responsable del área de recursos humanos o de empleo público de cada Territorio Histórico.

5. Los miembros de las entidades locales serán designados por la asociación de municipios vascos más representativa (EUDEL) entre personas que ostenten la condición de responsables políticos o titulares de órganos directivos municipales en el área de recursos humanos o del empleo público.

6. El/la rector/a de la Universidad del País Vasco designará como vocal de la Comisión a un/a vicerrector/a o director/a responsable de recursos humanos.

7. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi aprobará sus propias normas de organización y funcionamiento.

8. Los Informes y propuestas de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi no tendrán, en ningún caso, carácter vinculante.

## **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 3/5 de sus miembros, los anteproyectos de leyes del Parlamento Vasco y de Normas Forales en materia de empleo público y aquellas otras que, teniendo contenido presupuestario, contuvieran previsiones relativas al ámbito del empleo público, así como las manifestaciones de la potestad reglamentaria tanto autonómica como foral o de las potestades normativas locales en la misma materia. 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.
- 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) Impulsar la unificación de criterios en materia de evaluación del desempeño.
- g) 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.
- h) Promover políticas de formación comunes para el personal empleado público vasco.
- i) Impulsar la creación de un Observatorio del Empleo Público vasco.
- j) Promover criterios y métodos de definición de puestos de trabajo.
- k) 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.
- l) Aportar criterios técnicos a las Administraciones Públicas Vascas que sirvan para homogenizar las agrupaciones de puestos en los términos recogidos en la presente ley.
- m) Formular propuestas y programas de racionalización en materia de Ofertas de empleo público, concursos, etc.

- n) Estudiar y proponer sistemas de equivalencias entre Cuerpos y Escalas de la Administración General de la CAE con los existentes en las administraciones forales y locales.
- o) Ejercer todas aquellas otras funciones que le sean asignadas por la presente ley, por otras leyes o por los reglamentos de desarrollo.

## **CAPÍTULO II.-**

### **Órganos del empleo público de la Administración General e Institucional de Euskadi y sus competencias.**

#### **Artículo 13.- Órganos del empleo público vasco.**

1. Los órganos del empleo público de la Administración General e Institucional de Euskadi se clasifican en órganos superiores y órganos competentes en materia de empleo público.
2. Son órganos superiores del empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma:
  - a. El Gobierno Vasco.
  - b. El departamento competente en materia de empleo público.
3. Son órganos competentes en materia de empleo público, además de los citados en el epígrafe anterior, el departamento competente en materia de Hacienda y Presupuestos, los diferentes departamentos en los que se estructura el Gobierno Vasco y el Instituto Vasco de Administración Pública.

#### **Sección Primera. Órganos Superiores**

##### **Artículo 14.- El Gobierno Vasco.**

1. El Gobierno Vasco es el órgano superior del empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma.

2. Son competencias del Gobierno Vasco en su calidad de órgano superior de la Administración de la Comunidad Autónoma, así como, en su caso, en calidad de órgano común del resto de Administraciones Públicas Vascas, las siguientes:

- a) Ejercer la iniciativa legislativa en materia de empleo público de las Administraciones Públicas Vascas.
- b) Ejercer la potestad reglamentaria en desarrollo de las leyes que regulen el empleo público y en aquellas materias que no estén reservadas a la ley.
- c) Aprobar a propuesta del Departamento competente en materia de empleo público las relaciones de puestos de trabajo de todos los departamentos de la Administración General y de sus Organismos Autónomos.
- d) Determinar, de acuerdo con lo previsto en la presente Ley, el sistema de carrera profesional.
- e) Establecer, a propuesta del departamento competente en materia de empleo público, el sistema de evaluación del desempeño, de acuerdo con lo establecido en esta Ley, y determinar cuáles son sus efectos sobre las relaciones de empleo público.
- f) Establecer, a propuesta del Departamento competente en materia de empleo público, el sistema de análisis de puestos de trabajo a aplicar conforme a lo establecido en la presente Ley, y determinar cuáles son sus efectos sobre las relaciones de puestos de trabajo.
- g) Determinar los puestos de trabajo de la función pública que no pueden ser cubiertos por nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea.
- h) Aprobar los Convenios de movilidad interadministrativa entre la Administración de la Comunidad Autónoma y otras Administraciones Públicas, o, en su caso, los criterios de coordinación con otras Administraciones Públicas en esta materia.
- i) Establecer la estructura de puestos más adecuada para cada Departamento y Organismo Autónomo.
- j) Establecer, a propuesta del Departamento competente en materia de empleo público, el dimensionamiento de los efectivos en el sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma.
- k) Aprobar la Oferta de Empleo Público y ordenar su publicación, salvo que tal competencia sea desconcentrada en el Departamento competente en materia de empleo público. Asimismo, en aquellos supuestos en que la Comisión de Coordinación del Empleo Público proponga la celebración de Ofertas de Empleo Público conjuntas, establecerá los criterios y directrices generales en orden a su aprobación y publicación, sin perjuicio de que tales Ofertas conjuntas deban ser aprobadas y publicadas asimismo por los órganos competentes del resto de Administraciones Públicas cuyos puestos de trabajo se convoquen.

- l) Aprobar las agrupaciones de puestos de trabajo en Áreas Funcionales con el fin de ordenar el sistema de carrera profesional, la movilidad y la formación del personal empleado público.
- m) Establecer anualmente las normas y directrices para la aplicación del régimen retributivo del personal funcionario y condiciones salariales del resto del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma.
- n) Decidir las propuestas de resolución de los expedientes disciplinarios incoados al personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma, cuando supongan la sanción de separación definitiva del servicio.
- o) Aprobar los criterios para la realización de procedimientos selectivos comunes que puedan proyectarse sobre aquellas Administraciones Públicas Vascas que voluntariamente se adhieran a los mismos.
- p) Determinar, de acuerdo con lo previsto en la ley y a propuesta de la Comisión de Coordinación del Empleo Público Vasco, las equivalencias entre los diferentes Cuerpos y Escalas u otros sistemas de agrupación del personal funcionario de las diferentes Administraciones Públicas Vascas, siempre que sus funciones y nivel de titulación exigido para el acceso fueran análogos.
- q) Adoptar, a propuesta del Departamento competente y previa consulta a las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito de la Administración correspondiente, las medidas necesarias para garantizar los servicios mínimos en caso de huelga del personal empleado público vasco.
- r) Establecer las instrucciones y directrices a que deberán atenerse las y los representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma en las negociaciones sobre las condiciones de trabajo con la representación del personal funcionario y del personal laboral y, en su caso, dar validez y eficacia a los acuerdos adoptados.
- s) Aprobar, a propuesta del departamento competente en materia de empleo público, los planes de ordenación de recursos humanos y los planes de optimización de la gestión de personas previstos en esta ley.
- t) Ejercer las demás funciones que le atribuya la normativa vigente.

3.- Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, las atribuciones previstas en los apartados f), h), i), j),k, l) y n) podrán ser conferidas al departamento competente en materia de empleo público mediante decreto del Gobierno Vasco.

#### **Artículo 15.- El departamento competente en materia de empleo público.**

1. El departamento competente en materia de empleo público es el órgano encargado de impulsar, desarrollar y garantizar la ejecución de la política de recursos humanos de la Administración de la Comunidad Autónoma.

2. Corresponde al departamento competente en materia de empleo público:

- a) Elaborar proyectos de normas generales en materia de empleo público e informar, con carácter preceptivo, los anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales promovidos por otros departamentos en todos aquellos aspectos que afecten a materias de empleo público.
- b) Fijar los criterios de clasificación de puestos de trabajo y establecer su valoración de acuerdo con el procedimiento que se establezca, así como ejercer las competencias en materia de personal directivo público profesional reconocidas en esta ley y proceder, en su caso, a su nombramiento.
- c) Proponer al Consejo de Gobierno la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de todos los departamentos de la Administración General y de sus Organismos Autónomos, elaborar los criterios para su confección, así como ordenar su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.
- d) Determinar los criterios para la implantación de instrumentos de gestión complementarios a las relaciones de puestos de trabajo, establecer su contenido y aprobarlos.
- e) Aprobar los criterios y procedimientos para el análisis de cargas y dimensionamiento de las distintas unidades, así como elaborar y proponer al Consejo de Gobierno los planes de ordenación de recursos humanos y de racionalización de efectivos previstos en esta ley.
- f) Impulsar, dirigir, coordinar y poner en práctica toda la política de análisis y racionalización de puestos de trabajo y establecer asimismo los criterios para la evaluación del desempeño y del rendimiento, de acuerdo con la normativa que en su momento apruebe el Gobierno Vasco.



- g) Determinar los criterios de promoción profesional del personal empleado público y gestionar los procedimientos de provisión.
- h) Diseñar y garantizar la gestión del sistema de carrera profesional recogido en esta ley, a través de la estructuración de itinerarios de promoción profesional y el reconocimiento de los diferentes grados de desarrollo profesional del personal empleado público.
- i) Establecer los objetivos de formación del personal empleado público. Dirigir el sistema de formación, definir, planificar y coordinar las políticas formativas y evaluar los resultados.
- j) Proponer anualmente al Gobierno la aplicación del régimen retributivo del personal funcionario y las condiciones salariales del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma.
- k) Elaborar y aprobar la oferta de empleo público, así como ordenar su publicación, cuando esta competencia sea desconcentrada por parte del Gobierno Vasco en el departamento competente en la materia de empleo público.
- l) Establecer las normas de funcionamiento del registro de personal y supervisar su permanente actualización.
- m) Ejercer la inspección general en materia de personal, así como la inspección de servicios, con el objeto de que se cumplan las normas en materia de empleo público, especialmente las relativas al código de conducta, incompatibilidades, y evaluación del desempeño.
- n) Establecer la bases, programas, contenidos de las pruebas y criterios para desarrollar las pruebas selectivas y nombrar, dar posesión, en su caso, o contratar a aquellas personas que las hayan superado.
- ñ) Convocar y resolver los concursos para la provisión de puestos reservados a personal funcionario.
- o) Declarar las situaciones administrativas del personal funcionario y conceder el reingreso al servicio activo. Resolver la extinción de los contratos del personal laboral fijo o del personal laboral indefinido, por causas objetivas o por despido disciplinario, y su suspensión en los casos que proceda.
- p) Conferir comisiones de servicio en otras Administraciones Públicas o que supongan cambio de departamento, y adscribir provisionalmente al desempeño de un puesto de trabajo cuando suponga asimismo cambio de Departamento.
- q) Reconocer, a efectos de trienios, los servicios prestados como personal funcionario de carrera o interino en la Administración Pública.
- r) Fijar la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias, tanto en relación con la progresión alcanzada por el personal funcionario dentro de la carrera profesional

como por la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad o por las condiciones en que se desarrolla el puesto de trabajo.

- s) Asignar las cuantías individualizadas o de unidad en aquellos supuestos en que la retribución complementaria se sustente en el factor del grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que la persona funcionaria desempeña su puesto de trabajo y de acuerdo con el rendimiento y resultado obtenido.
- t) Designar, nombrar y cesar al personal funcionario interino.
- u) Nombrar al personal directivo público profesional a propuesta de los Departamentos.
- v) Declarar las jubilaciones forzosas y por incapacidad, así como las jubilaciones voluntarias y las jubilaciones parciales.
- w) Custodiar el Registro de Bienes y Actividades del personal alto cargo y del personal eventual.
- x) Ejercer cuantas funciones le atribuya la normativa vigente y aquellas otras que no estén expresamente atribuidas a otros órganos.
- y) Establecer los sistemas de control y supervisión de los entes públicos de derecho privado, agencias, sociedades públicas y fundaciones públicas.
- z) Reconocer la adquisición y el cambio en el grado personal.
- 1) Proponer al Consejo de Gobierno el dimensionamiento de los efectivos en el sector público de la CAE.
- 2) Aquellas otras que les reconozcan esta ley o las demás leyes

## **Sección segunda.- Otros órganos competentes en materia de empleo público en la Administración de la Comunidad Autónoma.**

### **Artículo 16.- Los departamentos del Gobierno Vasco.**

1. Son competencia de cada Departamento en relación con el personal empleado público que preste servicio en el mismo las siguientes atribuciones:
  - a) Designar al personal eventual dentro de las limitaciones que establezca el Departamento competente en materia de empleo público.
  - b) Resolver las convocatorias públicas de los puestos de trabajo de libre designación, de acuerdo con lo previsto en la presente Ley.

- c) Resolver los expedientes de compatibilidad, conforme a los criterios emanados del departamento competente en materia de empleo público. previo informe de la Inspección General de personal y Servicios
- d) Proponer el diseño y funciones de puestos y las relaciones de puestos de trabajo de su Departamento, así como de los instrumentos complementarios de ordenación de los puestos de trabajo que deberán ser elaborados de acuerdo con las directrices y criterios que establezca en su momento el Departamento competente en materia de empleo público.
- e) Elaborar y aprobar, previo informe preceptivo y vinculante del Departamento competente en materia de empleo público, programas de racionalización de recursos humanos que se circunscriban a su Departamento.
- f) Colaborar en la realización de los trabajos de campo referidos a los recursos humanos del Departamento que sean desarrollados o promovidos por el Departamento competente en materia de empleo público.
- g) Adscribir provisionalmente al desempeño de puestos de trabajo y conferir comisiones de servicios, cuando no supongan cambio de Departamento. Ambas atribuciones deberán ser ejercidas de acuerdo con los criterios emanados por el departamento competente en materia de empleo público.
- h) Designar la representación del Departamento en la negociación con la representación del personal funcionario y del personal laboral.
- i) Proponer, cuando así se prevea en las normas, el personal directivo profesional al departamento competente en materia de empleo público que será el que procederá a su nombramiento.
- j) Ejercer las potestades disciplinarias conforme a las disposiciones vigentes, excepto la separación definitiva del servicio y el despido, en el caso del personal laboral.
- k) Conceder los permisos que procedan.
- l) En general, la jefatura de personal y los actos de Administración y gestión ordinaria, así como cuantas otras funciones le atribuya la normativa vigente o le sean, en su caso, desconcentradas por el departamento competente en materia de empleo público.

2. Las competencias enumeradas en el apartado primero de este artículo serán ejercidas por los órganos del departamento que tengan atribuidas esas funciones en el respectivo decreto de estructura orgánica y con sujeción a las normas y criterios que reglamentariamente se determinen ya sea por el Gobierno Vasco o por el departamento competente en materia de empleo público en función de la competencia de que se trate.

3. Asimismo, las competencias enumeradas en el apartado primero de este artículo, excepto la designación del personal eventual y lo previsto en la letra f), se ejercerán por los órganos de los Organismos Autónomos y demás entidades públicas sometidas al ámbito de aplicación de esta Ley, con respecto al personal a ellos adscrito, conforme a la distribución competencial que establezcan sus normas de estructura y funcionamiento.

4. El Gobierno Vasco distribuirá, de acuerdo con la legislación aplicable, las competencias que ostenten los departamentos, organismos autónomos y demás entidades públicas de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi en relación con el personal adscrito a sectores específicos del empleo público en los siguientes términos:

- a) Al Departamento competente en materia de educación, la gestión del personal docente no universitario, del personal de apoyo educativo y del personal de limpieza y cocina de los centros docentes de la Administración de la Comunidad Autónoma, en los términos en los términos previstos en la presente Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.
- b) Al Departamento competente en materia de Interior la gestión del personal funcionario de la Ertzaintza.
- c) Al Departamento competente en materia de administración de justicia, la gestión del personal funcionario de los cuerpos al servicio de la Administración de Justicia adscrito a los órganos judiciales radicados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma y cuya gestión corresponda a la Administración autonómica.
- d) Al Servicio Vasco de Salud/Osakidetza las competencias de gestión sobre su personal adscrito en los términos que se prevean en su ley de creación y en su normativa de desarrollo.
- e) A los restantes Organismos Autónomos de la Administración de la Comunidad Autónoma y a sus Entes Públicos de Derecho Privado y Sociedades Públicas, las competencias de gestión sobre su personal adscrito en los términos que se prevean en su ley de creación y en su normativa de desarrollo.

#### **Artículo 17.- La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

1. La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi se constituye como un órgano técnico de coordinación e información a través del cual se instrumenta la interlocución entre el Departamento competente en materia de empleo público y los órganos gestores de los diferentes ámbitos sectoriales a que se refiere el

artículo 16.4 de esta ley para la coordinación de la ordenación, gestión y negociación colectiva del personal del conjunto de la Administración de la Comunidad Autónoma.

2. La Comisión Intersectorial estará compuesta por los siguientes miembros:

- a) El/La Consejero/a competente en materia de empleo público, que actuará como presidente/a de la Comisión.
- b) El/La Viceconsejero/a competente en materia de empleo público, que sustituirá al presidente o presidenta en casos de ausencia, vacancia o enfermedad.
- c) El/La Viceconsejero/a competente en materia de presupuestos.
- d) El/La director/a competente en materia de empleo público.
- e) El/La director/a competente en materia de presupuestos.
- f) El/La director/a competente para la gestión del personal docente no universitario.
- g) El/La director/a competente para la gestión del personal funcionario de la Ertzaintza.
- h) El/La director/a del Servicio Vasco de Salud/Osakidetza.
- i) El/La director/a General competente en materia de personal al servicio de la Administración de Justicia.
- j) Las personas titulares de cualesquiera otros órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma cuando así se determine reglamentariamente.

3. La Comisión Intersectorial del empleo público se encuentra adscrita al Departamento competente en materia de empleo público.

4. El Gobierno dictará las normas de organización y funcionamiento de esta Comisión.

#### **Artículo 18.- El departamento competente en materia de Hacienda.**

Corresponden al departamento competente en materia de Hacienda las siguientes competencias:

- a) Proponer al Gobierno Vasco, en el marco de la política general económica y presupuestaria, las directrices a que deberán ajustarse los gastos de personal del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
- b) Informar preceptivamente y, en su caso, intervenir las medidas en materia de personal que puedan suponer modificación en el gasto.
- c) Elaborar, con el Departamento competente en materia de empleo público, las plantillas presupuestarias de la Administración General, sus organismos autónomos y entidades de ellos dependientes.

#### **Artículo 19.- 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, 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:

- a) La selección 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 selección del personal Directivo Público Profesional de conformidad con lo previsto en el Artículo 34 y de esta Ley.
- c) La formación para el puesto de trabajo, incluida la formación lingüística, y la formación para la carrera profesional del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus organismos autónomos.
- d) La acreditación de los perfiles lingüísticos del personal empleado público de todas las Administraciones Públicas Vascas en los términos previstos en la presente ley.
- e) El reconocimiento de la formación no organizada o impartida por el IVAP y de las competencias profesionales.
- f) El desarrollo de políticas de fomento de la investigación y difusión de las publicaciones en el ámbito de los recursos humanos en las Administraciones Públicas Vascas.

- g) La acreditación de las competencias profesionales del personal directivo público de acuerdo con lo previsto en el Título III de la presente ley.
- h) El reconocimiento de los grados de desarrollo profesional a través de la Comisión de Desarrollo Profesional regulada en el Título VI de esta ley.
- i) La impartición u homologación de los programas de desarrollo directivo dirigidos al personal directivo público profesional de las Administraciones Públicas Vascas, de acuerdo con los criterios emanados del Gobierno Vasco y de la Comisión de Coordinación del Empleo Público.
- j) Aquellas otras que se deriven de lo previsto en la presente Ley.

3. Mediante convenios o encomiendas de gestión suscritas con el resto de Administraciones Públicas vascas o de entidades del sector público vasco, el Instituto Vasco de Administración Pública podrá seleccionar empleadas y empleados públicos, tanto funcionarios como laborales, para las administraciones y entidades suscribientes, ya sea en los casos de Ofertas de Empleo Público conjuntas o en aquellos casos en que una Administración o entidad se lo solicite expresamente. En este último supuesto, los costes del proceso selectivo deberán ser asumidos por la Administración Pública o entidad que demanda el citado servicio.

4. Asimismo, mediante convenios o encomiendas de gestión suscritas con las administraciones Forales y Locales o con el resto de entidades del sector público vasco, el Instituto Vasco de Administración Pública podrá asumir la formación, la homologación de la formación externa y la acreditación de las competencias de su personal empleado. El IVAP promoverá, asimismo, convenios específicos con la Asociación de Municipios Vascos-EUDEL con el fin de garantizar la formación del personal de las entidades locales.

5. El Instituto Vasco de Administración Pública podrá ser requerido por la Administración General de la Comunidad Autónoma para colaborar en los procedimientos de provisión de sus puestos de trabajo.

## **Artículo 20.- Inspección General de Personal y Servicios.**

1. La Administración Pública de la Comunidad Autónoma desarrollará la función inspectora a través de la Inspección General de Personal y Servicios que tendrá un ámbito respecto de todas las unidades, servicios y puestos de la Administración y entidades del sector público, cualquiera que sea su ámbito territorial, naturaleza, denominación y personal que preste sus servicios en los mismos.

2. Las funciones de inspección estarán atribuidas al Departamento competente en materia de empleo público y serán ejercidas con absoluta independencia y autonomía respecto a los órganos y personas objeto de inspección, análisis y evaluación.

3. La Inspección General de Personal y Servicios tiene las siguientes funciones:

- a) Velar por el sometimiento de la actividad de los servicios públicos y del personal a las disposiciones legales vigentes.
- b) Determinar el grado de funcionamiento de los servicios públicos en la consecución de sus objetivos teniendo en cuenta los recursos humanos, así como los materiales asignados a la unidad.
- c) Proponer la adopción de todas aquellas medidas o reformas que se requieran para lograr un mejor funcionamiento de los servicios.
- e) Colaborar y asesorar en la instrucción de los expedientes disciplinarios.
- f) Coordinar con los Departamentos el desarrollo de los programas de gestión y evaluación de la calidad de los servicios públicos.
- g) Informar las solicitudes en materia de compatibilidad.
- h) Realizar los análisis que sean requeridos en los diseños de programas de racionalización de los procedimientos de gestión que se aplican en los diferentes Departamentos.

4.- Las Administraciones Forales y Locales, en uso de sus potestades de autoorganización, procederán, en su caso, a la creación de una Inspección General de Personal y Servicios. Cuando las entidades locales no dispongan de capacidad técnica o financiera para desarrollar adecuadamente las funciones de la Inspección General de Servicios, las Administraciones Forales cooperarán con aquellas a efectos de garantizar lo previsto en el presente artículo.



### **CAPÍTULO III.-**

#### **Órganos competentes en materia de empleo público del resto de Administraciones Públicas Vascas.**

##### **Artículo 21.- Órganos competentes en materia de empleo público en los Territorios Históricos.**

1. Los Territorios Históricos en uso de sus potestades normativas y de autoorganización determinarán, en cada caso, sus órganos competentes en materia de empleo público.
2. Las competencias tanto normativas como ejecutivas en materia de empleo público se ejercerán por dichos órganos de acuerdo con lo previsto en la presente Ley.
3. En todo caso, corresponderán a los órganos de los Territorios Históricos las competencias que la presente Ley les atribuye en materia de personal funcionario con habilitación estatal, de acuerdo con lo previsto en la disposición adicional tercera de Ley 7/2007, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

##### **Artículo 22.- Órganos competentes en materia de empleo público de las Administraciones Locales**

1. Los órganos competentes en materia de empleo público en las Administraciones Locales serán los que se prevén en la legislación de régimen local y, en su caso, los que se establecen complementariamente en esta Ley.
2. En los ayuntamientos de régimen común, las competencias del Alcalde o Alcaldesa en materia de personal podrán ser delegadas en los Concejales y las Concejales o en el personal directivo público profesional de la administración municipal. En los de gran población, la Junta de Gobierno podrá delegar en los Concejales y las Concejales o en el personal directivo público profesional.

## **Artículo 23.- Órganos competentes en el resto de Administraciones Públicas.**

En el resto de las Administraciones Públicas enunciadas en el artículo 3.1 de esta Ley, el ejercicio de las competencias en materia de empleo público corresponderá a sus respectivos órganos de gobierno, de conformidad a lo que disponga la normativa específica que le sea de aplicación.

## **TÍTULO II**

### **PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS.**

#### **CAPÍTULO I.- Personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas. Personal Funcionario y Personal Laboral.**

## **Artículo 24.- Clases de personal empleado público.**

1. Es personal empleado público quien ejerce funciones profesionales retribuidas en puestos de trabajo de las Administraciones públicas vascas. También tendrá la consideración de personal empleado público en los términos previstos en la presente ley aquél que desarrolle funciones en los entes del sector público vasco incluidos en el artículo 3.

2. El personal empleado público, en función de las peculiaridades de su régimen jurídico, se encuadra en las siguientes clases:

- a) Personal Funcionario de carrera.
- b) Personal Funcionario interino.
- c) Personal laboral fijo, por tiempo indefinido o temporal.
- d) Personal eventual.

## **Artículo 25.- Personal Funcionario de carrera.**

1. Es personal funcionario de carrera quien, en virtud de nombramiento legal, desempeña servicios profesionales retribuidos de carácter permanente, y se encuentra vinculados a las Administraciones Públicas vascas por una relación estatutaria regulada por el derecho público.

## **Artículo 26.- Personal Funcionario interino.**

1. Es personal funcionario interino quien, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es nombrado para el desempeño de funciones reservadas a personal funcionario de carrera o, en su caso, quien se incorpore con tal carácter en los demás supuestos previstos en este artículo, debiéndose acreditar en el respectivo expediente tales extremos.

2. Se podrá nombrar personal funcionario interino siempre que concurra 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 titulares o de otra persona funcionaria interina.
- c) La ejecución de programas de carácter temporal, cuya duración no podrá exceder de un año, prorrogable, en caso de necesidad justificada, hasta un máximo de otro año.
- d) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses.
- e) En el supuesto de reducción de jornada, procesos de formación o jubilación parcial del personal funcionario.

3. El cese del personal funcionario interino se producirá en los siguientes supuestos:

- a) Cuando desaparezcan las circunstancias o transcurran los plazos previstos en el apartado anterior:
  - En los casos de ejecución de programas temporales, en el momento que estos finalicen y, en cualquier caso, a los veinticuatro 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.

- Por el reingreso 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, así como en los supuestos de amortización del puesto de trabajo para cuyo desempeño hubiera sido nombrado.
  - b) Por la no superación de aquellos programas de formación evaluada exigidos, en su caso, para el correcto desempeño del puesto de trabajo.
  - c) En el supuesto de rendimiento insuficiente en el puesto de trabajo manifestado a través de los sistemas de evaluación del desempeño conforme resulte determinado en cada Administración Pública.
4. El cese del personal interino se producirá asimismo por las mismas causas que para la pérdida de la condición de funcionario de carrera.
5. Los puestos de trabajo de programas de naturaleza temporal que desarrollen políticas públicas de carácter no permanente en las Administraciones públicas vascas se podrán proveer en todo caso con personal funcionario interino.
6. 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.
7. En los casos en que un puesto de trabajo se encuentre cubierto por personal funcionario interino, la modificación de las condiciones de trabajo derivadas de cualquier tipo de proceso de racionalización no dará derecho a un complemento transitorio personal.

#### **Artículo 27.- Personal laboral.**

1. Es personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas Vascas el que en virtud de contrato de trabajo formalizado por escrito, en cualquiera de las modalidades de contratación de personal previstas en la legislación laboral, desempeña puestos de trabajo o plazas dotadas presupuestariamente.

2. El personal laboral, en función de la duración del contrato, podrá tener la condición de fijo, temporal o por tiempo indefinido a consecuencia de sentencia judicial firme de los Jueces o Tribunales del orden jurisdiccional social.

3. La selección del personal laboral fijo y temporal se hará de acuerdo con los sistemas previstos en la presente ley, respetando en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad y libre concurrencia.

4. La contratación del personal laboral temporal y el cese del mismo se regirá por la legislación laboral aplicable a cada modalidad contractual.

5. El personal laboral de carácter directivo se encontrará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección y será designado atendiendo a los principios establecidos en esta ley. Asimismo, le será de aplicación lo dispuesto en la presente ley en materia de evaluación del desempeño, retribuciones variables y determinación de las condiciones de empleo del personal directivo público profesional.

6. En las entidades instrumentales de las Administraciones Públicas vascas, tanto de personificación pública como privada, los niveles directivos intermedios o que no sean de máxima responsabilidad en la respectiva entidad, podrán ser cubiertos por personal laboral de régimen común, sin perjuicio de que en su procedimiento de designación y, en su caso, de régimen jurídico se les apliquen las previsiones recogidas en esta ley para el personal directivo.

## **CAPÍTULO II.- Personal de confianza y asesoramiento especial.**

### **Artículo 28.- Personal eventual**

1. Es personal eventual el que, en virtud de nombramiento y con carácter no permanente, realiza exclusivamente funciones calificadas de modo expreso como de confianza o asesoramiento, siendo retribuido con cargo a los créditos presupuestarios consignados para este fin.

2. El personal eventual no podrá desempeñar funciones directivas ni ejecutivas, ni tampoco las reservadas a personal funcionario o laboral, en el seno de las Administraciones Públicas Vascas.

3. El Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales o los Ayuntamientos determinarán en cada caso el número de personal eventual y su adscripción orgánica. En todo caso, podrán disponer de personal eventual el/la Lehendakari, las y los Diputados Generales y Alcaldesas o Alcaldes, así como el/la Vicelehendakari, en su caso, las y los Consejeros y Diputadas/os Forales. Cada órgano de Gobierno de las Administraciones Públicas vascas, de acuerdo con el principio de economía del gasto público, determinará el número máximo de personal eventual en cada nivel de gobierno.

4. Los puestos de trabajo del personal eventual, así como sus retribuciones, deberán recogerse en las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos de ordenación similares y tendrán carácter público, debiendo publicarse en el Boletín Oficial del País Vasco o, en su caso, en el Boletín Oficial del Territorio Histórico.

5. El nombramiento y el cese del personal eventual serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que preste su función de confianza o asesoramiento.

6. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la condición de funcionario ni de personal laboral. Tampoco constituirá mérito para los procesos de promoción interna.

7. Al personal eventual, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera.

### **TÍTULO III**

## **LA DIRECCIÓN PÚBLICA PROFESIONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS.**

### **CAPÍTULO I.- Dirección Pública profesional y organización.**

### **Artículo 29.- Dirección Pública Profesional.**

1. La dirección pública profesional está formada por el conjunto de puestos de trabajo que cada Administración Pública, en uso de sus potestades de organización, defina como de naturaleza directiva en los correspondientes instrumentos de ordenación o en sus respectivas normas, de acuerdo con lo dispuesto en esta ley.

2. Los puestos de trabajo que conforman a la dirección pública profesional se sitúan bajo los órganos que asuman la dirección política de cada nivel de gobierno y tendrán atribuidas las funciones que se detallan en el presente título.

### **Artículo 30.- Personal Directivo Público Profesional.**

1. Tendrán la consideración de Personal Directivo Público Profesional las y los titulares de los puestos de trabajo de naturaleza directiva de conformidad con lo establecido en esta ley.

2. Los puestos de trabajo de naturaleza directiva se proveerán mediante el procedimiento de designación previsto en esta ley.

### **Artículo 31.- Funciones de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.**

1. Podrán tener carácter directivo los puestos de trabajo provistos prioritariamente por personal funcionario del Subgrupo de Clasificación A1 o a personal laboral con titulación superior o grado universitario, en su caso, en los que de modo preferente se desempeñen todas o algunas de las siguientes funciones:

- a) Establecimiento y evaluación de objetivos.
- b) Participación en la formulación y ejecución de políticas públicas adoptadas por los niveles de dirección política.
- c) Planificación, coordinación, evaluación, innovación y mejora de los servicios y proyectos de su ámbito competencial, bajo la inmediata supervisión de los órganos de dirección política.
- d) Dirección de personas, gestión de recursos y ejecución del presupuesto en el ámbito de sus competencias.

2. De conformidad con lo establecido en los respectivos Instrumentos de Ordenación, y excepcionalmente, los puestos de naturaleza directiva en las Administraciones Públicas vascas se podrán cubrir asimismo por medio de personal externo con titulación superior o grado universitario, y a través de una relación laboral.

3. En las entidades instrumentales al servicio de las Administraciones Públicas vascas, tanto de personificación pública como privada, se podrán cubrir los puestos directivos con personal laboral en las mismas condiciones previstas en el apartado anterior, salvo aquellos que conlleven ejercicio de autoridad o supongan la salvaguarda de los intereses generales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 42 de la esta ley.

### **Artículo 32.- Monografías de puestos directivos.**

1. Las Administraciones públicas vascas deberán elaborar una monografía por cada puesto de naturaleza directiva que exista en la estructura. La monografía deberá determinar las funciones y el nivel retributivo asignados al puesto de trabajo, así como, las competencias profesionales específicas, en su caso, requeridas para el correcto desempeño de sus tareas.

2. Las competencias profesionales requeridas para el desempeño del puesto de trabajo se estructurarán, al menos, en los siguientes apartados:

- a) Conocimientos mínimos exigidos.
- b) Experiencia profesional mínima en puestos de trabajo del mismo o similar ámbito funcional, así como, en su caso, los programas de formación que serán valorados en el proceso de provisión del puesto directivo.
- c) Otras competencias vinculadas con el correcto desempeño del puesto de trabajo.

### **Artículo 33.- Instrumentos de Ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva.**

1. Los puestos de trabajo de naturaleza directiva se incluirán en un Instrumento de Ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva que, de acuerdo con lo previsto en la legislación básica de empleo público, no será objeto de negociación colectiva.

2. A tal efecto, en el citado Instrumento de Ordenación se dejará constancia expresa, al menos, de los siguientes datos:

- a) Denominación del puesto de trabajo.



- b) En los casos en que tales puestos de naturaleza directiva se encuadren dentro del sistema de función pública, Grado o Grados de Desarrollo Profesional requeridos para su cobertura, en los supuestos en que se haya implantado un sistema de Carrera Profesional o, en su caso, el Grado Personal consolidado requerido asimismo para su cobertura.
  - c) Perfil lingüístico del puesto de trabajo. y fecha de preceptividad.
  - d) Las retribuciones complementarias y, especialmente, el porcentaje máximo de las retribuciones variables que se podrán percibir en el caso de superar o alcanzar los objetivos previstos de acuerdo con lo que se determine en los respectivos Presupuestos de la entidad con las limitaciones porcentuales previstas en esta ley.
3. El citado Instrumento de Ordenación será aprobado por el órgano competente de cada Administración Pública Vasca y tendrá carácter público, y será publicado en el Boletín Oficial correspondiente.
4. Los puestos de trabajo de naturaleza directiva reservados a personal funcionario o a personal laboral, podrán ser cubiertos por personal proveniente de otras Administraciones Públicas siempre que así conste expresamente en la respectiva convocatoria y cumpla los requisitos establecidos en la RPT correspondiente.

## **CAPÍTULO II.- Procedimiento de designación y régimen jurídico del personal directivo público profesional.**

### **Artículo 34.- Procedimiento de designación del personal directivo público profesional.**

1. Los procedimientos de designación de personal directivo público profesional atenderán a los principios de mérito y capacidad, así como a la idoneidad de las y los aspirantes a los puestos a cubrir, mediante el sistema de acreditación de competencias profesionales previsto en este artículo.
2. Los puestos de trabajo reservados al procedimiento de designación de personal directivo público profesional serán objeto de convocatoria pública en el Boletín Oficial correspondiente y, asimismo, en su caso, a través de cualquier medio que garantice la publicidad y la concurrencia de diferentes aspirantes. En la citada convocatoria se harán públicas las competencias profesionales del puesto directivo objeto de convocatoria.

Las convocatorias de provisión de puestos directivos se difundirán, asimismo, en las sedes electrónicas de las respectivas Administraciones Públicas.

Las convocatorias de los procedimientos de designación de personal directivo público podrán, de acuerdo con lo que establezcan los Instrumentos de ordenación recogidos en el Artículo 33, ser limitadas al personal propio de la respectiva Administración Pública, tener carácter abierto y ofertarse tales plazas a personal de otras Administraciones Públicas o convocarse para personal no perteneciente a las administraciones públicas vascas.

3. A partir de la fecha de publicación en el Boletín Oficial se abrirá el plazo de recepción de solicitudes en los términos que se establezca en la respectiva convocatoria.

4. Con carácter previo al nombramiento o a la respectiva propuesta se llevará a cabo un proceso de acreditación de competencias profesionales, que será realizado por un órgano de acreditación establecido en la propia convocatoria. En la Administración de la Comunidad Autónoma el proceso de acreditación de competencias profesionales se realizará a través del Instituto Vasco de Administración Pública, que actuará con autonomía funcional, imparcialidad y objetividad en los términos que se establezcan reglamentariamente. El resto de Administraciones Públicas vascas podrá encomendar, mediante convenio con el Instituto Vasco de Administración Pública, el desarrollo del proceso de acreditación de las competencias profesionales especificadas en la convocatoria. El IVAP podrá realizar convocatorias genéricas de Acreditación de Personal Directivo Público con la finalidad de disponer de listados de candidatas y candidatos, de acuerdo con lo que se prevea reglamentariamente.

5. La fase de acreditación de competencias profesionales tendrá por objeto evaluar la posesión y acreditación de los conocimientos, aptitudes y experiencia profesional especificadas en la convocatoria. En aquellos casos en los que se disponga de un listado previo de candidatas y candidatos con competencias acreditadas, el IVAP podrá realizar, cuando fuera necesario, pruebas, entrevistas estructuradas o valoraciones específicas para la cobertura de determinados puestos directivos.

6. El IVAP establecerá motivadamente qué candidatas y candidatos disponen de las competencias profesionales requeridas para el desempeño del puesto o puestos directivos objeto de la convocatoria. La propuesta podrá ser declarada desierta, de forma motivada, en aquellos casos en que ninguno alcance el umbral de competencias profesionales requeridas para el ejercicio de las responsabilidades del puesto.

7. Podrán formar parte de los órganos técnicos de acreditación de competencias tanto personal alto cargo como personal directivo público profesional, personal funcionario de carrera o, en su caso, personal laboral fijo, así como especialistas externos designados en virtud de su perfil profesional. No podrán formar parte de tal órgano las o los representantes de organizaciones sindicales ni el personal eventual.

8. En el proceso de acreditación se podrán realizar valoraciones curriculares, entrevistas estructuradas así como cualquier otro procedimiento de evaluación adecuado para comprobar la idoneidad de las personas aspirantes, siempre que así se expliciten en la convocatoria.

9. Una vez evaluadas las candidaturas por el Instituto Vasco de Administración Pública, este procederá a elevar al órgano competente para la propuesta o designación, en su caso, un listado de cinco personas como máximo que acrediten las mejores competencias profesionales para el ejercicio del puesto directivo convocado. El órgano competente para la propuesta o el nombramiento podrá realizar cualquier modalidad de entrevista antes de llevar a cabo la designación discrecional de la persona que será titular del puesto de carácter directivo.

#### **Artículo 35.- Responsabilidad por la gestión: evaluación de los resultados.**

1. Las y los titulares de los órganos directivos estarán sujetos a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con las metas y objetivos que les hayan sido fijados. En todo caso, esas metas y objetivos podrán ser redefinidos en función de las políticas públicas que se impulsen en cada momento.

2. La evaluación de sus resultados podrá ser llevada a cabo por la persona superior en la jerarquía y por aquellas personas que, por su posibilidad de observación y constatación, cumplan con los criterios de fiabilidad, objetividad, imparcialidad y evidencia en sus evaluaciones. En la evaluación de resultados se tendrán en cuenta especialmente los siguientes criterios:

- a) Establecimiento y evaluación de objetivos.
- b) Diseño, planificación y gestión de proyectos.
- c) Dirección de personas.
- d) Gestión de recursos materiales, financieros, tecnológicos o personales.

3. En el acuerdo de nombramiento se podrá establecer un sistema de incentivos por los resultados obtenidos en la gestión, pudiendo incorporarse un sistema de retribuciones variables

a través de un complemento de cumplimiento de objetivos, que oscilará en su cuantía en función de los resultados y que no podrá, en ningún caso, ser de cuantía fija ni superar el quince por ciento del total de retribuciones del puesto de trabajo, excluido, en su caso, el complemento de carrera profesional.

### **Artículo 36.- Proceso de nombramiento y sistema de cese.**

1. La designación del directivo público profesional tendrá lugar por un período mínimo de tres años y máximo de cinco. Si los nombramientos se efectúan en los últimos dieciocho meses de la legislatura o del período de mandato su designación se extenderá como máximo hasta los seis primeros meses desde la formación del gobierno entrante o de la nueva constitución de los órganos de gobierno en el caso de entidades instrumentales. Transcurrido ese período se podrá convocar de nuevo el puesto directivo para su provisión o formalizar una prórroga por un período mínimo de tres años y máximo de cinco.

2. El segundo nombramiento, en cualquiera de los supuestos, no podrá ser objeto de prórroga y deberá procederse de nuevo a convocar la plaza en los términos previstos en esta ley, pudiendo participar en el citado proceso de designación quien haya sido titular del puesto de naturaleza directiva con anterioridad.

3. Quien haya sido designado/a para el desempeño de un puesto de trabajo de naturaleza directiva, podrá ser cesado/a discrecionalmente en los seis primeros meses desde su nombramiento, que tendrán la consideración, a estos efectos, de período de prueba.

4. Además de la extinción automática como consecuencia de lo previsto en el apartado 1 del presente artículo, quien ocupe un puesto de trabajo directivo podrá ser cesado/a en cualquier momento por resultados insatisfactorios de su gestión. En este último supuesto el cese de/l titular del puesto directivo requerirá la fijación previa de objetivos y la evaluación de los mismos durante, al menos, un ejercicio anual.

5. Las y los titulares de los puestos directivos podrán ser, asimismo, cesados en aquellos casos en que se proceda a una reestructuración de los órganos directivos por medio de un Decreto o Acuerdo, en su caso, de estructura orgánica aprobado por el órgano competente y que como consecuencia del mismo se derive la supresión o sustancial modificación del citado puesto de naturaleza directiva.

6. Su cese no dará derecho a indemnización.

### **Artículo 37.- Régimen jurídico aplicable al personal directivo público profesional.**

1. La determinación de las condiciones de empleo del personal directivo público profesional no tendrá la consideración de materia objeto de negociación colectiva, fijándose unilateralmente por los órganos de gobierno competentes de las respectivas Administraciones Públicas.
  
2. La persona funcionaria que desempeñe un puesto de trabajo de dirección pública profesional será declarada en situación administrativa de servicios especiales en los términos recogidos en el Título X de la presente Ley. El personal laboral que desempeñe un puesto de trabajo de dirección pública profesional lo hará mediante un contrato de alta dirección.
  
3. El personal directivo público profesional queda sometido al régimen de incompatibilidades establecido en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y en las demás normas estatales o autonómicas que resulten de aplicación. Asimismo, se les aplicará el régimen disciplinario previsto en esta ley. Si el puesto directivo fuera de alto cargo, se regirá por la legislación de incompatibilidades de cargos públicos aprobada por el Parlamento Vasco.
  
4. El personal directivo público profesional realizará la adhesión al Código Ético previsto para los cargos de libre designación.

## TÍTULO IV

### ORDENACIÓN Y ESTRUCTURA DEL EMPLEO PÚBLICO.

#### CAPÍTULO I.- La ordenación del empleo público

##### Sección Primera.- Instrumentos de Ordenación del empleo público de las Administraciones Públicas Vascas.

##### Artículo 38.- 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 Vascas 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.

### **Artículo 39.- Derecho al desempeño del puesto de trabajo**

1. El personal empleado público vasco tienen 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, podrá conllevar el consiguiente incremento retributivo por el periodo en el que se desempeñen, según se determine reglamentariamente.

3. En el ejercicio de su capacidad de autoorganización, la administración podrá modificar las funciones y tareas de los puestos de trabajo. La modificación de 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 40.- Agrupación de puestos de trabajo. Áreas Funcionales.**

1. Las Administraciones Públicas Vascas podrán agrupar sus puestos de trabajo en función de los conocimientos o destrezas exigidos para su desempeño, con el objeto de racionalizar la gestión de recursos humanos. Las agrupaciones de puestos son instrumentos para la ordenación de los procesos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo, así como para la formación y la carrera profesional.

2. El instrumento organizativo mediante el que se agrupan los puestos de trabajo se denominará "Área Funcional". Las Áreas Funcionales se definen como las agrupaciones de puestos de trabajo en razón de polivalencia real o potencial y basadas en los conocimientos y destrezas comunes necesarios para su desempeño.

3.- La determinación de las Área Funcionales de la Administración de la Comunidad Autónoma se realizará de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de esta Ley.

## **Artículo 41.- Clases de puestos de trabajo**

1. Cada puesto de trabajo se clasificará, según la naturaleza de las funciones asignadas, como reservado únicamente a personal funcionario, laboral, eventual o, en su caso, a directivo público profesional.

## **Artículo 42.- Reserva de funciones públicas. Excepciones.**

1. Los puestos de trabajo de las Administraciones Públicas vascas serán cubiertos preferentemente por personal funcionario público.

2. En todo caso, en las Administraciones Públicas Vascas quedarán reservadas a personal funcionario aquellas funciones, incluidas las directivas, cuyo ejercicio implique la participación directa o indirecta en el ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales de cada Administración Pública.

3. Las relaciones de puestos de trabajo podrán prever que determinados puestos de trabajo sean desempeñados por personal laboral, siempre que se circunscriban a los siguientes ámbitos:

- a) Los puestos de trabajo que satisfagan necesidades de carácter periódico y discontinuo.
- b) Los empleos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas y encuestas, cuyas funciones sustanciales tengan por objeto mantener la infraestructura material necesaria para el funcionamiento de los servicios o facilitar datos objetivos encaminados a posibilitar los estudios necesarios para la toma de decisiones.
- c) Los empleos de carácter singularizado y cuyo desempeño no requiera de una formación académica determinada.
- d) Los empleos adscritos a órganos especiales de gestión, Organismos Autónomos y Agencias de la Administración de la Comunidad Autónoma salvo que impliquen el ejercicio directo o indirecto de potestades públicas o la salvaguardia de los intereses.
- e) Empleos propios de tareas de subalterno o que únicamente conlleven tareas de vigilancia, recepción, información, custodia y transporte de documentos, reproducción de documentos o tareas de apoyo a las antes citadas.
- f) Empleos vinculados con las nuevas tecnologías de la comunicación y de la información.
- g) Docentes y personal auxiliar y especialista de centros educativos que no pertenezcan al sistema de educación reglada o universitaria y de centros de reeducación de menores.



- h) Los empleos reservados, según las relaciones de puestos de trabajo a personas afectadas por discapacidades que, en razón de su tipo o grado, les impidan demostrar sus competencias y/o habilidades mediante el sistema general de acceso para personas con discapacidad.
- i) Los empleos temporales reservados a la inserción de determinados colectivos desaventajados o necesitados de integración, dentro de los programas que al respecto pongan en marcha las diferentes Administraciones Públicas vascas.
- j) Los empleos vinculados únicamente con funciones de protocolo y organización de eventos o congresos.
- k) Los empleos que, en atención a su naturaleza o a las características del servicio que presten los órganos o unidades a las que figuren adscritos, se determinen mediante Ley del Parlamento vasco.
- l) Personal docente de Religión de la enseñanza reglada primaria y secundaria.

4. Podrá tener, asimismo, la condición de laboral el personal empleado público de los Organismos Autónomos y entidades instrumentales, forales y locales que desplieguen sus funciones sobre las políticas de servicios sociales y culturales.

5. El personal al servicio de los entes públicos sometidos a derecho privado y de las entidades públicas empresariales tendrá la condición de personal laboral, salvo aquellos puestos de trabajo reservados a personal funcionario en los respectivos instrumentos de ordenación por suponer ejercicio de autoridad o potestades públicas.

#### **Artículo 43.- Las Relaciones de Puestos de Trabajo.**

1. Las Relaciones de Puestos de Trabajo son el instrumento mediante el cual las Administraciones Públicas Vascas hacen pública la estructura de su organización y ordenan sus puestos de trabajo.

2. Las Relaciones de Puestos de Trabajo incluirán, conjunta o separadamente, la totalidad de los puestos de trabajo que se hallen dotados presupuestariamente reservados a personal funcionario, personal laboral y personal eventual.

3. Las Relaciones de Puestos de Trabajo, así como sus modificaciones, se publicarán en el Boletín Oficial del País Vasco o en el del Territorio Histórico respectivo cuando correspondan a Diputaciones Forales o Entidades Locales. Los efectos derivados de las Relaciones de Puestos

de Trabajo comenzarán a partir del día siguiente a su publicación, salvo que expresamente se prevea otra fecha.

4. A fin de facilitar el conocimiento de la situación de las Relaciones de Puestos de Trabajo en cada momento y de facilitar su gestión, los órganos competentes en materia de empleo público actualizarán periódicamente la información sobre las mismas. Asimismo deberán estar expuestas en la sede electrónica de cada administración de manera consolidada, transparente y permanentemente actualizada.

5. En todo caso, la creación, supresión o modificación de puestos de trabajo se realizará a través de las Relaciones de Puestos de Trabajo. De igual manera, las modificaciones de la estructura orgánica exigirán simultáneamente la modificación de las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo o instrumentos que las sustituyan.

A los efectos de lo dispuesto en el presente apartado no se tendrán en consideración las modificaciones que tan solo afecten a la denominación de los Departamentos o de los órganos a los que estén adscritos los puestos de trabajo y no afecten al contenido funcional

6. Las Relaciones de Puestos de Trabajo se ajustarán a las previsiones presupuestarias, de tal forma que no podrán contener puestos cuya dotación no pueda ser atendida con los créditos contemplados en las plantillas presupuestarias para el ejercicio correspondiente.

7. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración de la Comunidad Autónoma se aprobarán por el Consejo de Gobierno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de esta Ley.-

#### **Artículo 44.- 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, área o centro directivo 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, Cuerpo o Escala.

- d) En el caso de puestos reservados a personal laboral: la categoría laboral que, en cada caso, corresponda.
  - e) El sistema de provisión (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) Si está el puesto abierto a personal funcionario docente e investigador, personal estatutario o personal adscrito al sector de la sanidad o de otras Administraciones Públicas.
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.
3. Las relaciones de puestos de trabajo del personal eventual contendrán la información prevista en los apartados a) y b) del Artículo 44.1, la cuantía total de sus retribuciones.

#### **Artículo 45.- Instrumentos complementarios de gestión de recursos humanos.**

1. Las Administraciones Públicas vascas podrán utilizar otros instrumentos complementarios de gestión de recursos humanos que completen la información recogida en las relaciones de puestos de trabajo.
2. Los instrumentos complementarios de gestión podrán contener, entre otros, los siguientes datos:
- a) El régimen de dedicación.
  - b) La descripción de las funciones del puesto de trabajo y el perfil de competencias requerido o adecuado para su desempeño.
  - c) El grado o grados de desarrollo profesional o, en su caso, el grado personal consolidado, exigidos para cada puesto de trabajo.
  - d) El Área Funcional a la que se adscribe el puesto de trabajo.
  - e) Los méritos específicos que deban valorarse en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

3. Los instrumentos complementarios de gestión de recursos humanos serán públicos a través de los procedimientos que se determinen reglamentariamente.

4. Las Administraciones públicas que no procedan a la creación de tales instrumentos complementarios de gestión de recursos humanos, deberán insertar en sus respectivas relaciones de puestos de trabajo lo previsto en los apartados a) y d) del punto 2 del presente artículo.

#### **Artículo 46.- Readscripciones de puestos de trabajo.**

1. Los puestos de trabajo adscritos a una Unidad o Centro Directivo podrán ser readscritos, por razones de servicio o por necesidades organizativas, a otras unidades o centros directivos del mismo o distinto departamento u organismo autónomo, para el ejercicio de funciones de análoga naturaleza a las que entonces tuviera encomendadas.

2. La readscripción de puestos de trabajo requerirá memoria motivada en la que deberán acreditarse las razones en que se justifique la conveniencia de la medida e informe favorable del órgano competente en materia de empleo público sobre el cumplimiento de los requisitos exigidos en el párrafo anterior. Además, se dará audiencia a la persona interesada.

3. El personal funcionario que viniera ocupando puestos de trabajo y que resulte readscrito conforme a lo dispuesto en este artículo continuará en su desempeño con las mismas condiciones que hasta entonces viniera haciéndolo.

#### **Artículo 47.- Supresión de puestos de trabajo o de dotaciones.**

1. Las Administraciones Públicas vascas podrán proceder a 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 la gestión de personas derivados de la redefinición de la cartera de servicios públicos ofertados.

2. La supresión de puestos de trabajo o de dotaciones de un puesto conllevará inicialmente un proceso de reasignación de efectivos y, en su caso, declarar a la persona funcionaria en alguna de las situaciones administrativas previstas en esta ley. Si se tratara de personal laboral, los efectos de la supresión y amortización del puesto de trabajo serán los previstos en la legislación laboral.

## Sección Segunda.- Instrumentos de Planificación del Empleo Público.

### Artículo 48.- La planificación del empleo público.

La planificación del empleo público y la elaboración o utilización de los distintos instrumentos de planificación de empleo público tendrán como objetivo la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y la eficiencia en la utilización de los recursos personales, económicos, materiales y tecnológicos disponibles. La planificación se sustentará en la adecuación de los efectivos de la Administración Pública, así como en la elaboración de sus políticas de formación, promoción profesional, movilidad y, en su caso, a través de la puesta en marcha de programas de optimización de la gestión de personas previstos en esta ley.

### Artículo 49.- Planes de ordenación del empleo público.

1. Las Administraciones Públicas Vascas podrán aprobar planes de ordenación del empleo público de aplicación tanto al personal funcionario como al personal laboral.

2. Los planes de ordenación del empleo público se ajustarán a las limitaciones presupuestarias así como a las normas contenidas en la presente ley y en las disposiciones de desarrollo de la misma. Cuando los planes de ordenación del empleo público puedan afectar en sus medidas o actuaciones al personal laboral, deberán desarrollarse conforme a las normas del derecho laboral.

3. Los planes de ordenación del empleo público podrán incluir, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal tanto desde la perspectiva del número de efectivos como de la competencia profesional requerida para el desempeño del puesto de trabajo.
- b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y de reordenación del tiempo de trabajo, del trabajo a tiempo parcial, así como de tecnologías de la comunicación y de la información aplicadas al trabajo.
- c) Medidas de teletrabajo y de flexibilización de la localización del puesto de trabajo.
- d) Identificación de las formas de cubrir las necesidades de personal para el periodo objeto de planificación, teniendo en cuenta las medidas de selección, movilidad y formación.
- e) Reasignación de efectivos de personal.

- f) Previsiones sobre análisis de puestos y racionalización de las estructuras de puestos de trabajo.
  - g) Medidas que justifiquen objetivamente, una vez alcanzada la edad correspondiente, la improcedencia de la prolongación del servicio activo del personal empleado público en determinados ámbitos específicos de las Administraciones Públicas Vascas.
  - h) Promoción de la movilidad interadministrativa, de acuerdo con lo que se prevé en la presente Ley. En estos casos se podrá incorporar como medida adicional la suspensión temporal de incorporaciones externas en un determinado ámbito de actividad, así como la provisión de puestos de trabajo limitados a personal de los ámbitos que se determinen.
  - i) Medidas de promoción interna o, en su caso, de promoción profesional y de formación de personal, así como medidas de movilidad forzosa.
  - j) Medidas de fomento de los contratos de formación y de los contratos en prácticas para la inserción de jóvenes en el sector público.
  - k) Incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada, así como incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en el mismo.
  - l) La previsión de la incorporación de recursos humanos a través de la Oferta de empleo público, así como, en su caso, la exclusión por causas objetivas sobrevenidas, de plazas inicialmente incluidas.
  - m) Cualquier otra medida que tuviera como objetivo los definidos en el Artículo 48.
4. En todo caso, los planes de ordenación de empleo público deberán contener:
- a) El ámbito de aplicación del plan y, en su caso, su vigencia temporal.
  - b) Una memoria justificativa motivada en la que se defina, cuando menos: los objetivos a conseguir y los efectivos y estructura del empleo público que se estimen adecuados para el cumplimiento de dichos objetivos.
  - c) La definición de las medidas necesarias para el cumplimiento del plan.
  - d) El establecimiento de los plazos de ejecución de las medidas y actuaciones que se definan en el plan.
  - e) El informe económico en el que se cuantifique el plan en términos de coste o de reducción de gasto.

## **Artículo 50.- Planes de optimización de gestión de personas.**

1. Los planes de optimización de la gestión de personas son una modalidad específica de los Planes de Ordenación cuyo objeto principal es hacer frente a aquellas situaciones que exigen de las Administraciones Públicas vascas adoptar medidas de racionalización y optimización y, en su caso, redimensionamiento del empleo público, como consecuencia de la redefinición de la cartera de servicios, de una reducción del gasto público derivada de un proceso de contención presupuestaria o de una situación de crisis económico-financiera, o de una reducción de los ingresos públicos que imposibilite el mantenimiento de las plantillas existentes.

2. Además de las medidas recogidas en el punto tres del artículo anterior, los planes de optimización de la gestión de personas podrán adoptar, entre otras, las siguientes medidas:

- a) Análisis de las cargas administrativas de los diferentes puestos de trabajo o dotaciones a efectos de determinar su viabilidad en las estructuras bajo criterios de eficacia, eficiencia y economía.
- b) Medidas para la reasignación de efectivos a través de programas obligatorios de formación en los que el personal empleado público afectado deberán acreditar las competencias requeridas para el desempeño de nuevos puestos de trabajo.
- c) Medidas complementarias de reorientación profesional dentro de un proceso de reasignación de efectivos a través de programas de formación que tendrán por objeto desarrollar las competencias necesarias para que el personal empleado público pueda asumir funciones y desempeñar tareas de puestos de trabajo de otras áreas funcionales, sectores diferentes o, incluso, de otras Administraciones Públicas.
- d) Reducción de jornada con la consiguiente reducción de las retribuciones, así como reordenación del tiempo de trabajo con fijación, en su caso, de períodos de inactividad, e implantación obligatoria del trabajo a tiempo parcial.
- e) Declaración de la excedencia parcial obligatoria, de la excedencia temporal obligatoria o, en su caso, de la excedencia obligatoria.
- f) Reducción generalizada de retribuciones de todos los empleos públicos afectados por el plan de racionalización que, en todo caso, serán proporcionales a las cuantías percibidas.

3. Aparte de los previstos en el punto 4 del artículo anterior, los planes de optimización de la gestión de personas deberán contener, como mínimo, los siguientes elementos:

- a) Análisis detallado de los motivos que justifican en cada caso la supresión de los puestos de trabajo o, en su caso, de las dotaciones.

- b) Un catálogo de las medidas que se pretendan aplicar, declarando expresamente su necesidad por razones de interés general y justificando, asimismo, la proporcionalidad de las mismas
  - c) La definición del Plan de Formación obligatorio al que se deberán someter, en su caso, el personal funcionario afectado.
  - d) La determinación de las medidas en el tiempo y la ordenación de las mismas de menor a mayor intensidad en la afectación a los derechos del personal empleado público afectado.
4. En todo caso, las medidas recogidas en el apartado 2 de este artículo serán objeto de un proceso específico de negociación colectiva con la representación sindical con respeto de los procedimientos y plazos previstos en esta ley. Además, se dará audiencia a la persona interesada.

#### **Artículo 51.- Plantillas Presupuestarias.**

1. Los presupuestos de las Administraciones Públicas Vascas determinarán las plantillas presupuestarias o relación de plazas dotadas que corresponden a cada puesto de trabajo, así como el Grupo o el Subgrupo de Clasificación al que se adscriban y el Cuerpo, Escala, Opción, Especialidad, o Categoría, en su caso, al que pertenezcan. En el supuesto de plazas laborales, se expresará el número y su adscripción a cada una de las categorías en que, en su caso, se clasifique el personal laboral. En el caso de dotaciones para personal eventual, se expresará de forma individualizada para cada puesto de trabajo la retribución fijada en el mismo.
2. Las plantillas presupuestarias correspondientes a personal funcionario público relacionarán las dotaciones crediticias ordenadas por los siguientes conceptos:
  - a) Retribuciones básicas correspondientes a cada Grupo o Subgrupo de Clasificación. .
  - b) Pagas extraordinarias.
  - c) Retribuciones complementarias de acuerdo con lo previsto en la presente Ley.
3. Las plantillas presupuestarias del personal laboral incluirán asimismo las correspondientes dotaciones de créditos, ordenadas según los conceptos retributivos abonables en función de lo establecido en los convenios colectivos que resulten de aplicación.



4. En los presupuestos se consignarán también las dotaciones globales para abonar las gratificaciones e indemnizaciones a que tuviera derecho el personal. Asimismo, deberán figurar las previsiones para ejecutar las sentencias firmes de los tribunales que reconozcan derechos de contenido económico, y las destinadas a la ejecución de programas de carácter temporal y al exceso o acumulación de tareas que correspondan a puestos de trabajo coyunturales en razón de su falta de permanencia o previsibilidad.

## **Artículo 52.- 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.

3. La ejecución de la oferta de empleo público o de cualquier instrumento similar deberá desarrollarse en el plazo improrrogable de tres años.

4. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar expresará las plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo, debiendo clasificarse por Grupos o Subgrupos, y en Cuerpos, Escalas, Opciones y Especialidades en el caso de personal funcionario y por Categorías en el supuesto de personal laboral. En la oferta de empleo público se podrá incluir el Área Funcional a la que esté adscrita cada plaza vacante.

5. No podrán convocarse pruebas selectivas para la provisión de plazas cuya cobertura no se halle comprometida en la oferta de empleo público o en cualquier instrumento similar.

6. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar será aprobada por los órganos competentes de cada una de las Administraciones Públicas vascas o por el de las Entidades respectivas.

7. Las ofertas de empleo público deberán ser publicadas en el Boletín Oficial del País Vasco, en el caso de la Administración de la Comunidad Autónoma y en el Boletín Oficial del Territorio Histórico respectivo en los casos de las Administraciones Forales y Locales y en su respectiva sede electrónica. Las ofertas de empleo, o cualquier instrumento similar, de las demás entidades deberán ser publicadas en la sede electrónica de la respectiva Administración.

8. Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas Vascas, mediante los correspondientes convenios y a propuesta de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, podrán coordinar sus ofertas de empleo público o instrumentos similares con la finalidad de poder organizar de forma unificada ofertas de empleo público en aquellas Administraciones Públicas Vascas que se sumen voluntariamente a esta iniciativa. La citada Oferta unificada se publicará, al menos, en el Boletín Oficial del País Vasco y en la sede electrónica de cada Administración Pública. El Gobierno Vasco, previo informe de la Comisión de Coordinación del Empleo Público Vasco, desarrollará reglamentariamente el procedimiento de realización de la citada Oferta unificada.

9. La oferta de empleo público o instrumento similar podrá contener, asimismo, medidas derivadas de la planificación de la gestión de los recursos humanos.

10. Se deberán excluir de la oferta de empleo público las dotaciones que sean objeto de un expediente de amortización o de un expediente de modificación que afecte sustancialmente al contenido de la plaza; o en aquellos supuestos en que las Leyes de Presupuestos determinen una tasa de reposición para el ejercicio siguiente.

### **Artículo 53.- Registro de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos.**

1. La Administración de la Comunidad Autónoma, las Diputaciones Forales y las Administraciones Locales, así como la Universidad del País Vasco, dispondrán de un Registro de Personal en el que se inscribirán los datos de la totalidad del personal al servicio de aquéllas. Se creará en los términos exigidos por la legislación sobre protección de datos de carácter personal vigente y su creación se notificará a la Agencia Vasca de Protección de datos a los efectos oportunos.

2. Dichos Registros establecerán los sistemas complementarios que precisen para disponer de la información agregada sobre todo el personal de su respectivo sector público.

3. Los Registros de Personal tendrán las siguientes finalidades:
  - a) Garantizar la constancia registral de los expedientes personales del personal en él inscrito, como garantía para las y los interesados y como instrumento de ayuda a la gestión de los recursos humanos comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.
  - b) Disponer de la información sobre los recursos humanos del sector público en la Comunidad Autónoma del País Vasco que los órganos responsables de su planificación necesiten para el análisis y seguimiento de su evolución, así como para la emisión de certificaciones de los datos que en ellos constan.
  
4. A dichos efectos las distintas entidades que componen el sector público de cada una de las Administraciones Públicas Vascas dispondrán de un Registro –auxiliar- de personal que será gestionado directamente por cada una de las entidades, debiendo estar coordinado con el Registro General de Personal de cada Administración.
  
5. Las Administraciones Públicas Vascas así como las entidades que integran su sector público promoverán la implantación de sistemas de gestión integrada de sus recursos humanos. En todo caso, el tratamiento integrado de la información contenida en los distintos Registros de Personal respetará la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.
  
6. La Comisión de Coordinación del Empleo Público Vasco, sin perjuicio de los Convenios que en su caso se suscriban en el seno de la Conferencia Sectorial de Administraciones Públicas, propondrá unos criterios mínimos comunes de los Registros de Personal, que serán aprobados por el Gobierno Vasco mediante Decreto.
  
7. A efectos estadísticos y de elaboración de estudios e informes referidos al empleo público, se creará en el Registro de Personal de la Comunidad Autónoma una sección en la que se recogerá la información agregada referida a todo el personal que integra las distintas Administraciones Públicas Vascas, incluido el personal de su respectivo sector público.
  
8. El Registro de Personal de la Comunidad Autónoma estará adscrito al Departamento competente en materia de empleo público.
  
9. Reglamentariamente se establecerá la organización, funcionamiento y contenido de los Registros de Personal, así como la creación, en su caso, de Registros Auxiliares en los distintos sectores de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma.

10. La Comisión de Coordinación del Empleo Público, respetando la legislación en materia de protección de datos de carácter personal, establecerá los criterios que permitan el intercambio homogéneo de información entre las diferentes Administraciones Públicas Vascas.

11. El Registro de Personal de la Comunidad Autónoma podrá incorporar los datos existentes en otros Registros de la Administración de la Comunidad Autónoma cuando ello sea necesario para cumplir la finalidad del mismo. El intercambio podrá ser recíproco siempre que se garantice el cumplimiento de la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

12. Cuando las Administraciones Locales no dispongan de la capacidad técnica o económica para el desarrollo o mantenimiento de un Registro de Personal, las Administraciones Forales asistirán técnicamente a tales entidades locales en la medida necesaria para garantizar el cumplimiento del presente artículo.

### **Sección Tercera.- Otros instrumentos para la ordenación y planificación del empleo público.**

#### **Artículo 54.- La evaluación del desempeño**

1. Las Administraciones Públicas Vascas establecerán reglamentariamente sistemas de evaluación del desempeño de su personal empleado. 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.

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 utilizarán en la revisión de los distintos puestos de trabajo así como en el diseño y revisión de los procesos de formación y selección.

4. La implantación de sistemas de evaluación del desempeño requerirá la previa descripción de los puestos de trabajo.

5. Las Administraciones Públicas Vascas determinarán reglamentariamente los efectos de la evaluación del desempeño sobre la carrera profesional, la promoción interna, la formación, la provisión de puestos de trabajo, la continuidad en el puesto y las retribuciones complementarias del personal empleado, en los términos previstos en la presente Ley

6. La aplicación de la carrera profesional y la percepción de las retribuciones complementarias a aquella previstas en el Artículo 136.2 B) y 136.2 C), requerirán la regulación y aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño.

7. 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.

8. Los resultados negativos de la evaluación del desempeño darán lugar a la no valoración del mérito de experiencia durante el correspondiente periodo en los procesos de selección y provisión. Asimismo, la obtención continuada de resultados negativos en la evaluación del desempeño, de conformidad con lo que se prevea en cada Administración Pública, dará lugar a la remoción del puesto obtenido por concurso, previa audiencia de la persona interesada y mediando resolución motivada, en los términos que se prevean reglamentariamente.

#### **Artículo 55.- Los análisis de puestos de trabajo**

1. El análisis de puestos de trabajo se configura como una herramienta necesaria para suministrar información tanto del trabajo, en relación con las tareas de los puestos, como del personal que lo desempeña en relación con el perfil de competencias necesario para su correcto desempeño. El análisis de puestos de trabajo como instrumento para la planificación en el empleo público será utilizado para el diagnóstico y diseño del resto de las herramientas de organización y gestión de recursos humanos para la Administración Pública.

2. La información contenida en los análisis de puestos de trabajo deberá cumplir con los criterios de relevancia, fiabilidad, validez, objetividad y transparencia.

3. La información resultante de los análisis de puestos de trabajo residirá en el órgano competente de empleo público de cada Administración, y deberá estar a disposición del personal empleado público de la misma.

4. Las 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.

## **CAPÍTULO II.- La estructura del empleo público vasco**

### **Artículo 56.- Grupos de clasificación.**

1. El personal funcionario se agrupa en cuerpos, escalas u otros sistemas que incorporen conocimientos, competencias y destrezas comunes susceptibles de ser acreditadas en un procedimiento selectivo, en razón del carácter homogéneo de las funciones a realizar.

2. Con independencia de otros sistemas de clasificación, los cuerpos y escalas se clasifican de acuerdo con el grado de titulación exigido para el acceso a los mismos en los siguientes grupos de clasificación:

a) Grupo A, dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los Cuerpos o Escalas del Subgrupo A1 se requerirá estar en posesión del título de Doctor, Master universitario o título universitario de Grado.

Para el acceso a los Cuerpos o Escalas del Subgrupo A2 se requerirá estar en posesión del título universitario de Grado.

La clasificación de los Cuerpos y Escalas en cada uno de los Subgrupos A1 y A2 estará en función de las características de las diferentes agrupaciones de personal funcionario objeto de la convocatoria, del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar en los diferentes Cuerpos o Escalas, y de las características de las pruebas de acceso.

b) Grupo B.

Para el acceso a los Cuerpos o Escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior.

c) Grupo C, dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.

Para el acceso a los Cuerpos o Escalas del Subgrupo C1: título de bachiller o técnico.

Para el acceso a los Cuerpos o Escalas del Subgrupo C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria

3. Además de los grupos anteriores podrán establecerse otras agrupaciones diferentes para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.

### **Artículo 57.- Cuerpos de Personal Funcionario. Otros instrumentos para la agrupación de personal funcionario público en las Administraciones Públicas forales y locales.**

1. El personal funcionario de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma se agrupa por Cuerpos en razón a las características de los procedimientos selectivos para el acceso a la condición de personal funcionario, al nivel de titulación exigido para el acceso y al carácter homogéneo de las funciones a realizar.

2. Podrán existir otras agrupaciones de nivel inferior al Cuerpo que tengan por fin posibilitar la racionalización del empleo público en cada Administración Pública. A estos efectos y atendiendo a la especialización de las funciones a desempeñar existirán Escalas, Opciones o Especialidades.

3. En las Administraciones Públicas Forales y Locales el personal funcionario se podrá agrupar en las estructuras que se prevean en la legislación básica de régimen local o, en su caso, en la legislación autonómica de desarrollo.

4. Con objeto de facilitar la movilidad del personal funcionario de carrera entre las distintas Administraciones Públicas vascas, las Administraciones Forales y Locales podrán agruparlos, además de en Escalas y Subescalas, en Especialidades y Opciones, de acuerdo con lo que se determine en esta Ley, en su caso, por la legislación autonómica de desarrollo.

### **Artículo 58.- Escalas**

En las Administraciones Públicas Vascas dentro de los Cuerpos Especiales podrán existir Escalas cuando las funciones a desempeñar exijan una cualificación profesional cuyo desempeño no se corresponda con una única titulación académica sino que abarque contenidos correspondientes a diversas titulaciones.

## **Artículo 59.- Adscripción de los puestos de trabajo a los Cuerpos y Escalas.**

1. Podrán adscribirse con carácter exclusivo los puestos de trabajo a un determinado cuerpo o escala cuando tal adscripción se derive de la naturaleza de las funciones a desarrollar en los mismos. Asimismo, los puestos de trabajo podrán estar adscritos a varios cuerpos o escalas cuando las funciones atribuidas a aquellos sean comunes a varios cuerpos o escalas.
2. La adscripción a uno o varios cuerpos o escalas se realiza, en todo caso, a través de la relación de puestos de trabajo

## **Artículo 60.- Opciones**

El personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas podrá acceder a los Cuerpos Especiales a través de una opción que se corresponderá con las titulaciones oficiales de Grado Universitario, Técnico Superior o Técnico exigidas en la correspondiente convocatoria de acceso al empleo público

## **Artículo 61.- Especialidades**

1. Cuando el contenido técnico y particularizado de determinados puestos de trabajo exija como requisito para su desempeño una mayor especialización de conocimientos para ejercer las funciones de cuerpos y escalas podrán crearse especialidades.
2. El régimen jurídico de las especialidades, así como los requisitos para su creación, modificación, unificación o supresión se establecerá reglamentariamente por los Órganos de Gobierno de cada Administración Pública, y será obligatoria la concreción de los siguientes extremos:

- a) Su denominación.
- b) Los especiales conocimientos exigidos
- c) Los procedimientos de acreditación y, en su caso, de pérdida, de los requisitos exigidos.

## **Artículo 62.- Personal funcionario con habilitación de carácter estatal.**

1. En las administraciones locales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, serán funciones reservadas a personal funcionario con habilitación de carácter estatal las siguientes:
  - a) Las de secretaría, comprensiva de la fe pública y el asesoramiento legal preceptivo.



- b) El control y la fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, y la contabilidad, tesorería y recaudación.
2. El personal funcionario con habilitación de carácter estatal se estructuran en una Escala propia y en las Subescalas que se definen en la normativa básica estatal.
3. Corresponden a la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi las siguientes competencias en materia de personal funcionario con habilitación de carácter estatal:
- a) La creación, clasificación y supresión de los puestos de trabajo reservados a este personal funcionario.
  - b) La convocatoria de la oferta de empleo de las vacantes existentes.
  - c) La publicación de la convocatoria de las pruebas selectivas.
  - d) La selección de dicho personal funcionario, conforme a los títulos académicos requeridos y programas mínimos aprobados por el Ministerio competente en Administración Pública, pero incluyendo materias o disciplinas propias de las específicas peculiaridades, de acuerdo con lo que se prevea en la Comisión de Coordinación del Empleo Público.
  - e) La formación como parte del proceso selectivo, que será competencia del Instituto Vasco de Administración Pública, así como el período de prácticas en diferentes instituciones vascas y, especialmente, en la administración local. La Comisión de Coordinación del Empleo Público será consultada sobre la programación de esa fase de formación selectiva y del período de prácticas.
  - f) La determinación de los criterios generales que se habrán de tener en cuenta en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo por medio de concurso y, en especial, los méritos correspondientes al conocimiento de la organización de la Comunidad Autónoma y de sus instituciones comunes y forales, el derecho propio de la Comunidad Autónoma y de sus territorios Históricos, así como el conocimiento del euskera de acuerdo con el perfil lingüístico atribuido al puesto de trabajo.
  - g) El concurso unitario que, en su caso, celebre el Ministerio competente en Administraciones Públicas atenderá a los criterios generales que se determinen por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y a los méritos específicos que de forma complementaria se establezcan por parte de las Diputaciones Forales.
  - h) La formación del personal funcionario con habilitación de carácter estatal, que será competencia del Instituto Vasco de Administración Pública.
  - i) La declaración de las situaciones administrativas.

- j) La creación de un registro propio de personal funcionario con habilitación de carácter estatal, sin perjuicio del registro que debe existir en el Ministerio competente en Administraciones Públicas y el que puedan constituir los Territorios Históricos.
- k) La regulación de las bases comunes del concurso ordinario para la provisión de puestos de trabajo reservados a personal funcionario con habilitación de carácter estatal.
- l) La publicación de las convocatorias del concurso ordinario remitidas por los Presidentes de las entidades locales.
- m) La regulación del régimen disciplinario de ese personal funcionario con habilitación de carácter estatal.

4. El régimen disciplinario aplicable al personal funcionario con habilitación de carácter estatal será el previsto en el Título XI de esta Ley teniendo en cuenta las siguientes particularidades:

a) Son órganos competentes para la incoación de expedientes disciplinarios al personal funcionario con habilitación de carácter estatal, destinados en las localidades de la Comunidad Autónoma de Euskadi:

- 1º. Para la incoación de los expedientes por faltas leves el Presidente o Presidenta de la Corporación o el miembro de la misma que, por delegación de aquel o aquella, ostente la jefatura directa del personal.
- 2º. Cuando los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de infracción grave o muy grave, la Dirección competente en materia de Administración Local de la Comunidad Autónoma de Euskadi. El órgano competente para acordar la incoación del expediente lo será también para nombrar al encargado de la instrucción del mismo que, en todo caso, deberá ser personal funcionario perteneciente a un cuerpo o escala de igual o superior grupo al de la persona inculpada.

b) Son órganos competentes para la imposición de sanciones:

- 1º El pleno de la Corporación cuando se trate de expedientes incoados de acuerdo con lo previsto en el anterior párrafo a)1º.
- 2º El/la Consejero/a del Gobierno Vasco competente en materia de administración local en los expedientes disciplinarios incoados en los supuestos contemplados en el anterior párrafo a).2º, excepto cuando se trata de imponer sanciones que supongan la separación del servicio.
- 3º El Consejo de Gobierno de la Comunidad Autónoma de Euskadi cuando la propuesta de sanción a imponer sea la de separación del servicio.

- c) Si la persona funcionaria a quien se ha incoado el expediente se hallara destinada en otra Comunidad Autónoma, corresponderá al Ministerio competente en Administraciones Públicas la resolución del procedimiento disciplinario.

En todo caso, la incoación y resolución de los expedientes disciplinarios implicará la obligación de su notificación expresa a los órganos competentes de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y a los órganos competentes de la Administración General del Estado, a los efectos correspondientes

5 Serán competencia de los Territorios Históricos en materia de personal funcionario con habilitación de carácter estatal:

- a) La publicación de las resoluciones de los concursos efectuadas por las entidades locales, de acuerdo y en coordinación con las que lleve a cabo el departamento competente del Gobierno Vasco en materia de administración local, con el fin de evitar la pluralidad simultánea de adjudicaciones a favor de un mismo concursante. Estos nombramientos se publicarán en el Boletín Oficial del Territorio Histórico respectivo y en el Boletín Oficial del País Vasco, y serán trasladados tanto al departamento competente del Gobierno Vasco para su inclusión en el registro de personal funcionario con habilitación de carácter estatal como al Ministerio competente en Administraciones Públicas para su publicación y su inclusión asimismo en el registro de personal funcionario con habilitación de carácter estatal.
- b) La formación de un registro del Territorio Histórico de personal funcionario con habilitación de carácter estatal.
- c) El nombramiento del personal funcionario con habilitación de carácter estatal, que corresponderá a la entidad convocante del proceso selectivo, se publicará en el Boletín Oficial del Territorio Histórico y en el Boletín Oficial del País Vasco.
- d) Los Territorios Históricos efectuarán, de acuerdo con la normativa que se prevea, los nombramientos provisionales de personal funcionario con habilitación de carácter estatal, así como las comisiones de servicio, acumulaciones, nombramientos de personal interino y personal accidental. Los nombramientos del personal interino y accidental deberán recaer, en todo, caso, entre aquellos candidatos que, habiendo superado las pruebas selectivas o alguna de ellas, no hubiesen obtenido plaza. El Instituto Vasco de Administración Pública dispondrá de una bolsa de candidatas y candidatos idóneos para cubrir las citadas plazas.

6. En todo caso, el personal funcionario con habilitación de carácter estatal se registrará por los sistemas de acceso, carrera profesional y provisión de puestos de trabajo previstos en la presente Ley, siempre observando la legislación básica.

7. En los municipios de gran población, de acuerdo con lo que prevé la legislación básica de régimen local, el personal funcionario con habilitación estatal tendrá la consideración de personal directivo profesional y, en consecuencia, en su proceso de libre designación se atenderá a los principios de mérito y capacidad, así como de idoneidad, pudiéndose encargar el proceso de selección a un órgano técnico de selección que elevará, en su caso, al órgano competente para llevar a cabo la designación un listado de candidatas y candidatos que acrediten los mejores perfiles profesionales para el desempeño del puesto, a efectos que la autoridad que designe pueda llevar a cabo el nombramiento.

#### **Artículo 63.- Personal laboral.**

1.- El personal laboral se clasificará de conformidad con lo previsto en la legislación laboral.

### **TÍTULO V**

#### **SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO. ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO**

##### **CAPÍTULO I.- Adquisición y pérdida de la relación de servicio**

#### **Artículo 64.- Adquisición de la condición de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo.**

1. La condición de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo de las Administraciones Públicas Vascas se adquiere por el cumplimiento sucesivo de los siguientes requisitos:

- a) Superación del proceso selectivo, incluidos, en su caso, los correspondientes períodos de prácticas o pruebas.
- b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el Boletín Oficial del País Vasco o, en su caso, en el Boletín Oficial del Territorio Histórico correspondiente.

En su caso, formalización del contrato laboral fijo por el órgano o autoridad competente.

- c) Acto en virtud del cual se manifieste que se acata el ordenamiento jurídico.
- d) Toma de posesión dentro del plazo que se establezca.

2. A efectos de lo dispuesto en el apartado 1.b) del presente artículo, no podrá ser personal funcionario o personal laboral fijo y quedarán sin efecto las actuaciones relativas, quien no acredite, una vez superado el proceso selectivo, que reúne los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.

3. El personal funcionario y el personal laboral de otras Administraciones Públicas que accedan a las Administraciones Públicas Vascas en virtud de transferencia adquirirán la condición de personal funcionario propio o personal laboral propio de la Administración de destino, con el mismo carácter que tuviese en la administración de origen. En el caso del personal funcionario de carrera se respetará el Grupo del Cuerpo o Escala de procedencia, así como los derechos inherentes al grado personal que tuvieran reconocido y su antigüedad.

#### **Artículo 65.- Causas de pérdida de la condición de funcionario y del vínculo de personal laboral.**

1. Son causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera:

- a) La renuncia a la condición de funcionario.
- b) La pérdida de la nacionalidad, salvo cuando no sea requisito de acceso.
- c) La jubilación total de la persona funcionaria.
- d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.
- e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.
- f) El fallecimiento.

2. Al personal laboral le serán de aplicación las mismas causas de pérdida de la condición descritas en el apartado anterior, que, en su caso, darán lugar a la resolución del vínculo contractual por causas objetivas.

#### **Artículo 66.- Renuncia a la condición de funcionario.**

1. La renuncia voluntaria a la condición de funcionario habrá de ser manifestada por escrito y será aceptada expresamente por la administración, salvo lo dispuesto en el apartado siguiente.

2. No podrá ser aceptada la renuncia cuando la persona funcionaria esté sujeta a expediente disciplinario o haya sido dictado en su contra auto de procesamiento o de apertura de juicio oral por la presunta comisión de algún delito.

3. La renuncia a la condición de funcionario no inhabilita para ingresar de nuevo en la Administración Pública a través del procedimiento de selección establecido.

**Artículo 67.- Pérdida de la condición de funcionario como consecuencia de la pérdida de la nacionalidad.**

La pérdida de la nacionalidad española o la de cualquier otro estado miembro de la Unión Europea o la de aquellos estados a los que, en virtud de Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, les sea de aplicación la libre circulación de trabajadoras y trabajadores, que haya sido tenida en cuenta para el nombramiento, determinará la pérdida de la condición de funcionario, salvo que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de alguno de dichos estados.

**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, al cumplir legalmente la edad 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.
- d) Parcial.

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 sea aplicable.

3. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir la persona funcionaria la edad que se determine legalmente.

4. El personal funcionario público vasco podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente concederá excepcionalmente la prórroga en el servicio activo cuando concurren necesidades imperiosas de atención al servicio por un año, pudiendo renovar la misma anualmente hasta que se cumpla la edad máxima de jubilación. Para evaluar las necesidades de atención al servicio, así como las correspondientes prórrogas, se valorará especialmente la existencia de razones organizativas, tecnológicas o de exceso o necesidad de amortización de plantillas, así como la necesidad de rejuvenecimiento de las mismas, circunstancias que deberán ser recogidas en un Plan de ordenación de recursos humanos, en un Plan de optimización de gestión de personas, en las Leyes de Presupuestos o en las Normas Forales equiparables. Asimismo, 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 cumplimiento 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 permanencia en la situación de servicio activo o en situaciones administrativas con reserva de puesto de trabajo en los últimos tres años.

5. De lo dispuesto en los dos párrafos anteriores quedará excluido el personal funcionario que tengan formas específicas de jubilación.

6. Procederá la jubilación parcial, a solicitud de la persona interesada, cuando reúna los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de Seguridad de Social o, en su caso, en el régimen de previsión social que le sea aplicable.

7. Procederá la jubilación forzosa con reserva de puesto de trabajo que ocupaba a la fecha de la jubilación, si de conformidad con el régimen de previsión social que le sea de aplicación, en el reconocimiento inicial de la incapacidad se estableció su revisión por probable mejoría que permita trabajar en el plazo máximo de dos años.

**Artículo 69.- Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.**

1. La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta, cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga, produce la pérdida de la condición de funcionario respecto de todos los empleos o cargos que tuviere.

2. La pena principal o accesoria de inhabilitación especial, cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga, produce la pérdida de la condición de funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia.

**Artículo 70.- Rehabilitación de la condición de funcionario público en las Administraciones Públicas Vascas.**

1. En caso de extinción de la relación de servicios como consecuencia de pérdida de la nacionalidad o jubilación por incapacidad permanente para el servicio, el/la interesado/a, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó, podrá solicitar la rehabilitación de su condición de funcionario, que le será concedida.

2. Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas podrán conceder con carácter excepcional, la rehabilitación, a petición de la persona interesada, de quien hubiera perdido la condición de funcionario por haber sido condenado a la pena principal o accesoria de inhabilitación, atendiendo a las circunstancias y entidad del delito cometido. Si transcurrido el plazo para dictar la resolución no se hubiera producido de forma expresa, se entenderá desestimada la solicitud.

**CAPÍTULO II.- Principios y requisitos de acceso al empleo público**

**Artículo 71.- Principios rectores que informan los procesos selectivos de acceso al empleo público.**

1. El acceso al empleo público vasco se regirá por el pleno respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, debiendo desarrollarse los diferentes procesos selectivos de acuerdo con lo previsto en la presente ley y en las normas que la desarrollen.



2. Las Administraciones Públicas Vascas, organismos públicos y entidades a que se refieren los artículos 3 y 7 de la presente Ley seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que, además de desarrollarse de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del presente artículo, se respeten en todo caso los siguientes principios:

- a) Publicidad de las convocatorias y de sus bases mediante su difusión por medios telemáticos, sin perjuicio de la utilización de otros medios de publicidad en los supuestos previstos en esta ley.
- b) Carácter abierto de las convocatorias, salvo lo previsto para la promoción interna y en los procesos de ordenación de los recursos humanos o, en su caso, en los planes de optimización de la gestión de personas, así como en las medidas de acción positiva que se prevén en la presente ley.
- c) Libre concurrencia.
- d) Transparencia en la gestión del proceso selectivo y en el funcionamiento de los órganos de selección.
- e) Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
- f) Independencia y discrecionalidad técnica de los órganos de selección.
- g) Fiabilidad y validez de los instrumentos utilizados para medir la capacidad e idoneidad de las y los aspirantes.
- h) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las tareas a desempeñar en los puestos de trabajo convocados.
- i) Agilidad de los procesos de selección, sin perjuicio de la objetividad y el respeto a todas las garantías que deben acompañar la ejecución de aquellos.

#### **Artículo 72.- Requisitos para el acceso al empleo público vasco.**

1. Podrán participar en los procesos selectivos para el acceso al empleo público vasco quienes reúnan los siguientes requisitos:

- a) Ser ciudadano o ciudadana de un Estado miembro de la Unión Europea, con las salvedades previstas en el artículo 73. Las y los ciudadanos extracomunitarios podrán participar en procesos selectivos para el acceso a la condición de personal funcionario y personal laboral de las Administraciones Públicas Vascas en los términos establecidos en el artículo siguiente y en la Disposición Adicional Novena.
- b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas atribuidas al cuerpo o al puesto objeto de la convocatoria.
- c) Tener cumplidos los dieciséis años y no exceder de la edad de sesenta y cinco salvo que por ley se establezca otra edad máxima de la prevista en este artículo para

determinados colectivos de empleados públicos en función del sector de actividad al que se dediquen.

- d) No haber sufrido separación ni despido mediante expediente disciplinario, del servicio de cualquiera de las Administraciones Públicas o de los órganos constitucionales o estatutarios de las Comunidades Autónomas, ni hallarse en inhabilitación absoluta o especial para empleos o cargos públicos por resolución judicial, para el acceso al cuerpo o escala de funcionario o para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sufrido sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.
- e) Poseer la titulación exigida.
- f) Poseer, en su caso, el perfil lingüístico preceptivo conforme a las previsiones de las relaciones de puestos de trabajo.
- g) Aquellos otros requisitos específicos previstos en la convocatoria

2. Las Administraciones Públicas Vascas informarán, en cada convocatoria, sobre el número de dotaciones de puestos de trabajo que tienen perfil lingüístico preceptivo, de acuerdo con lo establecido en las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos similares, para cuyo acceso será requisito imprescindible acreditar la competencia lingüística suficiente para el desempeño del puesto convocado. Si las convocatorias son de varios puestos de trabajo, en las bases de convocatoria se individualizará qué número de plazas tienen perfil lingüístico con fecha de preceptividad vencida y en cuáles se valorará el conocimiento del euskera como mérito.

3. En las bases de convocatoria de las diferentes pruebas selectivas se podrán incluir otros requisitos específicos adecuados a las funciones y tareas que deban desempeñarse en los puestos de trabajo. Tales requisitos serán fijados con criterios objetivos y de forma proporcionada.

4. Finalizado el proceso selectivo, la adscripción del personal se realizará entre aspirantes que cumplan los requisitos exigidos, incluido el perfil lingüístico si fuera preceptivo, atendiendo al orden de puntuación de cada aspirante y a las preferencias manifestadas por ellas y ellos. En ningún caso el cumplimiento de los requisitos supondrá una merma en su derecho de elección de puestos en los que no se requiera un requisito acreditado por el aspirante. Los destinos adjudicados tendrán carácter definitivo y se considerarán, a todos los efectos, como obtenidos por el sistema al que estuviera reservada su provisión.

### **Artículo 73.- Acceso al empleo público de personas nacionales de otros Estados.**

1. Las ciudadanas y los ciudadanos de otros Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder a la condición de funcionario público en las Administraciones Públicas vascas, salvo en aquellos empleos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en los que se ejerzan funciones que impliquen la salvaguarda de los intereses de esas administraciones. Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas vascas determinarán, en su caso, las agrupaciones de personal funcionario, las agrupaciones de puestos de trabajo o los puestos de trabajo concretos a los que no podrán acceder las ciudadanas y los ciudadanos comunitarios en virtud de los criterios recogidos en el presente apartado.

2. El mismo régimen previsto en el apartado anterior será de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al/la cónyuge procedente de cualquier país miembro de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que igualmente no estén separados de derecho, sean menores de veintiún años o mayores de dicha edad dependientes.

3. El acceso al empleo público vasco como personal funcionario se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadoras/es, en los términos previstos en el apartado 1 de este artículo.

4. Las ciudadanas y los ciudadanos extranjeros que tengan residencia legal en el Estado español podrán acceder a las Administraciones Públicas vascas como personal laboral, siempre que cumplan los requisitos exigidos en cada convocatoria.

5. Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, por medio de ley del Parlamento Vasco se podrá eximir del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario en determinados ámbitos o sectores de actividad de las Administraciones Públicas Vascas.

### **Artículo 74.- Acceso al empleo público en las Administraciones Públicas Vascas de personal funcionario de organismos internacionales.**

Las Administraciones Públicas Vascas establecerán los requisitos y condiciones para el acceso a las mismas de personal funcionario que tenga la nacionalidad española y que pertenezca a organizaciones internacionales, siempre que posea la titulación adecuada y supere los diferentes procesos selectivos. En las bases de convocatoria de las correspondientes pruebas selectivas,

las Administraciones Públicas Vascas podrán determinar a qué tipo de pruebas no deberá concurrir el citado personal funcionario internacional por considerar que sus conocimientos ya han quedado suficientemente acreditados en la fase de acceso a la función pública del organismo internacional.

#### **Artículo 75.- Personas con discapacidad**

1. En las ofertas de empleo público de las Administraciones Públicas Vascas y de las entidades del sector público a las que se refiere el artículo 7 de esta Ley, se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes convocadas para ser cubiertas por personas con discapacidades, considerando como tales las que así se determinan en la legislación vigente, de modo que se alcance progresivamente el dos por ciento de los efectivos totales de cada administración. El acceso al empleo público se producirá siempre que tales aspirantes sean declarados aptos y quede acreditada su discapacidad, así como la compatibilidad entre su discapacidad y el desempeño de las tareas asignadas al puesto de trabajo, a la agrupación de puestos de trabajo, al cuerpo o escala.

La reserva del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual o psíquica y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

2. Cada Administración Pública Vasca adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en los procesos selectivos que se llevan a cabo y, una vez superados los mismos, realizarán las adaptaciones necesarias en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad pueden realizar oportunamente sus tareas profesionales.

3. Reglamentariamente, el Gobierno Vasco regulará el tipo de empleos y condiciones para que se lleve a cabo la cobertura de puestos de trabajo por personas discapacitadas. Asimismo, procederá a regular medidas de fomento que persigan la incorporación de forma progresiva de personas con discapacidad en el conjunto de las Administraciones Públicas Vascas.

#### **Artículo 76.- Sistemas de reserva de plazas para personas con discapacidad**

La reserva de plazas para personas con discapacidad podrá realizarse a través de dos sistemas:

- a) El sistema general de acceso de personas con discapacidad, que consistirá en la reserva de un cupo de plazas dentro de las convocatorias derivadas de la oferta de empleo público.

- b) El sistema específico de acceso de personas con discapacidad, que consistirá en la convocatoria de procesos de selección independientes.

#### **Artículo 77.- Sistema general de acceso de personas con discapacidad.**

El acceso de personas con discapacidad mediante este sistema se producirá de acuerdo con las bases, reglas, y niveles de exigencia aplicables al resto de personas que participen en la misma convocatoria por otros turnos o modalidades de selección.

#### **Artículo 78.- Sistema específico de acceso de personas con discapacidad.**

1. El sistema específico de acceso para personas con discapacidad consistirá en la convocatoria de procesos selectivos independientes en los que podrán participar, exclusivamente:

- a) Las personas con un grado de limitaciones en la actividad intelectual de, al menos, un veinticinco por ciento.
- b) Las personas afectadas por discapacidades en grado superior al 33% que, en razón de su tipo o grado, les impidan demostrar sus competencias y/o habilidades mediante el sistema general de acceso para personas con discapacidad.

2. Las plazas que podrán cubrirse mediante este sistema serán aquellas que las administraciones públicas hubieran reservado, en su relación de puestos de trabajo o instrumento similar, para su cobertura por personas en las que concurren las características previstas en el apartado anterior.

3. Las pruebas de los procesos selectivos realizados mediante este sistema específico deberán estar fundamentalmente dirigidas a la acreditación de los repertorios básicos de conducta que posean las personas aspirantes para la realización de las tareas o funciones propias del puesto de trabajo.

4. Las personas que accedan a la administración mediante este sistema específico podrán pasar a desempeñar otros puestos de trabajo en la administración pública, a través del correspondiente proceso de movilidad, siempre que se acredite la capacidad para el desempeño de los puestos de que se trate.

#### **Artículo 79.- Medidas de discriminación positiva en favor de las víctimas del terrorismo.**

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación previsto en el artículo 3 de la presente Ley tiene los derechos reconocidos en el artículo 24 de la Ley 4/2008, de 19 de junio, de reconocimiento y reparación a las víctimas del terrorismo.

2. Asimismo, las Administraciones Públicas Vascas arbitrarán medidas de discriminación positiva para el acceso al empleo público para las personas víctimas del terrorismo, de conformidad con lo previsto en el artículo 23 de la mencionada Ley 4/2008, de 19 de junio, de reconocimiento y reparación a las víctimas del terrorismo.

#### **Artículo 80.- Otras medidas de discriminación positiva para colectivos desaventajados.**

1. Las Administraciones Públicas Vascas, así como el resto de entidades del sector público vasco, podrán reservar determinados puestos coyunturales de trabajo de naturaleza temporal que no requieran una cualificación especial, y con el límite máximo del veinte por ciento de cada convocatoria, para que sean cubiertos entre personas que pertenezcan a los siguientes colectivos y acrediten poseer la titulación necesaria para su desempeño, así como superen las pertinentes pruebas selectivas:

- a) Personas que, tras ser condenadas penalmente y haber sufrido reclusión en un establecimiento penitenciario, participen en programas de reinserción social auspiciados por las Administraciones Públicas Vascas.
- b) Menores a quienes se les haya aplicado la ley de responsabilidad penal del menor y hayan sido privados de libertad o se les hayan impuesto otras medidas previstas en la legislación.
- c) Personas marginadas socialmente, que se encuentren en programas de inclusión social impulsados por las Administraciones Públicas y cuya concreción se delimitará reglamentariamente.

2. Las convocatorias podrán determinar a qué colectivos de los indicados se les reservan los puestos de trabajo, en función de los diferentes programas que impulse cada Administración Pública.

3. Cualquier medida de discriminación positiva deberá observar los principios contenidos en la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

## CAPÍTULO III.- Procesos y sistemas de selección de personal empleado público

### Artículo 81.- Principios de los Sistemas de selección.

1. Los procesos selectivos en las Administraciones Públicas Vascas se desarrollarán de conformidad con los principios recogidos en el artículo 70 de la presente Ley.

2. Los procesos selectivos se llevarán a cabo para el acceso a Cuerpos, Escalas u otros sistemas de agrupación de personal funcionario. Asimismo, podrán realizarse procesos selectivos a puestos de trabajo y a áreas funcionales, sin perjuicio de que previamente a la realización del proceso se adscriba el puesto o los puestos de trabajo a un determinado cuerpo o escala en función de la identidad funcional que exista y siempre de acuerdo con lo que se establece en la presente ley. En este caso, en los procesos selectivos a puestos de trabajo o a agrupaciones de puestos de trabajo se deberán prever una o varias pruebas comunes para todos aquellos puestos que se adscriban a un determinado cuerpo, escala o especialidad.

3. Los procesos de selección deberán incluir pruebas con validez para predecir el buen ejercicio de las funciones y el desempeño eficaz de las tareas que se deben desarrollar en el puesto de trabajo, en la agrupación de puestos de trabajo o, en su caso, en los cuerpos y escalas. En todos los procedimientos selectivos para el ingreso en las Administraciones Públicas Vascas habrá, al menos, una prueba de carácter práctico o de desarrollo de supuestos prácticos, que consistirá en comprobar la adecuación de los conocimientos y destrezas de las personas aspirantes a las tareas principales de los puestos de trabajo, con el fin de predecir su correcto desempeño o aprendizaje.

4. En todo proceso selectivo para el ingreso en las Administraciones Públicas Vascas, se podrá hacer uso, simultánea o alternativamente, de los instrumentos recogidos en el Artículo 84.2 de la presente Ley.

5. Aparte de los instrumentos citados en el apartado anterior que pueden utilizarse en el desarrollo de las pruebas, los procedimientos selectivos de acceso a empleos públicos, ya sean de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo, podrán disponer de un período de prácticas o de prueba, que tendrá carácter selectivo. Dicho periodo podrá llevar incorporado un proceso de formación. En los puestos de trabajo del Grupo de Clasificación "A" y en los empleos laborales cubiertos por titulados superiores el período de prueba tendrá una duración mínima de seis meses y en los demás grupos de clasificación tendrá una duración mínima de tres meses. El Instituto Vasco de Administración Pública será el organismo encargado de organizar o certificar los citados cursos de formación.

6. El período de prácticas o de prueba tanto de personal funcionario como laboral será supervisado por un/una superior jerárquico/a o persona en quien delegue, que ejercerá su tutoría y se responsabilizará de orientar y dirigir profesionalmente a la persona funcionaria en prácticas o al laboral en período de prueba, así como de elaborar un informe que deberá remitir al órgano técnico de selección sobre la idoneidad del/la candidata/a para ejercer las responsabilidades propias del puesto de trabajo, agrupación de puestos, o cuerpo o escala, en su caso. El nombramiento, requisitos y funciones del quien ejerza la tutoría del período de prueba se regularán reglamentariamente por cada Administración Pública.

7. El personal funcionario interino y el personal laboral temporal podrá tener un período de prueba y, en su caso, un período de formación.

8. La selección de personal funcionario interino y del personal laboral temporal se llevará a cabo mediante procedimientos ágiles en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito y capacidad, la publicidad y la libre concurrencia.

9. De acuerdo con lo previsto en la presente ley, con la finalidad de proveer puestos de trabajo, por razones excepcionales, mediante el nombramiento de personal funcionario interino o personal laboral temporal se podrá acudir para la provisión temporal a aquellos candidatos y candidatas que, no habiendo obtenido plaza, hayan participado en un proceso selectivo y hayan superado los ejercicios que se determinen reglamentariamente por cada administración pública.

10. Los citados listados tendrán la vigencia máxima que se determine reglamentariamente. Concluido dicho período, los listados perderán todo tipo de validez y las Administraciones Públicas vascas deberán proceder, en todo caso, a la realización de nuevas convocatorias de selección.

#### **Artículo 82.- Bases de convocatoria.**

1. Las bases de convocatoria de los procesos selectivos han de incluir:

- a) El número de dotaciones convocadas de cada puesto de trabajo, con indicación del que se reserva a promoción interna.
- b) Los conocimientos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo o de la agrupación de puestos de trabajo o, en su caso, del cuerpo o escala.



- c) Los instrumentos de selección que se utilizarán para acreditar la idoneidad de los aspirantes, así como también el peso que se atribuye a cada uno de ellos en el proceso selectivo.
  - d) La composición del órgano de selección.
  - e) El modelo de solicitud a formalizar, o la dirección o sede electrónica correspondiente para su tramitación electrónica, cuyo envío se podrá realizar con plenos efectos por medios telemáticos.
  - f) La duración del período de prácticas y de prueba, en su caso.
2. En los procesos de cobertura de plazas de empleo temporal las bases deberán contener, como mínimo, lo previsto en los apartados b), c) y f) del punto anterior.
3. En todo caso, quienes participen en los procesos selectivos para el acceso a las Administraciones Públicas Vascas, tendrán derecho a estar informados del calendario del proceso y de las distintas fases del mismo a través de medios telemáticos.
4. La publicidad de las convocatorias de los procesos selectivos de las Administraciones Públicas Vascas se hará mediante la inserción de las bases en el Boletín Oficial correspondiente y en las respectivas sedes electrónicas de cada institución, entidad o Administración Pública. Asimismo, se podrán publicar en los medios de comunicación social de soporte escrito.

**Artículo 83.- Sistemas de selección de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo.**

1. Los sistemas selectivos para el acceso al empleo público son la oposición, el concurso y el concurso-oposición.
2. Los sistemas ordinarios de selección para el acceso al empleo público serán la oposición y el concurso-oposición.
3. La oposición consistirá en la celebración de pruebas selectivas para determinar la idoneidad y la capacidad de los aspirantes y establecer su orden de prelación. Las pruebas selectivas podrán incluir uno o varios de los instrumentos de selección de entre los regulados en el artículo 80 de esta ley.

4. El concurso-oposición consistirá en la celebración sucesiva de pruebas selectivas, así como la valoración de méritos de las y los aspirantes conforme a los baremos que vengan establecidos en las bases de la convocatoria. A esta valoración de méritos deberá otorgarse una puntuación proporcionada de forma que no determine por sí misma el resultado del proceso selectivo. La valoración de dichos méritos o niveles de experiencia no supondrá más de un 30% de la puntuación máxima alcanzable en el proceso selectivo. Con el fin de asegurar la debida idoneidad de las personas aspirantes, estas deberán superar en la fase de oposición la puntuación mínima establecida para las respectivas pruebas selectivas.

5. El sistema de concurso consistirá únicamente en la valoración de méritos Sólo con carácter excepcional podrán cubrirse por este sistema los puestos de trabajo de personal investigador y aquellos otros que se establezcan por ley.

6. Los órganos de selección de las Administraciones Públicas Vascas no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aprobados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria. No obstante, siempre que los órganos de selección de las Administraciones Públicas Vascas hayan propuesto el nombramiento de igual número de aspirantes que el de plazas convocadas, y con el fin de asegurar la cobertura de las mismas, cuando se produzcan renuncias de aspirantes seleccionados o vacantes que se hayan producido desde la convocatoria, el órgano convocante podrá requerir del órgano de selección una relación complementaria de aspirantes que sigan a los propuestos y que hayan superado, asimismo, las diferentes pruebas, para, si cumplen todos los requisitos, su nombramiento como personal funcionario de carrera.

7. El sistema selectivo podrá completarse con la superación de un periodo de prácticas y un curso de formación con evaluación final.

#### **Artículo 84.- Instrumentos de selección.**

1. Los procedimientos de selección cuidarán especialmente la conexión entre el tipo de pruebas a superar y la adecuación al ejercicio de funciones que deben desarrollarse en los puestos de trabajo cuya cobertura se realizará como consecuencia del proceso de selección.

2. Para el desarrollo de las pruebas selectivas, las Administraciones Públicas Vascas podrán hacer uso, entre otros, de los siguientes instrumentos de selección:

- a) La realización de pruebas de conocimiento orales y/o escritas.

- b) La realización de pruebas psicotécnicas.
  - c) La superación de pruebas físicas.
  - d) La superación de pruebas relacionadas con las tecnologías de la información y la comunicación y, particularmente, las pruebas de acreditación de tales materias a través de los sistemas que se prevean reglamentariamente.
  - e) La acreditación reglamentaria de conocimientos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación
  - f) La comprobación, mediante sistemas de acreditación, del dominio de lenguas extranjeras.
  - g) La exposición curricular por las personas candidatas.
  - h) La acreditación de estar en posesión de los repertorios básicos de conducta y conocimientos básicos, para el acceso de personas con discapacidad intelectual o psíquica.
3. Cuando los listados de aspirantes o las pruebas convocadas para la provisión de personal interino o temporal no pudiesen dar respuesta a las necesidades objetivas de las Administraciones Públicas Vascas, ya sea por la inexistencia de personal candidato o por la no superación por éstos de las pruebas selectivas, se podrá acudir a los Servicios Públicos de Empleo para proveer tales puestos de trabajo.

#### **CAPÍTULO IV.- Órganos de selección en el empleo público.**

##### **Artículo 85.- Órganos de selección. Principios generales que informan su configuración.**

1. Los órganos de selección del empleo público vasco actuarán de acuerdo con los principios de objetividad, imparcialidad y profesionalidad.
2. Los miembros de los órganos de selección deberán abstenerse en aquellas circunstancias en que su imparcialidad pueda verse en entredicho por motivos profesionales o de cualquier otro carácter, así como en las demás circunstancias previstas en el ordenamiento jurídico vigente.
3. Los miembros de los órganos de selección serán responsables de la transparencia y objetividad de cada procedimiento, del contenido, de la confidencialidad de las pruebas y del estricto cumplimiento de las bases de convocatoria.

4. Salvo que se justifique debidamente su imposibilidad, la composición de los órganos de selección ha de ser equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. Se considera que existe una representación equilibrada cuando en los órganos de selección de más de cuatro miembros cada sexo esté representando al menos al 40%; en el resto cuando los dos sexos estén representados.

5. Al menos uno de los miembros que formen parte de los órganos de selección deberán acreditar formación y/o experiencia en técnicas de selección en el empleo público.

6. En ningún caso podrán formar parte de los órganos de selección:

- a) El personal de elección o de designación política.
- b) El personal eventual.
- c) El personal funcionario interino.
- d) El personal laboral temporal.
- e) Las personas que se haya dedicado en los últimos cinco años a preparar aspirantes para el ingreso al empleo público.
- f) Personal en representación de los sindicatos, de asociaciones de funcionarias/os o de colegios profesionales, que actúen por cuenta de tales organizaciones o entidades.

7. Corresponderá al órgano convocante del proceso selectivo el nombramiento de las personas que deban formar parte de los órganos de selección.

8. Las Administraciones forales y locales podrán solicitar al Instituto Vasco de Administración Pública la designación de alguno de sus miembros en los órganos de selección, con la finalidad de reforzar mediante la incorporación de determinados profesionales expertos en materia de acceso la calidad del proceso selectivo o preselectivo.

#### **Artículo 86.- Órganos permanentes de selección.**

1. Las Administraciones Públicas Vascas podrán crear órganos de selección de carácter permanente. La composición de los órganos permanentes de selección atenderá al criterio de

representación equilibrada entre mujeres y hombres previsto en el artículo 82.4 de la presente Ley y a criterios de profesionalidad, objetividad e imparcialidad.

2. La finalidad de los órganos permanentes de selección es llevar a cabo de forma coordinada la aplicación de los criterios comunes a los distintos procesos y la organización y gestión ágil y eficiente de los mismos. Reglamentariamente se determinarán los criterios generales y las funciones que desarrollarán los órganos permanentes y el régimen de dedicación de sus miembros.

3. Los miembros de los órganos de selección de carácter permanente deberán acreditar formación y/o experiencia sobre técnicas de selección. El Instituto Vasco de Administración Pública podrá organizar u homologar, en su caso, dichos cursos de formación.

4. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma, el órgano permanente de selección se adscribirá al Instituto Vasco de Administración Pública. Para la gestión de cada proceso, el órgano permanente contará con el asesoramiento de personas expertas en las funciones y tareas de los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, que serán designadas por la persona titular de la dirección del Instituto Vasco de Administración Pública. Este órgano permanente podrá, mediante convenio suscrito al efecto, actuar asimismo como órgano de selección de las administraciones forales y locales de Euskadi.

5. En el resto de las Administraciones Públicas Vascas, los órganos permanentes de selección, en el caso de que no se hiciera uso de la facultad prevista en el apartado anterior, se adscribirán al departamento o unidad competente en materia de empleo público.

## **CAPÍTULO V.-**

### **Formación en el empleo público vasco. El Instituto Vasco de Administración Pública**

#### **Artículo 87.- La formación en el empleo público vasco.**

1. Las políticas de formación son parte integrante de las políticas de recursos humanos de las Administraciones Públicas Vascas.

2. Se entiende por formación el aprendizaje planificado para la adquisición, retención y transferencia de conocimientos, destrezas, actitudes y valores que mejoren el servicio público y el desarrollo del personal empleado público. La formación perseguirá los objetivos de mejora del desempeño del puesto de trabajo y desarrollo y promoción profesional del personal empleado público.

3. La formación del personal directivo público profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma será competencia del Instituto Vasco de Administración Pública o, en su caso, se realizará a través de programas previamente homologados por el órgano competente en materia de empleo público. La formación del personal directivo público profesional del resto de las Administraciones Públicas Vascas podrá ser así mismo organizada y certificada por el Instituto Vasco de Administración Pública previo convenio suscrito al efecto.

4. En los supuestos en que las entidades locales prevean una fase de formación como parte del proceso selectivo de su personal empleado público, podrán convenir con el Instituto vasco de Administración Pública la realización de tales cursos selectivos, que podrán ser comunes para varios ayuntamientos.

#### **Artículo 88.- Funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en materia de formación del personal empleado público.**

1. El Instituto Vasco de Administración Pública ejercerá, en el campo de la formación y la investigación, las siguientes atribuciones:

- a) Diseñar, gestionar y evaluar los planes de formación de entrada, para el puesto y para la carrera profesional, del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Entes Institucionales, de acuerdo con la normativa vigente en materia de formación y los criterios de la Dirección competente en materia de empleo público del Gobierno Vasco.
- b) Colaborar con los Órganos Forales de los Territorios Históricos, Municipios y demás entidades de Administración Local de Euskadi en los procesos de formación de entrada, para el puesto y para la carrera profesional del personal a su servicio, en cualquiera de los ámbitos de dichos procesos, bien sea el diagnóstico de necesidades formativas, la planificación y programación, así como la evaluación, para lo cual es establecerán convenios y acuerdos de colaboración.
- c) Diseñar, organizar y evaluar, de acuerdo con los criterios de la Dirección competente en materia de empleo público del Gobierno Vasco, programas formativos dirigidos a la

cobertura de las necesidades formativas identificadas a partir de los análisis de puestos y de la evaluación del desempeño de los puestos de trabajo de la administración de la Comunidad Autónoma. Las administraciones forales y locales tendrán disponibles dichos programas mediante la suscripción de correspondiente convenio.

- d) Diseñar, organizar y evaluar, de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión de Coordinación del Empleo Público Vasco, los programas de formación del personal directivo público profesional de las Administraciones Públicas Vascas, tanto los dirigidos a obtener las competencias necesarias para el desempeño de tales puestos, como los dirigidos al desarrollo de competencias directivas. En todo caso, los programas para el personal directivo público profesional de la Administración General de la Comunidad Autónoma serán diseñados de acuerdo con los objetivos definidos por el departamento competente en materia de empleo público.
- e) Diseñar, organizar y evaluar los programas de formación selectivos para el acceso a puestos de trabajo de las Administraciones Públicas Vascas.
- f) Certificar la formación de las empleadas y empleados públicos, así como desarrollar sistemas de certificación de competencias. También homologará las acciones formativas promovidas por las administraciones públicas vascas, conforme a la normativa que desarrolle esta materia.
- g) Impulsar la planificación, el diseño y la implantación de planes transversales de formación, la coordinación y el trabajo en red entre las Administraciones públicas vascas para el diseño de planes de formación coordinados.
- h) Promover estudios e investigaciones sobre la mejora del Servicio Público y sobre el desarrollo profesional del personal al servicio de las Administraciones Públicas Vascas que ayuden a avanzar en el proceso de construcción de un sistema formativo integrado dentro de las políticas de recursos humanos del sector público vasco.

2. Todas las actividades de formación, en lo que respecta a la prestación de la actividad, podrán ser organizadas y gestionadas directamente por el propio Instituto Vasco de Administración Pública o desarrolladas por centros universitarios, empresas de formación o profesionales contratados por el propio Instituto. En estos últimos casos, el diseño del programa deberá ser homologado por el IVAP y asimismo la actividad formativa será objeto de evaluación por el propio Instituto.

## TÍTULO VI

### LA CARRERA PROFESIONAL

#### CAPÍTULO I.- Concepto de carrera profesional y modalidades

##### **Artículo 89.- La carrera profesional en el empleo público. Concepto.**

1. La carrera profesional es el conjunto planificado de oportunidades de mejora, movilidad y expectativas de progreso profesional reguladas conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.
  
2. La carrera profesional es, asimismo, un instrumento de gestión de personas en la Administración Pública con el fin de garantizar un desempeño eficaz, eficiente y productivo en los distintos puestos de trabajo.
  
3. El personal funcionario de carrera podrá desarrollar su progresión profesional en las distintas Administraciones Públicas Vascas, de acuerdo con lo previsto en esta ley.
  
4. Las Administraciones Públicas Vascas, de acuerdo con sus políticas de recursos humanos, deberán proveer de la formación necesaria para que el personal funcionario de carrera y el laboral fijo puedan progresar en el desempeño y en sus expectativas de promoción y desarrollo profesional en su puesto de trabajo o en las agrupaciones de puestos de trabajo que organizativamente se determinen.
  
5. La carrera profesional y la promoción interna del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas vascas se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en el Estatuto de los Trabajadores y se articulará de conformidad con lo que se disponga en los correspondientes convenios colectivos, que se adecuarán, atendiendo a la naturaleza de la relación, a los principios generales establecidos en esta Ley.

##### **Artículo 90.- Modalidades de carrera profesional del personal funcionario de carrera.**

La carrera profesional del personal funcionario público se podrá hacer efectiva a través de las siguientes modalidades:



- a) La carrera profesional vertical consistirá en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión recogidos en esta ley.
  - b) La carrera profesional horizontal se configura como el reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y que se manifiesta a través de una significativa mejora en su desempeño profesional.
  - c) La promoción interna vertical consistirá en el ascenso desde un cuerpo o escala de un subgrupo, o grupo de clasificación profesional en el supuesto de que este no tenga subgrupos, a otro inmediatamente superior, de acuerdo con lo establecido en esta Ley.
  - d) La promoción interna horizontal consistirá en el acceso a cuerpos o escalas del mismo subgrupo o grupo de clasificación profesional en el caso de que este no tenga subgrupos, de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley.
3. Las Administraciones Públicas Vascas podrán establecer sistemas de carrera profesional vertical, horizontal o mixtos.
4. El Gobierno Vasco procederá a aprobar un reglamento de carrera profesional que desarrolle las distintas modalidades previstas en el presente Título para el personal funcionario de carrera de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma y de sus entes instrumentales. El resto de Administraciones Públicas vascas aprobará sus reglamentos de carrera profesional por sus órganos competentes. En todo caso, a través de la Comisión de Coordinación del Empleo Público se propondrán modelos de Reglamento de carrera profesional que faciliten, en su caso, la movilidad interadministrativa del personal empleado público y el reconocimiento mutuo de los diferentes grados de desarrollo profesional.

## **CAPÍTULO II.- Grados de desarrollo profesional**

### **Artículo 91.- Grado de desarrollo profesional. Concepto.**

1. La carrera profesional se estructura a través de una secuencia ordenada de grados de desarrollo profesional que podrán ser reconocidos a cada persona funcionaria de carrera por las Administraciones públicas vascas.

2. El grado de desarrollo profesional reconoce y sanciona el crecimiento profesional de la persona funcionaria y, en su caso, habilita para el desempeño de uno o varios puestos de trabajo en las Administraciones Públicas vascas.

3. Todos los puestos de trabajo de las Administraciones Públicas vascas determinarán el grado o grados de desarrollo profesional exigidos para su desempeño.

4. El ingreso en la función pública se hará siempre en el grado de desarrollo profesional inferior de cada grupo o subgrupo de clasificación. Excepcionalmente y por necesidades organizativas justificadas, se podrá ingresar en un grado de desarrollo profesional distinto del de entrada, pero en este caso en las pruebas selectivas la persona aspirante deberá acreditar mediante pruebas objetivas y experiencia demostrada que dispone de las competencias exigidas para el reconocimiento del grado de desarrollo profesional requerido en el desempeño del puesto de trabajo.

5. Salvo lo previsto en el apartado anterior, el ascenso de grado de desarrollo profesional será siempre al grado inmediatamente superior de la escala que se determine en cada grupo o subgrupo de clasificación.

#### **Artículo 92.- Enumeración de los grados de desarrollo profesional según grupos o subgrupos de clasificación.**

1. En el Subgrupo C2 existirán los siguientes grados de desarrollo profesional:

- a) Entrada
- b) Inicial
- c) Medio
- d) Alto
- e) Superior

2.- En el Subgrupo C1, así como en el Grupo B de clasificación, existirán los siguientes grados de desarrollo profesional:

- a) Entrada

- b) Inicial
- c) Medio
- d) Alto
- e) Superior
- f) Sénior

3.- En los Subgrupos A1 y A2 existirán los siguientes grados de desarrollo profesional.

- a) Entrada
- b) Inicial
- c) Medio
- d) Alto
- e) Superior
- f) Sénior
- g) Experto

**Artículo 93.- Régimen jurídico del reconocimiento de grados de desarrollo profesional.**

1. El reconocimiento de la carrera profesional es un sistema de acreditación de competencias profesionales que se articula mediante criterios objetivos que identifican, evalúan y valoran el desarrollo profesional efectivo de cada persona funcionaria.

2. El sistema de reconocimiento profesional de un determinado grado de desarrollo profesional se basará en criterios de relevancia de los contenidos profesionales acreditados para el área funcional o agrupación de puestos de trabajo correspondiente solicitada, y en la fiabilidad y objetividad del proceso para su constatación.

3. Los años de servicios prestados en el puesto o puestos de trabajo son un requisito mínimo para solicitar el reconocimiento de un grado de desarrollo profesional superior, según la siguiente escala temporal:

- a) Entrada, 3 años

- b) Inicial 3 años
- c) Medio 5 años
- d) Alto 5 años
- e) Superior 6 años
- f) Sénior 6 años
- g) Experto

4. Los cómputos de los períodos a efectos de solicitar un nuevo grado de desarrollo profesional comenzarán a partir del 1 de enero del año siguiente al del cumplimiento del último grado.

5. Los grados de desarrollo profesional, una vez reconocidos, serán objeto de consolidación, salvo las circunstancias previstas en los artículos 95.5 y 96.6 de esta Ley, en los casos de obtenerse el grado de desarrollo profesional Sénior y Experto, supuestos en los cuales dos evaluaciones negativas en dos períodos anuales consecutivos conllevarán la pérdida del grado obtenido y se les reconocerá el inmediatamente anterior, con los efectos que se determinen reglamentariamente.

#### **Artículo 94.- Procedimiento de reconocimiento del grado de desarrollo profesional.**

1. Para presentar la solicitud de reconocimiento de un determinado grado de desarrollo profesional se ha de permanecer en el grado inmediatamente inferior el tiempo mínimo exigido en esta ley y acreditar objetivamente que se disponen de las competencias requeridas para alcanzar esa progresión profesional en el sistema de carrera.

2. El cómputo de plazos será por años naturales.

3. El reconocimiento del grado de desarrollo profesional requerirá la evaluación de la trayectoria o evolución profesional de la persona solicitante en los términos previstos en esta ley.

4. Cada Administración Pública vasca establecerá ante qué órgano o instancia técnica se presentará la solicitud de reconocimiento de grado de desarrollo profesional. En la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi se constituirá, adscrita al Instituto Vasco de Administración Pública, una Comisión de Desarrollo Profesional, que será el

órgano competente en materia de reconocimiento de los grados de desarrollo profesional y dispondrá de la composición que se determine reglamentariamente.

5. Las Administraciones Públicas vascas podrán mancomunarse, constituir consorcios o encomendar el sistema de reconocimiento de grados al órgano o instancia competente de la Diputación Foral o a la Comisión de Desarrollo Profesional del Gobierno Vasco. La entidad que encomiende la gestión deberá hacer frente a los costes de la misma.

6. El órgano o instancia competente para reconocer el grado de desarrollo profesional deberá resolver en el plazo de dos meses y los efectos económicos de tal resolución comenzarán a devengarse desde el 1 de enero del año en que se presente la citada solicitud.

7. En la Administración Pública de Euskadi se constituirá una Comisión de Garantías que conocerá los recursos que se presenten contra las propuestas de resolución de denegación de reconocimiento de grado, con las competencias y composición que se determine reglamentariamente. El resto de Administraciones Públicas vascas podrán conformar Comisiones de Garantías o, mediante convenio, encomendar tales funciones a la Comisión de Garantías de la Administración Pública Vasca.

8. Reglamentariamente se establecerán, diferencialmente por grupos de clasificación, los criterios de valoración para certificar el reconocimiento del grado profesional. Entre ellos deberán incluirse la trayectoria profesional, la experiencia, la formación en el área funcional o agrupación de puestos correspondiente y la evaluación del desempeño. También podrán realizarse, cuando así se estime oportuno, pruebas de acreditación de competencias así como valorar publicaciones e investigaciones realizadas por el personal funcionario siempre que ellas tengan una relación objetiva con el área funcional o agrupación correspondiente.

### **CAPÍTULO III.- Carrera profesional vertical y horizontal**

#### **Artículo 95.- Carrera profesional vertical.**

1. La carrera profesional vertical consiste en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo de conformidad con los procedimientos de provisión regulados en esta ley.

2. En todo caso, la carrera profesional vertical se desplegará dentro de un mismo Grupo o Subgrupo de Clasificación.

3. En la carrera profesional vertical se requerirá acreditar, además de todos aquellos requisitos exigidos para la cobertura del puesto de trabajo y en aquellos casos en que se haya implantado la carrera profesional prevista en esta ley, el reconocimiento previo del grado o grados de desarrollo profesional exigidos para el desempeño del citado puesto de trabajo.

4. En el supuesto de que no existiera personal funcionario con el grado o grados de desarrollo profesional exigidos en la convocatoria de provisión de puestos de trabajo, se podrá cubrir el mismo en Comisión de Servicios por un funcionario que disponga del grado de desarrollo profesional inmediatamente anterior al exigido en el puesto de trabajo.

5. Los grados de desarrollo profesional reconocidos al personal funcionario se regirán, en cuanto a consolidación, por lo previsto en el artículo 91.5 de la presente ley. No obstante, el personal funcionario que haya obtenido el puesto por los procedimientos de provisión previstos en esta ley podrá ser removido del mismo cuando se constate fehacientemente, de acuerdo con lo que se determine reglamentariamente, que el grado profesional reconocido no garantiza un desempeño eficaz de las tareas vinculadas al puesto de trabajo tras la primera evaluación del desempeño realizada desde el momento de la obtención del citado puesto.

#### **Artículo 96.- Carrera profesional horizontal.**

1. Las Administraciones Públicas vascas podrán implantar sistemas de carrera profesional horizontal.

2. La carrera profesional horizontal consiste en la progresión en el grado de desarrollo profesional del personal funcionario público sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo.

3. La implantación de la carrera profesional horizontal en las Administraciones Públicas vascas podrá proyectarse sobre algunos o todos los puestos de trabajo en función de su nivel de complejidad.

4. En todo caso, la implantación de la carrera profesional horizontal se llevará a cabo a través de la progresión de grados de desarrollo profesional conforme a lo establecido en esta ley.

5. Los grados de desarrollo profesional reconocidos al personal funcionario le habilitarán, en su caso, para ascender en la estructura de puestos de trabajo de la Administración correspondiente, de acuerdo con las reglas previstas en esta ley para la carrera profesional vertical.

6. Los grados de desarrollo profesional reconocidos al personal funcionario en esta modalidad de carrera estarán sujetos, de acuerdo a lo que se determine reglamentariamente, a una mejora efectiva en el desempeño de las tareas del puesto, reconocida por un órgano técnico bajo criterios de relevancia para las funciones del puesto, fiabilidad de la medida y objetividad de la evaluación.

#### **CAPÍTULO IV.- Promoción interna.**

##### **Artículo 97.- La promoción interna del personal empleado público.**

1. La promoción interna es un supuesto de articulación de la carrera profesional de conformidad con lo previsto en este artículo.

2. Las modalidades de promoción interna en las Administraciones Públicas Vascaas son las previstas en el artículo 90:

- a) Promoción interna vertical,
- b) Promoción interna horizontal

3. Las convocatorias de promoción interna podrán hacerse efectivas mediante pruebas específicas en las que participen únicamente personal funcionario de carrera y laboral fijo del propio sector de la administración.

4. Para participar en las pruebas de promoción interna, el personal funcionario de carrera o el personal laboral fijo deberá hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en el Cuerpo o Escala de procedencia, o en excedencia por cuidado de hija/o menor, por motivo de violencia terrorista o por motivo de violencia de género, o en excedencia forzosa en el supuesto de personal laboral, haber completado dos años de servicios en el mismo como personal funcionario de carrera o laboral fijo y poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso al Cuerpo, Escala u otro sistema de agrupación de funcionarios.

5. Las bases de las convocatorias de las ofertas de empleo público correspondiente determinarán el número de dotaciones que se convocarán por promoción interna.

6. Las bases de las convocatorias de las ofertas de empleo público podrán prever que las y los aspirantes aprobados en el turno de promoción interna soliciten que se les adjudique como destino la plaza que venían ocupando, siempre que cumpla los requisitos de la misma.

7. El Personal Laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario. podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concursooposición, de forma independiente o conjunta con los procesos selectivos de libre concurrencia, en aquellos Cuerpos y Escalas a los que figuren adscritos las funciones o los puestos que desempeñe, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos, valorándose a estos efectos como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

#### **Artículo 98.- Promoción interna vertical.**

1. La promoción interna vertical supone el acceso a un Cuerpo, Escala u otro sistema de agrupación de personal funcionario de un Subgrupo o, en su caso, Grupo inmediatamente superior al de pertenencia.

El personal funcionario del Subgrupo de clasificación "C1" que tenga la titulación exigida podrá promocionar al Subgrupo A2 del Grupo "A", sin necesidad de pasar por el Grupo "B".

2. La promoción interna vertical se llevará a cabo mediante pruebas selectivas con valoración de méritos. Las citadas pruebas para el acceso a Cuerpos, Escalas u otros sistemas de agrupación de personal funcionario tendrán el mismo contenido que las pruebas de acceso en el sistema abierto y de libre concurrencia.

3. Únicamente se podrá eximir a las y los candidatos de algún tipo de prueba siempre que se acredite que en el Cuerpo, Escala u otros sistemas de agrupación de personal funcionario de procedencia, tales pruebas ya hubiesen sido realizadas o del contenido funcional de los puestos de trabajo se deriven el conocimiento o aptitud requerida en el proceso selectivo.

#### **Artículo 99.- Promoción interna horizontal.**

1. Las Administraciones Públicas Vascas podrán realizar convocatorias de promoción interna horizontal con el fin de que, personal funcionario de su propia administración que disponga de la



titulación requerida, pueda acceder a Cuerpos, Escalas u otras agrupaciones de funcionarios, del mismo Subgrupo de clasificación.

2. La promoción interna horizontal sólo se podrá llevar a cabo en los Subgrupos "A1" y "A2" y "C1" y "C2".

## TÍTULO VII

### PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO y MOVILIDAD

#### CAPÍTULO I.- Provisión de puestos de trabajo.

##### Sección Primera.- Modalidades de provisión de puestos de trabajo.

**Artículo 100.- La provisión de puestos de trabajo del personal empleado público de las Administraciones Públicas Vascas.**

1. Las Administraciones Públicas Vascas proveerán sus puestos de trabajo mediante los procedimientos previstos en el presente Título, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.

2. La provisión definitiva de puestos de trabajo de las Administraciones Públicas Vascas se llevará a cabo a través de los siguientes sistemas:

- a) Concurso
- b) Libre designación

3. También tendrán la consideración de procedimientos de provisión de puestos de trabajo:

- a) Adscripción provisional.
- b) Comisión de servicios en sus diferentes modalidades reguladas en esta ley.
- c) Reasignación de efectivos.

- d) Redistribución de efectivos.
- f) Movilidad por razones de salud.
- g) Movilidad por razones de violencia de género y por violencia terrorista.
- h) Movilidad interadministrativa.

4. En los procesos de reingreso o de rehabilitación a la condición de funcionario se procederá a la adscripción provisional, salvo en los supuestos de participación del funcionario en los procedimientos de provisión definitiva mediante concurso o libre designación. Si el reingreso o la rehabilitación, en su caso, se produjeran estando en marcha un proceso de reasignación o redistribución de efectivos que afectara directamente a los puestos de trabajo a cubrir, la adscripción provisional podrá posponerse hasta el momento en el que tales procesos finalicen.

5. Para la provisión de un puesto de trabajo será necesario cumplir todos los requisitos y demás exigencias establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo o, en su caso, en los instrumentos de gestión complementaria, salvo las excepciones que sean establecidas por cada Administración Pública en los distintos supuestos de provisión temporal del puesto de trabajo o cuando así se prevea en un Plan de ordenación de recursos humanos o de optimización de gestión de personas.

6. El desarrollo de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo recogidos en la presente Ley se llevará a cabo por medio de decreto del Gobierno Vasco.

## **Sección segunda.- Concurso**

### **Artículo 101.- 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 candidatas, así como en la valoración de los méritos, que será realizado por un órgano colegiado de carácter técnico.

#### **Artículo 102.- La convocatoria del concurso**

1. Los concursos para la provisión de puestos de trabajo podrán convocarse para la generalidad de los puestos vacantes, para puestos de trabajo de una determinada área funcional o de un sector especializado o referido a vacantes de uno o más cuerpos o escalas o para puestos de trabajo de manera individualizada, en atención a las necesidades de servicio.

Excepcionalmente, y de acuerdo a las previsiones contenidas en un Plan de Empleo interno, las Administraciones Públicas Vascas podrán autorizar la convocatoria de concursos de provisión de puestos de trabajo dirigidos exclusivamente a personal funcionario destinado en áreas, sectores o departamentos que se determinen.

2. La convocatoria del concurso deberá establecer, entre otras cosas, la proporción que se atribuye a los distintos factores a valorar en cada puesto de trabajo.

Las convocatorias de los concursos deberán contener, al menos, la siguiente información:

- a) Denominación, localización, nivel o encuadramiento y complemento específico asignado de los puestos a proveer.
- b) Requisitos exigidos para el desempeño del puesto, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en la Relación de Puestos de Trabajo y, en su caso, los datos que se recojan en el instrumento complementario de gestión de recursos humanos.
- c) Baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se incluyan, y la puntuación mínima exigida, en su caso, para acceder al puesto objeto de la convocatoria.
- d) Composición del órgano encargado de la valoración de los aspirantes.
- e) Plazo de presentación de solicitudes que, en ningún caso, podrá ser inferior a 10 días hábiles
- f) La posibilidad de participación, de acuerdo con lo previsto en la RPT, en su caso, en el procedimiento de provisión de puestos de trabajo de personal funcionario docente e investigador, personal estatutario o personal adscrito al sector de la sanidad o de otras Administraciones Públicas.

3. Las convocatorias podrán determinar la necesidad de obtener una puntuación mínima en el desarrollo de instrumentos previstos en este apartado para poder acceder al puesto objeto de la convocatoria.

4. Podrán participar en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo el personal funcionario que se halle en servicio activo, servicios especiales y en las situaciones de excedencia previstas en la presente Ley, así como en las situaciones de servicio en otras Administraciones Públicas y en situación de suspensión de funciones no firme, siempre que haya cumplido el tiempo de permanencia establecido para tales situaciones.

5. Las convocatorias de provisión de puestos y las respectivas resoluciones que dan fin a tales procedimientos se publicarán en el Boletín Oficial del País Vasco o en los Boletines Oficiales de los Territorios Históricos, según afecten, respectivamente, a puestos de trabajo de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma o del resto de Administraciones Públicas vascas.

No obstante, las convocatorias de provisión de puestos de trabajo abiertas a personal funcionario de otras Administraciones Públicas deberán publicarse además en el Boletín Oficial del País Vasco a efectos de conocimiento general.

Las convocatorias de todos los concursos se publicarán en la sede electrónica de cada Administración Pública vasca.

#### **Artículo 103.- Convocatoria unitaria de concursos.**

Las Administraciones Públicas Vascas, a propuesta de la Comisión de Coordinación del Empleo Público Vasco, podrán acordar la celebración de procesos de provisión de manera unitaria en varias Administraciones Públicas.

#### **Artículo 104.- Valoración de los concursos y reglas adicionales.**

1. En los concursos para la provisión de puestos de trabajo se valorará, especialmente, la adecuación de las competencias del candidato o la candidata al perfil funcional del puesto de trabajo. En todo caso, serán objeto de valoración:

- a) Los resultados de la evaluación del desempeño, siempre que exista.
- b) La experiencia en puestos de naturaleza similar o de la misma área funcional.
- c) Las titulaciones que procedan, siempre que guarden relación con el puesto de trabajo convocado.

- d) Los cursos de formación y perfeccionamiento adecuados al puesto de trabajo objeto de la convocatoria.
  - e) El nivel de conocimiento acreditado del euskera, cuando no constituya requisito.
  - f) El grado o grados de desarrollo profesional adquiridos por el personal funcionario en su carrera profesional, al margen de los que sean un requisito exigido en su caso para el desempeño del citado puesto de trabajo.
2. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, en los concursos para la provisión de puestos de trabajo se podrá valorar el conocimiento de los idiomas, la actividad docente e investigadora, así como cualquier otro mérito que tenga relación directa con las funciones y tareas a desempeñar en el puesto de trabajo convocado.
3. Para valorar la adecuación de los candidatos al puesto de trabajo, aparte de la valoración de los méritos respectivos, se podrán utilizar cualquiera de los instrumentos siguientes:
- a) Pruebas de conocimiento.
  - b) Elaboración y participación en proyectos de mejora, así como la presentación de Memorias que tengan como finalidad la modernización, innovación u optimización de los servicios y procedimientos desempeñados en los puestos de trabajo correspondientes.
  - c) Pruebas de aptitud y de capacidades cognitivas.
  - d) Ejercicios y simulaciones demostrativos de la posesión de destrezas.
  - e) Entrevistas.
4. El personal funcionario con destino provisional vendrá obligado, en tanto que 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 o agrupación de funcionarios correspondiente.
5. El personal funcionario que obtenga un puesto mediante concurso no podrá tomar parte en los sucesivos que se convoquen dentro de los dos años siguientes. Dicho límite temporal no será aplicable cuando el personal funcionario hubiera perdido la adscripción al puesto de trabajo en virtud de remoción o por la supresión del puesto de trabajo

**Artículo 105.- Remoción del personal funcionario que haya obtenido un puesto de trabajo por concurso.**

1. El personal funcionario que desempeñe un puesto de trabajo al que accedió a través de concurso podrá ser removido del mismo cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo que modifique los presupuestos que sirvieron de base a la convocatoria. Tal modificación deberá tener reflejo en la relación de puestos de trabajo o, en su caso, en el instrumento complementario de gestión.
- b) Cuando su rendimiento sea notoriamente insuficiente y no comporte inhibición, puesto de manifiesto a través de la evaluación del desempeño.
- c) En aquellos casos en que se acredite fehacientemente mediante la evaluación del desempeño la inadaptación funcional del funcionario a los nuevos requerimientos del puesto de trabajo y tales carencias no puedan ser subsanadas mediante un proceso de formación o, una vez realizado este, el funcionario no supere las exigencias del mismo.
- d) Y en todos aquellos supuestos previstos en esta ley que conlleven procedimientos de redistribución de efectivos, readscripción de puestos de trabajo o cualquier otra medida derivada de Planes de Ordenación de recursos humanos o de optimización de la gestión de personas.

2. La remoción, salvo en el supuesto d) del apartado anterior que se regirá por su propio procedimiento, se efectuará previo expediente contradictorio, mediante resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento, previa audiencia del interesado y oído el órgano de representación unitaria correspondiente.

3. El personal funcionario que cese en un puesto de trabajo por las causas previstas en las letras a) y b) del apartado anterior sin obtener otro por los sistemas de concurso o libre designación, quedará pendiente de adscripción hasta que esta se produzca provisionalmente en los términos previstos en esta ley.

## Sección tercera.- Libre designación

### Artículo 106.- Libre designación como sistema de provisión de puestos de trabajo.

1. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional o, en su caso, previa, por el órgano competente de la idoneidad y de las competencias de las y los candidatas 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, tales como personal de secretaría de alto cargo o de otros cargos públicos electos o de designación o, en su caso, personal de escolta.

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 114, que podrá recabar la intervención de especialistas 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 discrecionalmente a designar libremente a la persona que deba cubrir el puesto de trabajo.

### Artículo 107.- Cese del personal funcionario en los puestos de libre designación.

1. El personal funcionario que desempeñe los puestos de trabajo cuya forma de provisión sea la libre designación podrá ser cesado discrecionalmente, y se le deberá adscribir a un puesto de trabajo conforme al sistema de carrera profesional de cada Administración Pública y con las garantías inherentes de dicho sistema.

2. En el caso de que el nombramiento haya venido precedido de la intervención del órgano técnico previsto en el artículo 114 de esta ley, el órgano competente sólo podrá acordar su cese cuando hayan transcurrido, al menos, seis meses desde el nombramiento de un nuevo titular del órgano de dirección política o administrativo del que dependan orgánicamente.

3. Al personal funcionario que ocupe dichos puestos con carácter definitivo y hasta tanto no obtenga otro puesto de trabajo con el mismo carácter, se le adscribirá provisionalmente a un puesto correspondiente a su cuerpo o escala con efectos del día siguiente al de la fecha del cese.

#### **Artículo 108.- Pérdida de la adscripción definitiva a un puesto de trabajo.**

1. El personal funcionario de carrera perderá la adscripción definitiva a un puesto de trabajo por:

- a) Cese en puesto de libre designación.
- b) Remoción de puesto obtenido por concurso de traslados.
- c) Renuncia, si fuera aceptada por el órgano que efectuó el nombramiento.
- d) Supresión del puesto.
- e) Pase a una situación administrativa que no conlleve reserva de puesto.
- f) Nombramiento con carácter definitivo en otro puesto de trabajo.

2. En todos los supuestos, salvo en el caso del apartado f), se adscribirá provisionalmente al personal a un puesto de trabajo en el que cumpla los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo conforme al sistema de carrera profesional de cada Administración Pública y con las garantías inherentes a dicho sistema.

3. La modificación del sistema de provisión de un puesto de trabajo no supondrá la pérdida de adscripción definitiva al mismo. El personal funcionario que ocupe puestos de trabajo cuya forma de provisión se modifique continuará desempeñando los mismos, y a efectos del cese se regirá por las reglas del sistema por el que fue nombrado.

#### **Sección cuarta.- Órganos técnicos de provisión de puestos de trabajo.**

##### **Artículo 109.- Órganos técnicos de provisión de puestos.**

1. Corresponde al órgano competente en materia de empleo público de cada Administración Pública la designación del órgano técnico de provisión de puestos de trabajo. Su composición se adecuará a los principios de imparcialidad, profesionalidad y especialización de sus miembros. Asimismo, en su composición se atenderá al criterio de representación equilibrada entre mujer y



hombre. Las personas que formen parte de estos órganos han de acreditar un amplio conocimiento del área profesional en la que está encuadrado el puesto de trabajo, y deberán estar formados en técnicas de selección.

2. En ningún caso podrán formar parte de los órganos colegiados de carácter técnico:
  - a) El personal de elección o de designación política.
  - b) El personal eventual.
  - c) El personal funcionario interino.
  - d) El personal laboral.
  - e) Los representantes de los sindicatos, de asociaciones de personal funcionario o de colegios profesionales que actúen en representación o por cuenta de tales organizaciones o entidades.
  
3. Excepcionalmente, cuando la respectiva Administración no disponga de personal cualificado para evaluar determinados puestos o se considere pertinente acudir a un juicio experto en función de las peculiaridades del puesto de trabajo, los órganos técnicos de selección podrán recurrir a asesores externos que, exclusivamente, ejercerán la función de informar por escrito sobre la adecuación de los candidatos a los puestos a cubrir. No dispondrán de voz ni voto en las deliberaciones previas a la propuesta de resolución.

#### **Sección quinta.- Otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo.**

##### **Artículo 110.- La adscripción provisional.**

1. El personal funcionario que cese en un puesto de libre designación, sea objeto de remoción de un puesto obtenido por concurso o renuncia, será adscrito provisionalmente a otro puesto de trabajo de su cuerpo y escala.
  
2. A solicitud de la persona funcionaria, en los supuestos de rehabilitación previstos en la presente ley, las Administraciones Públicas Vascas adscribirán al funcionario provisionalmente a puestos vacantes o a puestos con titular no ocupados en su cuerpo o escala hasta que obtenga destino definitivo.

3. En los supuestos de supresión del puesto de trabajo la persona funcionaria será adscrita de forma provisional para el desempeño de puestos vacantes o a puestos con titular no ocupados en su cuerpo o escala hasta tanto obtenga destino definitivo en los términos previstos en la presente ley.

4. Será objeto de adscripción provisional la persona funcionaria en los supuestos de reingreso al servicio activo.

5. Será objeto de adscripción provisional la persona funcionaria desplazada de un puesto de trabajo desempeñado de forma transitoria sin adscripción definitiva.

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, tendrá derecho preferente en el siguiente concurso que se celebre y, por una sola vez, a cubrir las vacantes de la misma área funcional o agrupación similar existentes en la misma localidad que fueran de igual o inferior nivel de complemento de destino del puesto objeto de supresión o alteración.

7. 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 111.- Comisión de Servicios ordinaria.**

1. El personal empleado público, en los casos de urgente e inaplazable necesidad, podrá ser asignado en comisión de servicios con reserva de puesto de trabajo al desempeño de puestos propios de su cuerpo o escala o a la realización de funciones distintas de las específicas del puesto al que estén adscritos. El personal que no ostentare un puesto con carácter definitivo podrá ser objeto de asignación en comisión de servicios, en los supuestos y en las condiciones que resulten determinados por cada Administración Pública.

2. Las Administraciones Públicas Vascas se dotarán de instrumentos que permitan una provisión ágil y objetiva de las comisiones de servicios ordinarias, en los que deberán tenerse en cuenta los méritos referidos al puesto objeto de la convocatoria. En todo caso, la convocatoria será publicada en la sede electrónica de la Administración que vaya a cubrir la plaza.

3. La comisión de servicios ordinaria será desempeñada voluntariamente.
  
4. El personal funcionario en comisión de servicios percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo desempeñado.
  
5. Cuando la comisión de servicios se confiera para la realización de tareas especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo, o para el desempeño de aquellas que no pueden ser atendidas coyunturalmente por los titulares de los puestos de trabajo que las tengan atribuidas, la persona funcionaria percibirá como mínimo las retribuciones señaladas al puesto de trabajo propio.
  
6. La comisión de servicios tendrá una duración máxima de dos años, salvo que se hubiera conferido para la cobertura de un puesto de trabajo por encontrarse su titular en situación de servicios especiales o temporalmente ausente del mismo. Podrá prorrogarse únicamente por dos años más si continúan las circunstancias de urgencia e inaplazable necesidad que motivaron su cobertura.

#### **Artículo 112.- Causas de finalización de las comisiones de servicio.**

Las comisiones de servicios para la provisión transitoria de puestos tendrán siempre carácter temporal y finalizarán por las siguientes causas:

- a) El reingreso o reincorporación de la persona funcionaria con reserva de puesto.
- b) La provisión definitiva del puesto o por la adscripción provisional de persona funcionaria de carrera.
- c) Cuando se considere que ya no existen las razones de urgencia e inaplazable necesidad que las motivaron.
- d) Renuncia aceptada del personal comisionado.
- e) Revocación expresa, que deberá ser motivada. Una motivación para dicha revocación podrá ser los resultados de la evaluación del desempeño.
- f) Por el transcurso del tiempo para el que se concedió.

#### **Artículo 113.- Comisión de servicios en otra Administración Pública.**

1. El personal funcionario podrá ser asignado con carácter voluntario y con reserva de puesto de trabajo en comisión de servicios ordinaria a un puesto de trabajo de otra Administración Pública. El límite temporal por el que se reconocerá esta Comisión de Servicios será de un año, prorrogable en períodos sucesivos de la misma duración temporal. Dicha comisión de servicios finalizará, además de por la expiración de los plazos establecidos, por decisión expresa de cualquiera de las Administraciones Públicas.

2. Quienes se encuentren en comisión de servicios en otra Administración Pública se sujetarán a las condiciones de trabajo de esta última, excepto en lo relativo a carrera profesional y a la sanción por separación del servicio.

#### **Artículo 114.- Comisiones de servicios en programas de cooperación.**

1. Las comisiones de servicio para participar en programas o misiones de cooperación al servicio de organizaciones, entidades o gobiernos, pueden acordarse siempre y cuando conste el interés de ambas instituciones y previa justificación de la imposibilidad de realización de las funciones que han de ser encomendadas por parte del personal a su servicio. Se podrá así vincular personal funcionario de las entidades locales vascas a determinados programas de las Asociaciones de Municipios.

2. La duración de la comisión de servicios estará sujeta a los objetivos de la cooperación y no podrá exceder de dos años. Podrá autorizarse su prórroga por períodos de dos años más cuando se justifique la imposibilidad de alcanzar los resultados inicialmente establecidos en el plazo previsto o cuando así lo requiera motivadamente la organización de destino.

3. La resolución que acuerde la comisión de servicios determinará si se percibe la retribución correspondiente al puesto de origen o al puesto de destino.

#### **Artículo 115.- Comisión de servicios forzosa.**

1. Las comisiones de servicios se podrán acordar con carácter forzoso cuando no sea posible su desempeño voluntario, siempre que su provisión sea urgente e inaplazable para el servicio, siempre con audiencia de la persona interesada.

2. La comisión de servicios forzosa se resolverá teniendo en cuenta las circunstancias de cargas familiares y otras causas objetivas que concurran en el personal funcionario, así como

especialmente las necesidades funcionales de los puestos a cubrir, que se establecerán reglamentariamente mediante decreto del Gobierno Vasco.

3. Las comisiones de servicios forzosas tendrán una duración máxima de dos años y no podrán finalizar por renuncia del funcionario comisionado.

4. Si la comisión de servicios hubiera sido conferida con carácter forzoso y el puesto desempeñado tuviera asignadas unas retribuciones inferiores a las del propio, el interesado percibirá, mientras permanezca en tal situación, un complemento transitorio por la diferencia.

5. Los funcionarios tendrán derecho a las indemnizaciones establecidas reglamentariamente para los traslados forzosos.

#### **Artículo 116.- Comisión de servicios por atribución de funciones especiales.**

1. La comisión de servicios para la realización programas, proyectos, planes o tareas de naturaleza especial tendrá una duración máxima de cuatro años prorrogables por dos años más. La Administración convocante deberá determinar las funciones asignadas, los requisitos de provisión y las retribuciones que le correspondan.

2. Las comisiones de servicio para ejercer funciones propias de miembros de órganos de selección o de provisión, tendrán el carácter de comisiones por funciones especiales, particularmente en aquellos casos en que cualquiera de esos órganos tenga naturaleza permanente.

3. El personal funcionario continuará percibiendo las retribuciones íntegras correspondientes a su puesto de trabajo, sin perjuicio de la percepción de las indemnizaciones por razón del servicio a que tengan derecho, en su caso.

#### **Artículo 117.- Reasignación de efectivos.**

1. Cuando sea suprimido un puesto de trabajo como consecuencia de la aplicación de planes de ordenación de recursos humanos o de planes de optimización de la gestión de personas, el personal funcionario podrá 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 funcionario 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, categoría profesional, que se concretarán en el correspondiente plan.

3. El personal funcionario que vaya a ser reasignado a otro puesto de trabajo deberá acreditar a través de programas formativos obligatorios y evaluados mediante pruebas objetivas las competencias básicas requeridas para el correcto desempeño de tales puestos. Estos programas formativos podrán tener la finalidad de reorientar profesionalmente al personal funcionario 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. La reasignación de efectivos se producirá en tres fases:

- a) La primera tendrá lugar en el departamento, entidad o ámbito funcional en el que el desarrolle su actividad el funcionario público. Se realizará en el plazo máximo de un mes.
- b) La segunda se iniciará cuando no exista vacante en el departamento, entidad o ámbito funcional, en cuyo caso se podrá reasignar al funcionario, 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 dos meses, período en el cual se desarrollará el programa formativo obligatorio.
- c) La tercera tiene lugar una vez transcurridos tres meses desde el inicio del proceso y en el caso de que la persona funcionaria no hubiese obtenido puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de este o por no haber superado el programa de formación obligatorio. En este caso, el personal funcionario se integrará en una relación específica de puestos de trabajo en reasignación o de reorientación profesional, siendo declarado de oficio en situación administrativa de expectativa de destino.

Al personal funcionario 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 o Subgrupo de Clasificación 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 que 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.

5. La reasignación de efectivos en las dos primeras fases tendrá carácter obligatorio cuando el puesto esté situado en el mismo Territorio Histórico y voluntaria cuando radique en otro distinto.

6. En la tercera fase, el personal funcionario 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. 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 personal funcionario que, como consecuencia de la reasignación de efectivos en el marco de la aplicación de planes de ordenación de recursos humanos o de optimización de la gestión de personas, vea modificado su lugar de residencia tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establecen en la normativa sobre la materia. Los mismos derechos se reconocerán al personal funcionario en excedencia obligatoria, a quienes se asigne destino en el marco de dicho programa.

#### **Artículo 118.- Reasignación temporal de efectivos.**

1. El personal funcionario podrá ser reasignado temporalmente a puestos de trabajo de iguales o similares características del mismo o diferente Departamento y Área Funcional por medio de Planes de ordenación de recursos humanos o de optimización de la gestión de personas 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.

2. En situaciones excepcionales, debidamente motivadas, cabrá la reasignación temporal a puestos de trabajo de características diferentes.

3. En el caso de que el puesto no sea de iguales características, previamente a la reasignación se llevará a cabo un programa formativo obligatorio para el personal afectado por el proceso. La no superación del programa podrá dar lugar, en su caso, a la inserción de ese personal funcionario en una relación de puestos de trabajo en reasignación y a la declaración en la situación administrativa de expectativa de destino.

4. La reasignación temporal de efectivos tendrá carácter obligatorio cuando el puesto de trabajo esté en el mismo Territorio Histórico y voluntario en el resto.

5. La reasignación temporal de efectivos podrá aplicarse en aquellos casos en que existan necesidades detectadas en otros ámbitos y el plazo de reasignación sea superior a tres meses y no alcance doce meses. Transcurrido este plazo, si subsistieran las circunstancias que dieron lugar a la reasignación temporal, se podrá pasar directamente a la fase segunda del procedimiento de reasignación de efectivos previsto en el artículo anterior.



## **Artículo 119.- Redistribución de efectivos**

1. A iniciativa del órgano competente en materia de empleo público, el personal funcionario que ocupe puestos de trabajo con carácter definitivo puede ser trasladado, por necesidades del servicio o con la finalidad de optimizar los recursos humanos existentes en la organización, a otros puestos de la misma naturaleza y nivel de complemento de puesto, así como con el mismo grado o grados de desarrollo profesional, siempre y cuando para la provisión de los mencionados puestos esté previsto el mismo procedimiento.

2. La redistribución de efectivos será consecuencia de un plan o de medidas puntuales concretas de ordenación de recursos humanos, debiendo ser objeto de motivación suficiente.

3. Este traslado tendrá la consideración de adscripción definitiva.

## **Sección sexta: Movilidad del personal funcionario público.**

### **Artículo 120.- Movilidad por razón de violencia de género.**

1. Las funcionarias víctimas de violencia de género, que se vean obligadas a abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venían prestando sus servicios, con el fin de hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, tendrán derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional, de análogas características, sin necesidad de que sea vacante de necesaria cobertura. La Administración Pública competente, en todo caso, estará obligada a comunicarle las vacantes ubicadas en la misma localidad o en las localidades que la interesada expresamente lo solicite. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

2. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.

3. El mismo derecho tienen los empleados públicos vascos que tengan la condición de funcionarios de carrera o personal laboral fijo que haya sido declarado judicialmente víctima de cualquier tipo de violencia, cuando el traslado de puesto o de localidad sea necesario para hacer efectiva su protección.

4. Las Administraciones Públicas Vascas podrán celebrar convenios entre ellas con el fin de garantizar la movilidad en los supuestos previstos en el presente artículo.

#### **Artículo 121.- Movilidad por razón de violencia terrorista.**

1. El personal empleado público que resulte víctima de daños personales físicos o psicofísicos, o amenazas derivadas de acciones terroristas tendrá, cuando se acredite motivadamente la necesidad, y en consideración a su condición y circunstancias particulares, el derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o categoría profesional.

2. Este derecho tendrá como objetivo la consecución de su protección o la necesidad de abandonar el puesto de trabajo en la localidad donde venía prestando sus servicios a fin de recibir la asistencia debida.

3. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

4. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género, se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.

5.- Las Administraciones Públicas Vascas podrán celebrar convenios entre ellas con el fin de garantizar la movilidad en los supuestos previstos en el presente artículo

#### **Artículo 122.- Movilidad por motivos de salud.**

1. El personal funcionario tiene derecho a solicitar el cambio de puesto de trabajo por motivos de salud o de rehabilitación que impidan o dificulten gravemente el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo.

2. El traslado, que requerirá informe del servicio médico y del departamento o unidad responsable del empleo público, estará condicionado a la existencia de puestos dotados y vacantes en el respectivo cuerpo, escala y, en su caso, área funcional, que tengan un nivel y unos complementos de puesto iguales o inferiores a los del puesto de procedencia, así como al cumplimiento del resto de requisitos necesarios para su cobertura.

3. La movilidad por motivos de salud tendrá una duración máxima de 2 años, que podrá prorrogarse por idénticos periodos, siempre que mediante informe médico se certifique la persistencia de las razones que motivaron su concesión.

4. Las Administraciones Públicas Vascas determinarán los procedimientos y requisitos de concesión y resolución de la movilidad por motivos de salud.

#### **Artículo 123.- Movilidad por sanción disciplinaria de traslado forzoso.**

1. La persona funcionaria sancionada disciplinariamente con la sanción de traslado forzoso será cesada en el puesto que desempeñaba en el momento de la comisión de los hechos objeto del procedimiento disciplinario y adscrita en el momento del cumplimiento de la sanción a un puesto de trabajo de su cuerpo o escala.

2. Durante el periodo del cumplimiento de la sanción no podrá participar en procesos de provisión al puesto de trabajo en el que fue cesado y en el caso de haber sido sancionado con traslado de centro orgánico a ningún puesto de dicho centro orgánico.

3. Una vez finalizado el cumplimiento de la sanción será adscrito, nuevamente, al puesto de trabajo en el que ostentaba la titularidad o, en su caso, al que se encontraba adscrito en caso de comisión de servicios.

#### **Artículo 124.- Movilidad entre Administraciones Públicas Vascas.**

1. El personal funcionario podrá participar en los procesos de provisión de puestos de trabajo de las Administraciones Públicas Vascas en aquellos puestos que así se prevea expresamente en la respectiva relación de puestos de trabajo o instrumento de ordenación de similares características en el caso del personal directivo.

2. En todo caso, para participar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo, sea de personal funcionario de carrera, personal laboral fijo o personal directivo profesional, se deberán acreditar los requisitos y exigencias derivados de cada puesto de trabajo así como estar en posesión del resto de requisitos que se prevea en la respectiva convocatoria y superar, en su caso, las pruebas o las exigencias requeridas para desempeñar el puesto objeto de la convocatoria.

Adicionalmente, en el caso del personal funcionario público podrá ser requisito para hacer efectiva la movilidad la pertenencia, en su caso, a una agrupación de funcionarios que sea equivalente en los términos que se prevean en la legislación vasca pertinente que se elabore a propuesta de la Comisión de Coordinación de la Función Pública Vasca.

3. El personal funcionario público que obtengan destino en otra Administración Pública vasca a través de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo previstos en la presente ley quedarán, respecto de su administración de origen, en la situación administrativa de servicio en otras Administraciones Públicas. A tal efecto, se integra en la administración de destino, pudiendo realizar la carrera profesional y participar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo en las mismas condiciones que el resto del personal.

4. Las Administraciones Públicas Vascas promoverán, a través de convenios y de acuerdo con las directrices que elabore la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, la movilidad interadministrativa de su personal funcionario público, iniciado un proceso de convergencia entre los diferentes sistemas de personal en materias tales como organización de puestos de trabajo, análisis funcionales, determinación de áreas funcionales, paulatina homogeneización de retribuciones y condiciones de trabajo, así como de acuerdo con las equivalencias que en materia de agrupaciones de funcionarios se establezcan, en su caso, por la legislación vasca.

5. En todo caso, el personal funcionario de la Administración Pública convocante tendrá derecho a participar en igualdad de condiciones en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo o en los procedimientos de designación de personal directivo que se oferten a personal funcionario de otras Administraciones Públicas.

#### **Artículo 125.- Provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral.**

La provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral se realizará de conformidad con lo que establezcan los convenios colectivos que sean de aplicación y, en su defecto, por el sistema de provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal funcionario regulado en el presente Título.

## TÍTULO VIII

### SISTEMA RETRIBUTIVO EN EL EMPLEO PÚBLICO VASCO

#### Artículo 126.- 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 contenga un componente de retribuciones variables vinculado a la actividad desempeñada.
- e) Integración efectiva en el modelo de gestión de recursos humanos.
- f) La transparencia y publicidad de las retribuciones del 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.

2. El personal funcionario público sólo podrá ser remunerados 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.

3. 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, que es el tiempo durante el cual el empleado público debe permanecer en su puesto de trabajo y en el ejercicio de su actividad, o se encuentra disfrutando de permisos computables como tiempo de trabajo. Cuando el tiempo de trabajo resulte inferior al establecido, las retribuciones serán reducidas proporcionalmente.

## **Artículo 127.- Estructura del sistema retributivo del personal funcionario.**

Las Administraciones Públicas Vascas retribuirán a su personal funcionario de acuerdo con los siguientes conceptos:

- a) Retribuciones básicas.
- b) Retribuciones complementarias.
- c) Pagas extraordinarias.
- d) Retribuciones diferidas.

## **Artículo 128.- Retribuciones básicas.**

1. Las retribuciones básicas son las que retribuyen a la persona funcionaria de acuerdo con la adscripción de la misma a un cuerpo o escala determinado dentro de un Subgrupo, o Grupo de clasificación en su caso, o Agrupación Profesional sin requisito de titulación, así como las que se asignan en razón de la antigüedad.

2. Tienen la consideración de retribuciones básicas los siguientes conceptos retributivos:

- a) El sueldo asignado en la Ley de Presupuestos Generales 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 o Grupo, en su caso, del Cuerpo o Escala al que el funcionario pertenezca en el momento del perfeccionamiento.

3. 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, excepto Sociedades Públicas, Consorcios y Fundaciones, en órganos constitucionales del Estado, en órganos estatutarios de las Comunidades Autónomas o en la Administración de Justicia, sea cual sea el régimen jurídico 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.

4. Las pagas extraordinarias no tendrán la consideración de retribuciones básicas, salvo en aquella parte de las mismas que corresponda con los componentes del sueldo y trienios.

#### **Artículo 129.- 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 alcanzado 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 se podrá subdividir, en el caso de que así se estime adecuado por la Administración correspondiente, en complemento de destino y complemento específico.

a) 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.

b) El complemento específico retribuye las condiciones particulares de cada puesto en razón de la especial dificultad técnica, especial responsabilidad, incompatibilidad, dedicación, penosidad o peligrosidad, así como a cualquier otra condición que concurra en el puesto de trabajo. Podrá establecerse una cuantía específica a devengar en concepto de incompatibilidad.

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 el correspondiente órgano de gobierno de cada Administración Pública, atendiendo a los criterios generales propuestos por la Comisión de Coordinación del Empleo Público vasco.

- 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, serán definidas por la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Esa determinación no alcanzará a los niveles retributivos que, en su caso, se fijen por cada Administración Pública vasca dentro de cada grado de desarrollo profesional. Las retribuciones de tales niveles retributivos que, en su caso, se establezcan, deberán constar en las normas presupuestarias de cada Administración Pública.

- 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 en caso que proceda su retribución por cada Administración Pública. Las cuantías globales máximas a abonar por dicho concepto deberán estar previstas para cada anualidad en la respectiva Ley de Presupuestos, en la Norma Foral de Presupuestos anuales de cada Territorio Histórico o en los Presupuestos de las entidades locales.

- D) Gratificaciones por servicios extraordinarios, que retribuirán los servicios excepcionales prestados por el personal funcionario vasco fuera de la jornada de trabajo, 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 creadas por acuerdo expreso del órgano de gobierno de la correspondiente Administración Pública.

3. 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 en los términos previstos en esta ley.

4. Para determinar el porcentaje correspondiente al factor de incompatibilidades se tendrá en cuenta la cuantía total de los complementos de puestos de trabajo.



### **Artículo 130.- Pagas extraordinarias.**

1. Las pagas extraordinarias del personal funcionario público vasco serán dos al año, cada una por el importe de una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, previstas en los apartados 2.A) y 2B) del artículo anterior.
2. Las pagas extraordinarias se percibirán en los meses de junio y diciembre.

### **Artículo 131.- Indemnizaciones por razón de servicio.**

El personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas percibirá indemnizaciones por razón del servicio en los términos que reglamentariamente se determinen.

### **Artículo 132.- Retribuciones del personal laboral.**

1. Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, con respeto en todo caso de lo previsto en el artículo 21 del Estatuto Básico del Empleado Público.
2. En ausencia de una estructura retributiva que permita determinar el porcentaje correspondiente al factor de incompatibilidad se aplicará el porcentaje correspondiente a los funcionarios públicos de igual o similar nivel o categoría retributiva.
3. La cuantía del complemento de carrera profesional del personal laboral, según el grado de desarrollo profesional reconocido en cada caso, será idéntica a la prevista para el personal funcionario en cada norma presupuestaria aprobada por la Administración competente.

### **Artículo 133.- Retribuciones del personal en adscripción provisional.**

1. El personal funcionario que cese en un puesto de trabajo y quede pendiente de adscripción, salvo el caso de que la causa de cese sea la reasignación de efectivos, seguirá percibiendo, hasta tanto obtenga otro en adscripción definitiva, las retribuciones básicas que le correspondan de acuerdo con el grupo o, en su caso, subgrupo al que pertenezca, el complemento del último puesto de trabajo obtenido por concurso y el complemento de carrera profesional correspondiente a su grado de desarrollo profesional reconocido en los términos previstos en la presente Ley.

2. En el supuesto de que la causa del cese sea la supresión del puesto o la alteración sustancial del contenido del puesto de trabajo y queden pendientes de adscripción, continuarán percibiendo las retribuciones básicas de acuerdo con el grupo o, en su caso, subgrupo al que pertenezcan, el complemento último del puesto de trabajo obtenido por concurso, así como el complemento de carrera profesional correspondientes a su grado de desarrollo profesional.

3. En el caso de reingreso sin reserva de puesto de trabajo, el/la solicitante percibirá las retribuciones básicas que le correspondan de acuerdo con el grupo de clasificación profesional o, en su caso, subgrupo al que pertenezca, desde el primer día del mes siguiente a la fecha de la solicitud, siempre que a tal fecha cumpliera los requisitos necesarios para el reingreso.

4. Las retribuciones que deba percibir la persona funcionaria pendiente de adscripción serán a cargo del Departamento, ente instrumental u órgano equivalente en el que venía prestando sus servicios anteriormente o, en el caso del reingreso, en el que funcionalmente se asimile con el que en su día los hubiese prestado.

### **Artículo 134.- Retribuciones del personal que desempeñe puestos de dirección pública profesional.**

1. Al personal funcionario que desempeñe puestos de directivo profesional de las Administraciones Públicas Vascas se le retribuirá de acuerdo con la estructura retributiva prevista en el artículo 136 de la presente Ley. En el caso de que sea personal funcionario de carrera de otra Administración Pública, percibirá el complemento de carrera correspondiente al grado de desarrollo profesional reconocido en su Administración de origen únicamente en el caso de que tal sistema de reconocimiento de adegue plenamente a lo previsto en esta ley.

2. El personal contratado a través de una relación laboral de carácter especial de alta dirección, percibirá las retribuciones que se prevean en su contrato de trabajo que se equiparará a las

previstas para el personal funcionario, sin que puedan pactarse cláusulas indemnizatorias más allá de lo previsto en la normativa laboral aplicable.

3. En todo caso, un porcentaje de las retribuciones del personal que ocupe puestos de directivo público profesional, que no será menor en ningún caso inferior al cinco ni superior al quince por ciento del total, tendrá la condición de retribución variable en función de los resultados obtenidos por la gestión.

### **Artículo 135.- Retribuciones del personal funcionario en prácticas.**

1.- Las Administraciones Públicas Vascas determinarán las retribuciones del personal funcionario en prácticas. En todo caso, el personal funcionario en prácticas tiene derecho a percibir como mínimo las retribuciones equivalentes al sueldo y pagas extraordinarias correspondientes al subgrupo o, en su caso, grupo de clasificación profesional, en el que esté clasificado el cuerpo o escala en el que aspira a ingresar, o las correspondientes a las Agrupaciones Profesionales sin requisito de titulación.

2. El personal funcionario en prácticas que sea, a su vez, funcionario de carrera, interino o personal laboral de la misma Administración Pública, podrá optar entre las retribuciones correspondientes a la condición de funcionario en prácticas o las que viniera percibiendo como personal funcionario, interino o laboral, siempre que estando disfrutando de un permiso para la realización de las prácticas continuara ocupando el mismo puesto de trabajo.

3. Al personal funcionario de carrera o interino de las Administraciones públicas vascas que sea nombrado personal funcionario en prácticas en otra Administración Pública incluida en el ámbito de aplicación de esta Ley se le concederá un permiso sin retribución durante el tiempo que dure el curso selectivo o el período de prácticas, sin perjuicio de las retribuciones que tenga derecho a percibir con cargo la Administración en la que aspire ingresar de acuerdo con la normativa aplicable en dicha Administración.

4. Al personal funcionario de carrera o interino de las Administraciones públicas vascas que sea nombrado personal funcionario en prácticas en una Administración no incluida en el ámbito de aplicación de esta Ley se le concederá un permiso sin retribución durante el tiempo que dure el curso selectivo o el período de prácticas, sin perjuicio de las retribuciones que tenga derecho a percibir con cargo la Administración en la que aspire ingresar de acuerdo con la normativa aplicable en dicha Administración

**Artículo 136.- Retribuciones del personal funcionario que presta servicios en destinos ubicados fuera de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

1. El personal funcionario destinado fuera de la Comunidad Autónoma de Euskadi será retribuidos por los mismos conceptos establecidos para los que presten servicios en el territorio de la Comunidad Autónoma.

2. La retribución íntegra resultante de la suma del sueldo correspondiente al Grupo al que pertenezca, o, en su caso, Agrupación Profesional sin requisito de titulación y de su importe incluido en las pagas extraordinarias, así como las retribuciones complementarias de carácter fijo y periódico, se multiplicará por un módulo que habrá de ser determinado para cada ejercicio por el Consejo de Gobierno en función de los factores diferenciales que concurren en el lugar de destino.

**Artículo 137.- Retribuciones del personal funcionario interino.**

1. El personal funcionario interino percibirá las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo, Grupo de adscripción, o, en su caso, Agrupación Profesional sin requisito de titulación. Asimismo, percibirá todas las retribuciones complementarias salvo las correspondientes al complemento de carrera profesional.

**Artículo 138.- Retribuciones del personal eventual.**

1. El personal eventual percibirá las retribuciones correspondientes que se determinen en las respectivas relaciones de puestos de trabajo.

2. El personal funcionario que opte por permanecer en situación de servicio activo o equivalente mientras ocupe puestos de personal eventual, percibirá las retribuciones básicas correspondientes a su grupo o, en su caso, subgrupo de clasificación profesional, incluidos trienios, el complemento de puesto de trabajo y el complemento de carrera profesional correspondiente al grado de desarrollo profesional reconocido, así como las demás retribuciones que le correspondan.

3. El personal funcionario público que pase a desempeñar puestos de trabajo reservados a personal eventual, podrá optar por percibir el complemento de puesto de trabajo correspondiente al último puesto que venía desempeñando.

4. Las retribuciones del personal eventual se devengarán desde el día de toma de posesión del puesto hasta el día de su cese.

#### **Artículo 139.- Retribuciones diferidas.**

Son retribuciones diferidas las cantidades destinadas a financiar aportaciones a entidades de previsión social voluntaria, a planes de pensiones o contratos de seguros que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación, de acuerdo con las previsiones y límites establecidos en las correspondientes normas presupuestarias.

#### **Artículo 140.- Deducción de retribuciones.**

1. La parte de jornada no realizada por el personal empleado público sin causa justificada dará lugar a la deducción proporcional de haberes. Esta deducción de haberes no tendrá carácter sancionador, sin perjuicio, en su caso, de las responsabilidades disciplinarias a que pudiera haber lugar.

2. El personal empleado público vasco que ejercite el derecho de huelga no devengará ni percibirá las retribuciones correspondientes al tiempo en que haya permanecido en esa situación, sin que la deducción de haberes que se efectúe tenga carácter de sanción ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

#### **Artículo 141.- Devengo de las retribuciones.**

1. La retribución se calculará y se liquidará de manera proporcional al tiempo de servicios efectivamente desempeñado.

2. Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades vencidas y de acuerdo con la situación y derechos de la persona empleada referidas a la situación real acaecida durante el mes de devengo.

3. En los casos de fallecimiento o jubilación de personas sujetas a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas se liquidará hasta el día del nacimiento del derecho.

4. Cuando el tiempo de servicios prestados hasta el día en que se devengue la paga extraordinaria no comprenda la totalidad de los seis meses inmediatos anteriores a los de junio o diciembre, el importe de aquella se reducirá proporcionalmente. A estos efectos, no se computará como tiempo de servicios prestados el de duración de las licencias sin derecho a retribución.

## TÍTULO IX

### DERECHOS, DEBERES, CÓDIGO DE CONDUCTA E INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO VASCO

#### CAPÍTULO I.- Derechos del personal empleado público vasco. Vacaciones y régimen de jornada laboral

##### Artículo 142.- Derechos individuales del personal empleado público vasco.

El personal empleado público vasco tiene los siguientes derechos de carácter individual:

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- b) A ser informado por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente y, en especial, de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que le incumben.
- c) Al desempeño efectivo de las funciones y al desempeño de las tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- d) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna en los términos establecidos en esta Ley.
- e) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- f) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales.
- h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo.
- i) A la atención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

- j) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- k) A acogerse a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- l) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
- m) A las vacaciones, descansos y permisos.
- n) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.
- ñ) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que les sea de aplicación.
- o) A las prestaciones de asistencia sanitaria y de acción social que correspondan.
- p) A la libre asociación profesional.
- q) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.
- r) A la defensa jurídica y protección de la Administración Pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.
- s) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

#### **Artículo 143.- Derechos individuales ejercidos colectivamente.**

Los empleados públicos vascos tendrán los siguientes derechos individuales ejercidos colectivamente:

- a) Derecho de libertad sindical.
- b) Derecho a la negociación colectiva.
- c) Derecho a la participación institucional en la determinación de las condiciones de trabajo.
- d) Derecho de huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
- e) Derecho de reunión.
- f) Derecho al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

#### **Artículo 144.- Permisos del personal empleado público vasco.**

1. Las y los funcionarios públicos dispondrán de los permisos regulados en la legislación básica de empleo público, en las leyes y reglamentos aplicables, así como los que se prevean, en su caso, en los instrumentos de negociación colectiva.

2. Al personal laboral les serán de aplicación los permisos que se prevén en la legislación laboral, en los convenios colectivos y, en su caso, los previstos en la legislación básica de empleo público.

#### **Artículo 145.- Tiempo de descanso: vacaciones y permisos por asuntos particulares.**

1. El personal funcionario público vasco tendrá derecho a disfrutar, como mínimo, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

2. A los efectos de lo previsto en el presente artículo, no se considerarán como hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

3. El personal funcionario público vasco tendrá asimismo derecho a disfrutar durante cada año natural 6 días por asuntos particulares o los que proporcionalmente le correspondan si el tiempo de servicio durante el año fue menor

4. Las condiciones y períodos de disfrute de las vacaciones y de los permisos por asuntos particulares deberán garantizar las necesidades de prestación del servicio público, fijándose en cada caso las mismas previa negociación con la representación del personal.

#### **Artículo 146.- Jornada de trabajo. Ordenación del tiempo de trabajo.**

1. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el personal empleado público debe permanecer en el trabajo a disposición de la entidad correspondiente y en el ejercicio de su actividad y de sus funciones.



2. Las Administraciones Públicas Vascas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de su personal funcionario, previa negociación colectiva al efecto. La jornada de trabajo fijará su duración total anual y la distribución de la misma. En todo caso, esta distribución deberá garantizar el tiempo de descanso previsto en el artículo 152 de la presente Ley.

3. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial. Reglamentariamente, se regulará la jornada a tiempo parcial, así como la posibilidad de desempeñar parcialmente el trabajo desde el domicilio de la persona funcionaria mediante la aplicación de instrumentos telemáticos.

4. La jornada del personal laboral se regirá por lo previsto en este artículo y por la legislación laboral que sea de aplicación.

## **CAPÍTULO II.- Código Ético y deberes del personal empleado público vasco**

### **Artículo 147.- Principios que inspiran el código de conducta y los deberes del personal empleado público.**

1. El personal empleado público vasco ajustará su actuación a los deberes y al código de conducta previsto en la presente Ley y en la normativa de desarrollo y, concretamente, a los principios siguientes:

- a) Lealtad institucional.
- b) Protección del interés público y servicio a la ciudadanía, dedicación al servicio público y accesibilidad.
- c) Objetividad, neutralidad, imparcialidad y transparencia.
- d) Integridad, responsabilidad, iniciativa y diligencia, confidencialidad, y eficacia.
- e) Profesionalidad, ejemplaridad, austeridad y honradez.
- f) Promoción del entorno cultural, especialmente salvaguardando el euskera, sin perjuicio de atender al ciudadano o ciudadana en la lengua que él o ella elija.
- g) Salvaguarda del entorno medioambiental y de la sostenibilidad.
- h) Promoción y garantía de prácticas no discriminatorias y, en particular, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.

2. Los principios y reglas establecidos en el presente Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario del personal empleado público, debiendo ser tenidos en cuenta para definir el alcance de la tipificación de las infracciones y la graduación, en su caso, de las sanciones.

### **Sección primera.- Código de conducta**

#### **Artículo 148.- Código de conducta del personal empleado público vasco.**

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación básica, del personal empleado público de las Administraciones Públicas vascas, en el ejercicio de sus funciones, ajustarán en todo caso sus actuaciones a los siguientes principios que conforman su Código de Conducta:

- a) Ajustarán su conducta al pleno respeto de los derechos fundamentales y del ordenamiento jurídico.
- b) Actuarán con transparencia en la gestión de los asuntos públicos, favoreciendo la accesibilidad y receptividad de la Administración Pública hacia la ciudadanía. A tal fin, en todo momento tratarán con el respeto y cortesía debidos a todas las personas y procurarán satisfacer en el plazo más breve posible sus demandas legítimas y la información solicitada.
- c) En su actividad profesional perseguirán la satisfacción de los intereses de la ciudadanía y se fundamentará, siempre y en todo caso, en consideraciones objetivas orientadas a garantizar la imparcialidad en la actuación administrativa y salvaguardar el interés común. En su actuación puntual deberán prescindir de cualquier factor que exprese posiciones personales, ideológicas, familiares, corporativas, o cualquier otra que pueda colisionar con la imparcialidad y neutralidad que debe presidir el desempeño de sus tareas.
- d) Realizarán con lealtad, integridad, transparencia y buena fe, toda actuación al servicio de la administración en la que prestan sus servicios.
- e) Actuarán con lealtad y respeto en relación con sus superiores, así como en la que respecta a su trato con el resto de personal empleado público.
- f) En el ejercicio de sus funciones tratarán de igual forma a mujeres y hombres, y no llevarán a cabo ningún tipo de discriminaciones cualquiera que sea la causa en la que se funden.
- g) Evitarán toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o

convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

- h) Promoverán el uso del euskera en las Administraciones Públicas Vascas, sin perjuicio de atender al ciudadano o ciudadana en la lengua que él o ella elija.
- i) Se abstendrán en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como de toda actividad privada o interés que pueda suponer riesgo de conflicto de intereses con el puesto público que ocupan.
- j) No deberán aceptar ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o jurídicas. Por consiguiente, deberán rechazar cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
- k) No contraerán obligaciones económicas ni intervendrán en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.
- l) Actuarán con la diligencia debida en el cumplimiento de sus funciones, así como de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, velando siempre por el cumplimiento del interés general.
- m) No influirán en la agilización o resolución de expedientes administrativos sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o de su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga menoscabo de los intereses de terceros.
- n) Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público, no sólo absteniéndose de conductas contrarias al mismo sino también de cualquier otra que comprometa la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.
- o) Guardarán secreto de las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida, y mantendrán la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozcan por razón de su puesto de trabajo, sin que puedan hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros o en perjuicio del interés público.

## Sección segunda.- Deberes

### **Artículo 149.- Deberes del personal empleado público vasco derivados del Código de conducta y de los principios que lo informan.**

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación básica, el personal empleado público de las Administraciones Públicas vascas, tienen los siguientes deberes:

- a) Respetar del ordenamiento jurídico en su integridad.
- b) Cumplir con diligencia las tareas que les correspondan o se les encomienden y, en su caso, resolver dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.
- c) Informar sobre circunstancias que le impidan asumir las responsabilidades de su puesto de trabajo a consecuencia de causas sobrevenidas.
- d) Cumplir la jornada y horarios establecidos.
- e) Obedecer las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.
- f) Colaborar con los superiores y compañeros en el desempeño de sus funciones.
- g) Informar a los ciudadanos y ciudadanas sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, siempre que sean del ámbito de sus competencias o, en su caso, indicarles dónde pueden obtener la citada información, y facilitarles el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.
- h) Administrar los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizar los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Velarán asimismo por la conservación de los recursos y bienes públicos.
- i) Garantizar la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
- j) Mantener actualizada su formación y cualificación, debiendo asistir a los programas de formación con regularidad y obteniendo de los mismos los resultados exigidos.
- k) Facilitar la información que sobre los puestos de trabajo les solicite la administración al objeto de mejorar la estructura y racionalizar el sistema de puestos.
- l) Observar las normas sobre seguridad y salud laboral.
- m) Poner en conocimiento de sus responsables o del personal directivo público profesional las propuestas que consideren más adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en que estén destinadas/os. A estos efectos, en las Administraciones Públicas Vascas se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas del personal empleado público o de las ciudadanas y los ciudadanos que sirvan para mejorar la eficacia del servicio.
- n) Garantizar la atención a las personas en euskera o castellano, de acuerdo con las normas de política lingüística que se aprueben al efecto, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Título XIII de la presente Ley.

### **CAPÍTULO III.- Responsabilidad y régimen de incompatibilidades**

#### **Artículo 150.- Responsabilidad del personal empleado público.**

Las y los empleados públicos son responsables de la buena gestión de los servicios encomendados, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a sus superiores jerárquicos, a los que en todo momento deberán dar cuenta de las anomalías que hubieran observado en el servicio.

#### **Artículo 151.- Responsabilidad patrimonial.**

Las Administraciones Públicas podrán dirigirse de oficio contra aquellos empleados públicos causantes de daños por dolo, culpa o negligencia graves, por el incorrecto funcionamiento de los servicios públicos., mediante la instrucción del correspondiente expediente, y previa audiencia del interesado.

#### **Artículo 152.- Responsabilidad penal.**

1. La responsabilidad penal así como la responsabilidad civil derivada del delito se exigirá de acuerdo con lo establecido en la legislación correspondiente.

2. La exigencia de responsabilidad penal al personal empleado público no suspenderá los procedimientos de reconocimiento de responsabilidad patrimonial que se instruyan salvo que la determinación de los hechos en el orden jurisdiccional penal sea necesaria para la fijación de la responsabilidad patrimonial.

#### **Artículo 153.- Responsabilidad disciplinaria.**

La responsabilidad disciplinaria del personal empleado público será efectiva de conformidad con lo dispuesto en el Título XI de la presente Ley.

#### **Artículo 154.- Régimen de incompatibilidades.**

1. El personal empleado público vendrá obligado a observar estrictamente el régimen de incompatibilidades establecido en la legislación vigente, y las Administraciones Públicas Vascas a la exigencia de su cumplimiento.

2. El desempeño de un segundo puesto de trabajo o actividad en el sector público o privado requerirá, en todo caso, la previa y expresa autorización de compatibilidad, que únicamente se otorgará en los casos previstos en la vigente legislación y conforme al procedimiento que reglamentariamente se determine.

## TÍTULO X

### SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO PÚBLICO VASCO

#### **Artículo 155.- Situaciones administrativas del personal funcionario público vasco.**

El personal funcionario de carrera podrá encontrarse en alguna de las situaciones administrativas siguientes:

- a) Servicio activo.
- b) Servicios especiales.
- c) Servicios en otras Administraciones Públicas.
- d) Excedencia voluntaria por interés particular.
- e) Excedencia voluntaria con reserva de puesto.
- f) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
- g) Excedencia por cuidado de familiares.
- h) Excedencia por motivos de violencia de género.
- i) Excedencia por motivos de violencia terrorista.
- j) Excedencia incentivada.
- k) Excedencia por prestar servicios en el sector público.
- l) Expectativa de destino.
- m) Excedencia obligatoria parcial
- n) Excedencia voluntaria parcial
- o) Excedencia obligatoria temporal

- p) Excedencia obligatoria.
- q) Régimen jurídico de las excedencias obligatorias
- r) Suspensión de funciones.
- s) Reingreso al servicio activo
- t) Situaciones del personal funcionario interino
- u) Situaciones del personal laboral

#### **Artículo 156.- Servicio activo.**

1. El personal funcionario de carrera se halla en situación de servicio activo cuando presta servicios como personal funcionario provisional o definitivamente en una plaza de plantilla dotada presupuestariamente de una determinada Administración o Entidad. Asimismo, estará en situación de servicio activo cuando no le corresponda quedar en otra situación administrativa de acuerdo con lo previsto en esta ley.

2. El personal funcionario de carrera en situación de servicio activo goza de todos los derechos inherentes a su condición de funcionario y queda sujeto a los deberes y responsabilidades derivados de la misma. Se regirá por las normas de la presente Ley, la normativa de desarrollo y las condiciones de trabajo de la Administración o Entidad del Sector Público en que preste sus servicios.

#### **Artículo 157.- Servicios especiales.**

1. El personal funcionario de carrera será declarado en situación de servicios especiales cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

- a) Cuando sea nombrado miembro del Gobierno Vasco, de los órganos de gobierno de los Territorios Históricos, del Gobierno del Estado o de los órganos de gobierno o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, miembros de las Instituciones europeas o de las Organizaciones Internacionales, o altos cargos de cualquiera de esas Administraciones o Instituciones citadas.
- b) Cuando sea autorizado por su administración para realizar una misión por un período determinado superior a seis meses en Organismos Internacionales, Gobiernos o Entidades Públicas extranjeras o participe en programas y proyectos de cooperación para el desarrollo o en acciones humanitarias en calidad de personal cooperante

profesional o voluntario, conforme a lo previsto en la Ley 1/2007, de 22 de febrero, de cooperación para el desarrollo.

- c) Cuando sea nombrado para desempeñar puestos o cargos en Organismos Públicos o entidades, dependientes o vinculados a las Administraciones Públicas que, de conformidad con lo que establezca la respectiva Administración Pública, esté asimilado en su rango administrativo a alto cargo, así cuando sea nombrado o designado personal directivo de entes del sector público de la respectiva Administración regulados en el artículo 7 de esta Ley.
- d) Cuando sea adscrito a los servicios del Tribunal Constitucional, del Defensor del Pueblo, del Ararteko, del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, a los órganos técnicos del Consejo General del Poder Judicial o destinados al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.
- e) Cuando sea nombrado miembro de la Comisión Jurídica Asesora.
- f) Cuando acceda a la condición de miembro del Parlamento Vasco, de las Juntas Generales de los Territorios Históricos o de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, salvo en aquellos casos en los que, no incurriendo en incompatibilidad, opte por permanecer en situación de servicio activo.
- g) Cuando acceda a la condición de diputada/o o senador/a de las Cortes Generales, o a la de diputada/o del Parlamento Europeo.
- h) Cuando desempeñe cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las entidades locales, cuando desempeñe responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales, y cuando se desempeñe responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y resolución de las reclamaciones económico-administrativas.
- i) Cuando, de acuerdo con lo previsto en la presente Ley, sea nombrado personal directivo público profesional de las Administraciones Públicas Vascas
- j) Cuando sea designado para formar parte, en calidad de vocal, del Consejo General del Poder Judicial o, en su caso, de los Consejos de Justicia de las Comunidades Autónomas.
- k) Cuando sea elegido o designado para formar parte de los órganos constitucionales o de los órganos estatutarios de la Comunidad Autónoma vasca o de cualquier otra Comunidad Autónoma, así como cuando adquiera la condición de miembro del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas o sea nombrado para cualquier otro cargo de características similares y cuya elección corresponda al Parlamento Vasco, a las Juntas Generales, al Congreso de los Diputados, al Senado, a las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas, o al Pleno de las entidades locales.
- l) Cuando sea designado como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opte por permanecer en la situación de servicio activo, así como cuando sea nombrado



para cualquier cargo de carácter político que sea considerado incompatible con el ejercicio de la función pública.

- m) Cuando adquiera la condición de personal funcionario al servicio de organizaciones internacionales o supranacionales.
- n) Cuando sea designado personal asesor de los grupos parlamentarios del Parlamento Vasco, de otras Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas o de la Comunidad Foral de Navarra, de los grupos junteros de las Juntas Generales o de los grupos parlamentarios del Congreso o del Senado, así como del Parlamento Europeo.
- o) Cuando sea activada/o como personal reservista voluntario para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

2. El personal funcionario de carrera en situación de servicios especiales percibirá las retribuciones del puesto o cargo que desempeñe y no las que le correspondan al puesto desempeñado como funcionario público, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tenga reconocidos en cada momento.

Las retribuciones por los trienios del personal en situación de servicios especiales serán abonadas por la administración donde presta sus servicios. Excepcionalmente, y cuando las retribuciones por los trienios que tuvieran reconocidos no pudieran, por causa legal, ser percibidas con cargo a los correspondientes presupuestos, deberán ser retribuidas por la administración o entidad pública que declaró los servicios especiales.

3. El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales se computará a efectos de la carrera profesional del personal funcionario, del reconocimiento de trienios, de la promoción interna, y de los derechos en régimen de Seguridad Social que les sean de aplicación. Estos efectos no le serán reconocidos al personal funcionario público que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones comunitarias europeas o al de entidades y organismos asimilados, ejercite el derecho de transferencia establecido en el estatuto del personal funcionario de las Comunidades Europeas.

4. Quienes se encuentren en situación de servicios especiales tendrán derecho a la reserva de plaza y destino y la Administración Pública garantizará el reingreso. Dispondrán de treinta días naturales desde la fecha del cese para solicitar el reingreso al servicio activo y, caso de no hacerlo, serán declarados de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular.

5. El personal funcionario que tenga la condición de diputada/o, senador/a y miembro del Parlamento Vasco, Juntas Generales de los Territorios Históricos, Asambleas Legislativas de

otras Comunidades Autónomas o del Parlamento Europeo que pierda esta condición por la disolución de las correspondientes cámaras o por el fin de su mandato podrá permanecer en la situación de servicios especiales hasta la constitución de la nueva cámara.

#### **Artículo 158.- Servicios en otras Administraciones Públicas.**

1. El personal funcionario de carrera público vasco será declarado en la situación de servicios en otras Administraciones Públicas en los siguientes supuestos:

- a) Cuando mediante los procedimientos de concurso o libre designación obtengan un puesto de trabajo en otra Administración Pública.
- b) Cuando en virtud de transferencia o por disposición legal de la administración a la que acceda se integren como personal funcionario propio de la misma.
- c) Cuando se integren en otra Administración Pública como consecuencia de supuestos de reasignación de efectivos o movilidad interadministrativa derivados de un convenio suscrito a partir de un Plan de ordenación de recursos humanos o, en su caso, de un Plan de optimización de gestión de personas.

2. El personal funcionario público vasco en situación de servicios en otras Administraciones Públicas conservará la condición de personal funcionario en la Administración de origen, sin reserva de plaza ni destino, aplicándosele el régimen de la Administración en la que preste sus servicios.

3. El personal funcionario público vasco que reingrese al servicio activo en la administración de origen, procedente de la situación de servicio en otras Administraciones Públicas, 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 el artículo 88.4 del Estatuto Básico del Empleado Público.

4. El tiempo de servicios en esta situación será computable a los efectos de antigüedad y carrera profesional como servicio prestado en la Administración de origen.

5. El personal funcionario público vasco que sea objeto de un proceso de transferencias o de movilidad en el supuesto previsto en el apartado c) del punto 1 de este artículo, se integrará plenamente en la administración de destino, hallándose en la situación de servicio activo en la misma. Le serán reconocidos los derechos económicos inherentes a la posición en la carrera

que tuviesen adquirida, así como mantendrá todos sus derechos en la administración de origen como si estuvieran en activo en la misma.

6. El personal funcionario público vasco que se encuentre en la situación de servicios en otras Administraciones Públicas como consecuencia de haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión de puestos previstos en la presente Ley, conservará el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por la administración de origen.

#### **Artículo 159.- Excedencia voluntaria por interés particular.**

1. El personal funcionario de carrera podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando hayan prestado servicios efectivos de forma continuada en cualquiera de las Administraciones Públicas o en el sector público como funcionario durante un período mínimo de cinco años. Se deberá permanecer un mínimo de tres años en esa situación para solicitar el reingreso. Una vez reingresado, el funcionario no podrá solicitar otra excedencia voluntaria por interés particular hasta que transcurran un mínimo de tres años de servicios efectivos.

2. La excedencia voluntaria por interés particular quedará subordinada a las necesidades temporales del servicio, debiendo motivarse en todo caso su concesión. No podrá declararse cuando al funcionario se le instruya expediente disciplinario o pendiente del cumplimiento de una sanción.

3. Procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular cuando finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo en que se determine reglamentariamente.

4. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en esa situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

#### **Artículo 160.- Excedencia voluntaria con reserva de puesto.**

1. El personal funcionario de carrera podrá solicitar una excedencia voluntaria con reserva de puesto de trabajo con una duración de entre seis meses y un año. En este caso, no cabrá nueva

solicitud hasta haberse acumulado cinco años de servicios efectivos desde la finalización de su disfrute.

2. La excedencia voluntaria con reserva de puesto quedará subordinada a las necesidades temporales del servicio, debiendo motivarse en todo caso su concesión. No podrá declararse cuando al funcionario se le instruya expediente disciplinario o pendiente del cumplimiento de una sanción. Tampoco se podrá declarar cuando esté en marcha un plan de racionalización de efectivos que suponga, temporal o definitivamente, supresión o reducción de puestos de trabajo en la unidad en la que preste sus servicios.

3. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria con reserva de puesto no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en esa situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. Si a la conclusión del plazo concedido no se ha formulado la solicitud de reingreso, el funcionario será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

#### **Artículo 161.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.**

1. Al personal funcionario de carrera se le podrá conceder la excedencia voluntaria por agrupación familiar, cuando el cónyuge o persona con la que conviva de hecho resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones Públicas, organismos públicos y entidades de Derecho Público dependientes o vinculados a ellas, en los órganos estatutarios de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, en la Agencia de Protección de Datos, en el Consejo de Relaciones Laborales, en las Diputaciones Forales o en las Juntas Generales de los Territorios Históricos, así como en los órganos constitucionales o del Poder Judicial, órganos similares de las demás Comunidades Autónomas, y en la Unión Europea o en Organizaciones Internacionales.

2. Esta excedencia se concederá a instancia de parte y por una duración mínima de dos años.

3. Para ser declarado en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no será necesario haber prestado servicios efectivos en la Administración Pública.

4. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo que permanezcan en tal situación a efectos de ascensos, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

#### **Artículo 162.- Excedencia por cuidado de familiares.**

1. El personal funcionario público tendrá derecho a un período de excedencia de duración máxima de tres años para atender al cuidado de cada hija o hijo, ya lo sea por naturaleza o por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa. También procederá para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

2. El período de excedencia será único para cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. Esta excedencia constituye un derecho individual del personal funcionario. En caso de que dos personas funcionarias generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

4. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social. Asimismo será computable a efectos de carrera profesional y se les reservará durante los dos primeros años el puesto de trabajo que haya sido obtenido por medio de algunos de los procedimientos previstos en la presente Ley; transcurrido este periodo, dicha reserva lo será a un puesto de la misma localidad y de la misma retribución.

5. El personal funcionario en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.

6. Concluido el plazo máximo de permanencia en esta situación el personal funcionario deberá solicitar el reintegro al servicio activo en el plazo máximo de 30 días, declarándosele, de no hacerlo así, en la situación de excedencia voluntaria por interés particular.

### **Artículo 163.- Excedencia por motivos de violencia de género.**

1. Con la finalidad de hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, las funcionarias víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia sin que para ello, atendiendo a las especiales circunstancias, se requiera haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos.

2. Durante los seis primeros meses de la excedencia, las funcionarias tendrán derecho a la reserva del puesto de trabajo que desempeñen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan y con la finalidad de garantizar la efectividad del derecho de protección de las víctimas, se podrá prorrogar este período por tres meses, con un máximo de dieciocho, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente.

3. Durante los tres primeros meses de esta excedencia, la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras, y, en su caso, las prestaciones familiares por hijas/os a su cargo. Los tres meses siguientes percibirá las retribuciones básicas más los trienios.

4. En la excedencia voluntaria por motivos de violencia de género no será exigible plazo de permanencia en la misma.

### **Artículo 164.- Excedencia por motivos de violencia terrorista.**

1. El personal funcionario de carrera e interino tendrá derecho a una excedencia de carácter excepcional para hacer efectiva su protección o recibir asistencia cuando haya sido víctima de daños personales físicos o psicofísicos, o amenazas de singular gravedad derivados de acciones terroristas, sin que para ello, atendiendo a las especiales circunstancias, se requiera haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos.

2. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera y derechos del régimen de previsión social que le sean de aplicación. Dicha reserva podrá ser prorrogada por periodos de tres meses con un máximo de dieciocho.

3. En los tres primeros meses desde la incorporación a esta excedencia se devengarán en su integridad las retribuciones que se vinieran devengando a la fecha de acceso a la misma. Los tres meses siguientes la persona percibirá las retribuciones básicas más los trienios.

4. En la excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista no será exigible plazo de permanencia en la misma

#### **Artículo 165.- Excedencia incentivada.**

1. El personal funcionario de carrera afectado por un proceso de reasignación de efectivos que se encuentre en alguna de las dos primeras fases a que se refiere la presente Ley, así como el personal objeto de Planes de reordenación de recursos humanos o Planes de optimización de gestión de personas que tengan por objeto redimensionar las plantillas existentes, podrá ser declarado, previa solicitud individual de carácter voluntario, en situación de excedencia incentivada. Igualmente, y previa solicitud al efecto, podrá pasar a esta situación el funcionario que se encuentre en la situación de expectativa de destino o de excedencia obligatoria parcial o temporal o de excedencia obligatoria como consecuencia de la aplicación de los citados programas de racionalización de recursos humanos.

2. La excedencia voluntaria incentivada podrá solicitarse por una duración de tres, seis o nueve años e impedirá durante esos períodos desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual ya sea esta de carácter laboral o administrativo, así como desempeñar puestos en calidad de personal eventual o de personal directivo público profesional. A la conclusión del plazo señalado el funcionario será declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular, salvo solicitud de reingreso formulado por la persona afectada dentro de los 30 días siguientes a la conclusión del plazo.

3. Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones básicas y complementarias, excepto las relativas a los objetivos de la gestión y gratificaciones extraordinarias, así como a la parte proporcional de las pagas extraordinarias, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año de servicios efectivos y con un máximo de ocho, dieciséis y veinticuatro mensualidades, dependiendo si el período de duración de la citada excedencia es de tres, seis o nueve años, respectivamente.

4. A efectos del devengo referido en el apartado anterior, se entenderá como último puesto de trabajo el obtenido mediante los sistemas de provisión de puestos de concurso o de libre designación. En los supuestos de que el último puesto de trabajo fuera desempeñado en la condición de adscripción provisional sin garantía retributiva, se garantizará, en todo caso, el devengo de las retribuciones complementarias correspondientes a la categoría profesional del funcionario en el desarrollo de la carrera profesional o, en su defecto, del grado personal consolidado.

5. Esta excedencia no dará lugar a la reserva del puesto de trabajo, y el tiempo de permanencia en la misma no se computará a efectos de carrera profesional, trienios y derechos pasivos.

#### **Artículo 166.- Excedencia para prestar servicios en el sector público.**

1. El personal funcionario público vasco podrá acogerse a la excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público, por encontrarse en servicio activo como personal funcionario en otro cuerpo o escala o como personal laboral de cualquier Administración Pública, salvo que hubiese obtenido la oportuna compatibilidad, o pase a prestar servicios en entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación

2. El personal funcionario podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio lugar a la misma. Una vez producido el cese en ella, deberá solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo máximo de 30 días, declarándoseles, en caso de no hacerlo, en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

3. El desempeño de puestos mediante nombramiento de personal funcionario interino o como personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa.

4. En los casos en que la Administración Pública proceda a la creación de una entidad instrumental en el sector público propio, de las reguladas en el artículo 7 de la esta ley, o a la adscripción de personal funcionario a una entidad ya creada, el personal funcionario que sea asignado a esas entidades o que vaya a prestar servicios en las mismas a través de programas específicos o convenios suscritos, se acogerá a la situación de excedencia para prestar servicios en el sector público. En estos casos, el tiempo de permanencia en la misma será computado a efectos de trienios y carrera profesional, teniendo, asimismo, derecho a participar en todos los procedimientos de provisión de puestos en la administración en la que se encuentra en excedencia sin necesidad de renunciar al puesto de trabajo que desempeñe en la citada entidad. En el caso de obtener plaza por concurso en la Administración de origen, la misma se le reservará por un período máximo de veinticuatro meses, a partir de los cuales deberá proceder a concursar de nuevo.

#### **Artículo 167.- Expectativa de destino.**

1. El personal afectado por un proceso de reasignación de efectivos que no haya podido obtener puesto de trabajo en las dos primeras fases, en la fase integrada, en su caso, o cuando



se acuda directamente a la elaboración de una relación de puestos de trabajo en reasignación, será declarado en la situación de expectativa de destino.

2. El personal funcionario en expectativa de destino percibirá las retribuciones básicas, el complemento de carrera profesional o, en su defecto, el del grado personal consolidado, así como el cincuenta por ciento del complemento de puesto o específico, en su caso, que le corresponda en el puesto de trabajo que desempeñaba antes de pasar a esta situación y que se hubiese obtenido por uno de los procedimientos ordinarios de provisión de puestos de trabajo.

3. El personal funcionario que se encuentre en expectativa de destino vendrá obligado a:

- a) Aceptar los destinos en puestos de características similares a las desempeñadas anteriormente siempre que se le ofrezcan en el ámbito espacial del Territorio Histórico donde estaba destinado.
- b) Desempeñar temporalmente puestos de trabajo de características similares a las que tenía el anterior, siempre que se requiera por necesidades del servicio. El desempeño temporal de estos puestos interrumpirá el cómputo del plazo previsto en el punto cuarto de este artículo.
- c) Participar en los concursos de provisión de puestos siempre que se convoquen plazas adecuadas a su cuerpo, escala, especialidad o área funcional, situados asimismo en el Territorio Histórico donde estaba destinado.
- d) Participar obligatoriamente en los programas evaluados de formación a los que se le convoque con la finalidad de reforzar sus competencias profesionales para poder desempeñar otros puestos de trabajo diferentes a los del cuerpo, escala o subescala en el que hubiera ingresado.

4. El período máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de seis meses, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia temporal obligatoria, salvo que, en el supuesto de que existan necesidades objetivas a cubrir en la Administración correspondiente, pase a una situación de excedencia obligatoria parcial o voluntariamente acepte pasar a la situación de excedencia voluntaria parcial, siempre que exista un puesto de trabajo o dotación vacante.

5. A los restantes efectos, esta situación se equipara a la de servicio activo.

#### **Artículo 168.- Excedencia voluntaria parcial.**

1. El personal funcionario podrá pasar voluntariamente a la situación de excedencia voluntaria parcial en los términos que se prevén en esta ley y en el desarrollo reglamentario.

2. Los instrumentos de planificación de recursos humanos podrán definir en qué ámbitos y en qué puestos de trabajo el personal funcionario se podrá acoger a la situación de excedencia voluntaria parcial, así como las diferentes modalidades de jornada parcial definidas en cada caso.

3. Los puestos de trabajo ofertados a esta modalidad de excedencia voluntaria parcial se recogerán en una relación de puestos específica que será pública y se determinará reglamentariamente el procedimiento a través del cual el personal funcionario podrá pasar a esta situación administrativa de excedencia voluntaria parcial, así como los criterios de preferencia para su concesión. La duración será de dos años, prorrogables por dos veces más.

4. El personal funcionario en situación de excedencia voluntaria parcial percibirá íntegramente las retribuciones básicas y el complemento de carrera profesional reconocido, así como el resto de retribuciones correspondientes al puesto de trabajo desempeñado por el tiempo efectivamente trabajado. Reglamentariamente se determinarán los tipos de jornada y el sistema de incompatibilidades que, en su caso, tendrá tal personal funcionario.

5. Las Administraciones Públicas vascas promoverán especialmente la excedencia voluntaria parcial para aquellos supuestos de relevo en puestos de carácter cualificado cuando la persona que lo desempeñe esté cercana a la edad de jubilación. En estos casos, al menos un veinticinco por ciento de la jornada del personal funcionario que se acoja a esta situación coincidirá con la de la persona que desempeñe ese puesto de trabajo, sea parcial o con jornada completa.

#### **Artículo 169.- Excedencia obligatoria parcial.**

1. El personal funcionario podrá pasar a la situación de excedencia obligatoria parcial cuando así se prevea en un programa de optimización de gestión de personas o en los demás supuestos previstos en esta ley y en el desarrollo reglamentario.

2. Se pasará a la situación de excedencia obligatoria parcial una vez transcurrido el período de tiempo máximo de permanencia en la situación de expectativa de destino y cuando, por necesidades de optimización de recursos por parte de la Administración correspondiente, se requiera de ese personal para el desempeño de funciones con una jornada parcial en determinados puestos de trabajo.

3. El personal funcionario en situación de excedencia obligatoria parcial percibirá íntegramente las retribuciones básicas y el complemento de carrera profesional reconocido, así como el resto de retribuciones correspondientes al puesto de trabajo desempeñado por el tiempo efectivamente trabajado. Reglamentariamente se determinarán los tipos de jornada y el sistema de incompatibilidades que, en su caso, tendrá tal personal funcionario.

4. El período máximo de permanencia en la situación administrativa de excedencia parcial obligatoria será de dos años, transcurridos los cuales se pasará automáticamente a la situación de excedencia obligatoria temporal o, cuando así se justifique motivadamente, a la situación de excedencia obligatoria.

#### **Artículo 170.- Excedencia obligatoria temporal.**

1. El personal funcionario pasará a la situación de excedencia obligatoria temporal por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en la situación de expectativa de destino o por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la misma, salvo en los supuestos en que sea declarada una situación de excedencia parcial obligatoria. En este último caso se pasará a la situación de excedencia obligatoria temporal una vez cumplido el plazo previsto en el artículo 175.4 de esta ley.

2. La duración de máxima de la excedencia obligatoria temporal será de tres años, transcurridos los cuales se pasará a la situación de excedencia obligatoria.

3. El personal funcionario declarado en situación de excedencia obligatoria temporal tendrá derecho a la percepción de las retribuciones básicas y el complemento de carrera profesional o, en su defecto, el grado personal consolidado. El tiempo de permanencia en tal situación será computable a efectos de trienios, derechos pasivos y, en su caso, consolidación del grado personal.

4. Las Administraciones Públicas Vascas podrán declarar directamente al personal funcionario en situación de excedencia obligatoria temporal o de excedencia obligatoria parcial por un máximo de un año, cuando en un Plan de ordenación de recursos humanos o de optimización de la gestión de personas se justifique adecuadamente la imperiosa necesidad de racionalizar el personal existente por causa grave de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas o como consecuencia de una situación económico-presupuestaria particularmente desfavorable de la respectiva Administración que exija la adopción de esa medida.

### **Artículo 171.- Excedencia obligatoria.**

1. El personal funcionario pasará a la situación de excedencia obligatoria en su administración de origen en los siguientes supuestos:

- a) Si suprimido el puesto de trabajo que ocupa o revocada la comisión de servicios que desempeña no sea posible concederle otro destino.
- b) Si procede de una situación administrativa que conlleva derecho a reserva de puesto de trabajo y no fuera posible concederle un destino.
- c) Si cumplido el período de suspensión de funciones, el funcionario solicita el reintegro y no hubiera puesto de trabajo vacante.
- d) Si procede de la situación de excedencia temporal obligatoria por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en la misma o por incumplimiento de las obligaciones determinadas en la presente ley.

2. La persona funcionaria en situación de excedencia obligatoria tendrá derecho a la percepción de las retribuciones básicas y al cincuenta por ciento del complemento de carrera profesional reconocido o, en su defecto, al cincuenta por ciento del grado personal consolidado. El período de permanencia en tal situación será computable a efectos de trienios, derechos pasivos y consolidación del grado personal.

### **Artículo 172.- Régimen jurídico de las excedencias obligatorias.**

1. El personal funcionario en situación de excedencia obligatoria, obligatoria parcial y obligatoria temporal, deberá participar en todos los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo de su cuerpo, escala, especialidad o área funcional y, asimismo, estará obligado a participar en los programas obligatorios de formación evaluada que oferte la Administración correspondiente con la finalidad de adaptar sus conocimientos y destrezas a las necesidades funcionales de la Administración y a los posibles puestos de trabajo que pueda cubrir.

2. En todo caso, la Administración dispondrá el reintegro obligatorio al servicio activo en el momento en que exista vacante dotada presupuestariamente y el personal funcionario vendrá obligado a aceptar el destino que se le adjudique, siempre que se trate de puestos de trabajo propios de su cuerpo, escala, especialidad o área funcional, y cumpla los requisitos exigidos en las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos similares.

3. El personal funcionario que incumpliera las obligaciones a que se refiere este artículo o no se reincorpore al servicio activo en el plazo de 30 días, cuando la Administración así lo hubiera dispuesto con carácter obligatorio, será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en la misma un mínimo de tres años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de ingreso.

4. El personal funcionario en situación de excedencia obligatoria y obligatoria temporal, podrá ser declarado por necesidades del servicio en situación administrativa de excedencia obligatoria parcial, o, en su caso, obligado a ocupar un puesto de trabajo que se halle vacante temporalmente, siempre que se trate de un puesto con las mismas características.

5. El personal funcionario en situación de excedencia obligatoria, obligatoria parcial y obligatoria temporal, no podrá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, sea ésta de naturaleza administrativa o laboral, así como tampoco puestos reservados al personal eventual o al personal directivo. Si obtuviera un puesto de trabajo en el sector público pasará a la situación administrativa que corresponda.

#### **Artículo 173.- Suspensión de funciones.**

1. La suspensión de funciones podrá ser provisional o firme.

2. El personal funcionario declarado en suspensión de funciones quedará privado durante el período de permanencia en tal situación del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a su condición, sin perjuicio de lo dispuesto en la presente Ley para el supuesto de suspensión provisional.

3. La suspensión firme determinará la pérdida del puesto de trabajo cuando exceda de seis meses. Asimismo, perderá el puesto de trabajo el suspenso provisional en aquellos casos en que la medida cautelar se exceda del período de seis meses como consecuencia de la paralización del procedimiento por causas imputables al interesado.

4. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa penal o en virtud de sanción disciplinaria firme. La suspensión firme no podrá exceder de seis años.

5. Podrá acordarse, asimismo, la suspensión de funciones cuando la persona funcionaria haya sido sancionada o condenada con la retirada del carné de conducir o no se la haya renovado como consecuencia de problemas de salud y sea el carné de conducir un requisito imprescindible para el desempeño del puesto de trabajo.

6. El personal funcionario público vasco declarado en la situación de suspensión de funciones no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública ni en los organismos públicos, agencias o entidades de derecho público dependientes y vinculadas a ellas durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción. Tampoco podrá prestar servicios en las fundaciones y empresas o sociedades públicas adscritas a alguna administración vasca ni realizar contratos de ninguna naturaleza con las entidades previstas en el primer inciso de este Artículo.

7. Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional como consecuencia de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario, en los términos establecidos en la presente Ley.

#### **Artículo 174.- Reingreso al servicio activo.**

1. El personal funcionario público vasco deberá solicitar, dentro de los plazos previstos, el reingreso en su administración de origen. En lo que respecta al personal funcionario que pase a prestar servicios a otra Administración Pública vasca mediante los sistemas de provisión de puestos de trabajo previstos en la presente Ley, se considerará administración de origen la última administración en la que haya estado en situación de servicio activo ocupando puestos con carácter definitivo.

2. En el supuesto de que coincidan varias solicitudes, el reingreso al servicio activo de personal funcionario público vasco que no tengan reserva de puesto de trabajo, se condicionará a la existencia de vacante dotada presupuestariamente y se efectuará conforme al siguiente orden de prelación:

- a) El personal funcionario con excedencia obligatoria temporal en el supuesto regulado en el artículo 176, punto cuatro.
- b) Expectativa de destino
- c) El personal funcionario con excedencia obligatoria parcial.
- d) Excedentes obligatorios temporales
- e) Excedentes obligatorios

- f) Suspensos
- g) Excedentes para prestar servicios en el sector público en el caso regulado en el artículo 172.4 de la presente Ley.
- h) Resto de excedentes para prestar servicios en el sector público.
- i) Excedentes por agrupación familiar.
- j) Excedentes por interés particular
- k) En servicio en otras Administraciones Públicas.

3. El reingreso de aquellos funcionarios y funcionarias que no tengan reserva de puesto de trabajo se producirá mediante la participación en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo a través de los sistemas de concurso y de libre designación. También podrán reingresar mediante su adscripción con carácter provisional a una vacante propia de su cuerpo o escala, permaneciendo en dicha situación hasta tanto obtengan destino definitivo por alguno de los procedimientos ordinarios de provisión de puestos de trabajo.

4. A efectos de lo previsto en el apartado anterior, se entenderá como vacante dotada presupuestariamente todo puesto de trabajo o dotación no cubierto o desempeñado de forma interina o temporal que se adecue al Cuerpo, Escala, Subescala, Clase o Categoría, así como a las competencias profesionales que se acrediten mediante el reconocimiento del Grado de Desarrollo Profesional o, en su defecto, del grado personal consolidado por el funcionario.

#### **Artículo 175.- Situaciones del personal funcionario interino.**

El personal funcionario interino podrá acogerse, manteniendo la reserva de su puesto, a las situaciones administrativas siguientes:

- a) excedencia por cuidado de familiares, siempre que llevaran prestando servicios a la Administración Pública por un período superior a cinco años.
- b) excedencia por razón de violencia de género y por violencia terrorista.

#### **Artículo 176.- Situaciones del personal laboral.**

1. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas Vascas se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los Convenios Colectivos que les sean de aplicación.

2. Los Convenios Colectivos podrán determinar la aplicación del presente Título al personal laboral fijo incluido en su ámbito de aplicación, en todo aquello que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

## **TÍTULO XI**

### **RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

#### **CAPÍTULO I.- Disposiciones generales y principios del régimen disciplinario.**

##### **Artículo 177.- Ámbito de aplicación.**

1. El presente Título y las normas reglamentarias que lo desarrollen se aplicarán al personal funcionario y, en su caso, al personal directivo público profesional.

2. El personal laboral se regirá por lo dispuesto en los artículos 93 y siguientes del Estatuto Básico del Empleado Público, por la legislación laboral y por los convenios colectivos que suscriban las diferentes Administraciones Públicas.

3. Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este Título y de las normas reglamentarias que lo desarrollen al personal incluido en su ámbito de aplicación.

##### **Artículo 178.- Ejercicio de la potestad disciplinaria. Responsabilidad disciplinaria.**

1. Las Administraciones Públicas Vascas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pueda derivarse de tales conductas.

2. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de responsabilidad penal, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.



3. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la administración.

4. El personal funcionario que indujere a otros a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que éstos.

5. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal funcionario público que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o las y los ciudadanas/os.

#### **Artículo 179.- Principios del régimen disciplinario.**

Los principios del régimen sancionador serán los siguientes:

- a) Principio de legalidad y de tipicidad de faltas y sanciones:
  - a.1. El personal funcionario únicamente pueden ser sancionado por las acciones u omisiones tipificadas como faltas en la presente ley o en otras leyes.
  - a.2. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo podrán introducir especificaciones o graduaciones en los tipos de infracciones o sanciones establecidas en la presente Ley, sin alterar su naturaleza y límites.
  - a.3. Las normas definidoras de las infracciones y de las sanciones no son susceptibles de aplicación analógica.
- b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al/la presunto infractor/a.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia y derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa:
- f) Principio de “non bis in idem”, cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento.

#### **Artículo 180.- Extinción de la responsabilidad disciplinaria y prescripción de faltas y sanciones.**

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:
  - a) Cumplimiento de la sanción.
  - b) Fallecimiento.
  - c) Prescripción de la falta o sanción.
  
2. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubiere cometido o, cuando se trate de falta continuada, desde el cese de su comisión.
  
3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza en vía administrativa de la resolución sancionadora.

#### **Artículo 181.- Anotación y cancelación de sanciones disciplinarias.**

1. Las sanciones disciplinarias que se impongan se anotarán en el expediente personal de la persona funcionaria. Las anotaciones se cancelarán de oficio conforme a los siguientes períodos, computados desde el cumplimiento de la sanción:
  - Un año para las sanciones impuestas por faltas leves
  - Dos años para las sanciones impuestas por faltas graves
  - Tres años para las sanciones impuestas por faltas muy graves
  
2. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las anotaciones canceladas.

### **CAPTÍTULO II.- Infracciones disciplinarias**

#### **Artículo 182.- Tipificación de infracciones.**

1. Constituye falta disciplinaria la acción u omisión que conlleve el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones o deberes tipificados en este capítulo, en otras leyes o, en su caso, en los reglamentos de desarrollo.

2. Las faltas disciplinarias se clasifican en:

- a) Muy graves.
- b) Graves.
- c) Leves.

**Artículo 183.- Faltas muy graves.**

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto al ordenamiento jurídico vigente, en el ejercicio de funciones públicas.
- b) Cualquier actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, así como el acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual o por razón de sexo.
- d) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo de las tareas o funciones que la persona empleada pública tiene encomendadas, siempre que esta circunstancia revista notoria gravedad.
- e) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
- f) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
- g) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por Ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.
- h) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o de las funciones encomendadas.
- i) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
- j) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

- k) La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otra persona.
- l) La obstaculización del ejercicio de libertades públicas y de derechos sindicales.
- m) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga, así como a impedir la asistencia al puesto de trabajo de quienes no quieran ejercer el derecho de huelga.
- n) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga, así como la participación en huelgas de quienes lo tengan prohibido por ley.
- o) La realización de actos limitativos de la libertad de expresión, de pensamiento, ideas y opiniones.
- p) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
- q) La incomparecencia injustificada a las Comisiones de Investigación del Parlamento Vasco, de las Juntas Generales o, en su caso, de alguna de las Cámaras de las Cortes Generales.
- r) El acoso laboral.
- s) La infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la normativa sobre contratos administrativos, cuando mediare al menos negligencia grave.
- t) La realización dentro de la jornada laboral, de manera reiterada o con ánimo de lucro, de otro tipo de actividades personales o profesionales.
- u) Causar daños muy graves por negligencia o mala fe en el patrimonio de las Administraciones Públicas en la cual desempeñan sus funciones
- v) Daños graves para terceros, ya sean personas o bienes, por la inobservancia de medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales.
- w) Aquellas otras conductas que las leyes califiquen como falta muy grave.

#### **Artículo 184.- Faltas graves.**

Son faltas graves:

- a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones del personal responsable y/o directivo referidas al desempeño del puesto de trabajo, cuando no sean constitutivas de falta muy grave.

- b) La falta grave de consideración, atención o respeto a la ciudadanía en su trato con el personal empleado público, así como no facilitar a la ciudadanía el ejercicio de sus derechos y garantizar el cumplimiento de sus deberes.
- c) Causar, por negligencia o mala fe, graves daños en los bienes y documentos de la Administración Pública o adoptar conductas que no velen por su conservación.
- d) Utilizar de forma reiterada indebidamente los medios, incluidos los telemáticos, que la Administración Pública ha puesto a su disposición para el cumplimiento de las funciones propias del puesto de trabajo asignado.
- e) Originar o tomar parte en altercados que alteren el clima laboral del centro de trabajo.
- f) Aceptar cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que se ofrezca en función de su condición de persona funcionaria y que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, cuando no sea constitutivo de falta muy grave y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
- g) El incumplimiento del deber de discreción profesional y de reserva respecto de los asuntos que conozcan por razón del puesto de trabajo cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- h) La tolerancia de las o los responsables de la unidad o del personal directivo público ante la comisión de faltas por el personal subordinado.
- i) La emisión de informes y la formulación de propuestas manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio a la Administración o a la ciudadanía y no constituya falta muy grave.
- j) La falta grave de atención y respeto hacia el personal responsable, subordinado, directivo o el resto de personal empleado público.
- k) El incumplimiento de las disposiciones en materia de incompatibilidades cuando no constituyan falta muy grave.
- l) La falta de diligencia en el desempeño de sus tareas y la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
- m) La intervención en un procedimiento administrativo cuando existan causas de abstención legalmente establecidas, salvo que sea constitutivo de falta muy grave.
- n) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que suponga un mínimo de diez horas al mes. A tal efecto, se entiende por mes natural el período comprendido desde el primer día hasta el último de cada uno de los doce meses que integran el año.
- o) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos horarios, así como las faltas continuadas de asistencia de dos o más días sin causa justificada.

- p) El incumplimiento de las normas de seguridad y salud laboral, así como el de las bajas por enfermedad o accidente.
- q) La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.
- r) Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.
- s) La falta de asistencia reiterada, sin causa justificada, a los programas de formación que estén inscritos siempre que estos se desarrollen en horario laboral.
- t) Negativa no motivada a participar como miembro de la Junta Electoral en las elecciones a representantes de personal.

#### **Artículo 185.- Faltas leves.**

Son faltas leves:

- a) La falta de consideración, atención o respeto a las y los ciudadanos, cuando no sea constitutiva de falta grave.
- b) La falta de consideración, atención o respeto al personal directivo y responsable de la unidad, al resto de personal empleado público y, especialmente, a su personal subordinado, cuando no sea constitutiva de falta grave.
- c) No proporcionar al ciudadano/a la información debida, siempre que sea de la competencia de la unidad en la que presta sus funciones.
- d) Causar daños en los bienes y documentos de la Administración Pública y no velar con la diligencia debida por su conservación cuando tales conductas no sean constitutivas de faltas graves.
- e) Utilizar indebidamente los medios telemáticos que la Administración Pública ha puesto a su disposición para el cumplimiento de sus funciones.
- f) Ausentarse injustificadamente del puesto de trabajo durante la jornada laboral, cuando no sea constitutiva de falta grave.
- g) No cumplir estrictamente los horarios de los cursos de formación organizados por la Administración Pública o no realizar los trabajos o ejercicios que sean exigidos para su evaluación.
- h) No cumplimentar las encuestas que sobre los puestos de trabajo y sus funciones les sean remitidas por la Administración Pública con el fin de racionalizar sus estructuras.
- i) Incumplir de forma injustificada el horario de trabajo cuando no suponga falta grave.

- j) La falta de asistencia injustificada de un día.
- k) La falta de cuidado o la negligencia en el ejercicio de sus funciones y en el cumplimiento de sus tareas cuando tales conductas no sean constitutivas de falta grave.
- l) Cualquier incumplimiento de los deberes y obligaciones de los empleados públicos, así como de los principios éticos o de conducta, siempre que no sean calificados como falta grave o muy grave.

2. Las Administraciones Públicas Vascas podrán establecer reglamentariamente otras faltas leves o adecuar, en su caso, las previstas en el punto anterior, atendiendo a las siguientes circunstancias:

- a) El grado en el que se haya vulnerado la legalidad.
- b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
- c) Grado de perturbación producida en el servicio público.
- d) El descrédito para la imagen pública de la Administración.
- e) El grado de intencionalidad

### **CAPÍTULO III.- Sanciones disciplinarias**

#### **Artículo 186.- Tipos de sanciones.**

Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

- a) Separación del servicio del personal funcionario público, que en el caso del personal interino comportará la revocación de su nombramiento y la baja definitiva de las bolsas de trabajo.
- b) Despido disciplinario del personal laboral, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo, sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, con funciones similares a las que desempeñaba.
- c) Revocación del nombramiento del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal con baja del derecho a ser llamado de las bolsas de trabajo.

- d) Suspensión firme de las funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años.
- e) Traslado forzoso, con o sin cambio de centro orgánico, por el período que en cada caso se establezca.
- f) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
- g) Apercibimiento con publicidad de la sanción o sin ella.
- h) Obligación de realizar programas o cursos obligatorios de Formación sobre ética pública.

**Artículo 187.- Sanciones que pueden imponerse según el tipo de infracciones.**

1. Por la comisión de faltas muy graves podrán imponerse las siguientes sanciones:
  - a) Separación del servicio de la persona funcionaria de carrera o revocación del nombramiento de la persona funcionaria interina y, en su caso, la baja definitiva de las bolsas de trabajo.
  - b) Suspensión firme de funciones y retribuciones, por un período entre dos y seis años.
  - c) Traslado forzoso de puesto de trabajo a otro situado en localidad distinta, por el período que en cada caso se establezca y, como máximo, durante tres años.
  - d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, con la pérdida de un grado de desarrollo profesional o, en su caso, de un grado personal, o en la promoción o movilidad voluntaria en la forma que reglamentariamente se determine y, con un máximo, de cinco años.
  
2. Por la comisión de faltas graves podrán imponerse las siguientes sanciones:
  - a) La suspensión firme de funciones por período superior a treinta días e inferior a dos años.
  - b) Revocación del nombramiento en el caso del personal funcionario interino y suspensión del derecho a ser nombrado funcionario interino por un período idéntico al previsto en la letra anterior
  - c) Traslado forzoso de puesto de trabajo sin cambio de residencia, por el período máximo de un año.



- d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, con la pérdida de un grado de desarrollo profesional o, en su caso, de un grado personal, o en la promoción o movilidad voluntaria en la forma que reglamentariamente se determine y, con un máximo, de cinco años.
3. Por la comisión de faltas leves podrán imponerse las siguientes sanciones:
- a) La suspensión de funciones y retribuciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, por un período de uno a treinta días.
  - b) La amonestación en función de la afectación a la imagen pública de la administración.
  - c) La obligación de realizar programas o cursos de formación sobre ética pública y de cualquier otro contenido relacionado con la naturaleza de la infracción cometida.
4. El personal funcionario que haya sido sancionado con traslado forzoso con cambio de centro orgánico no podrá obtener nuevo destino por ningún procedimiento en el centro orgánico del que fue trasladado por un periodo desde un año y hasta tres años. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.
5. El personal funcionario que sea sancionado con la pérdida de un grado de desarrollo profesional no podrá volver a solicitar el reconocimiento del grado que corresponda en un plazo de tres años. Si se tratara de un grado personal, la nueva consolidación requerirá dos años continuados de desempeño del puesto de trabajo o tres con interrupción.

#### **Artículo 188.- Criterios para la graduación de faltas y sanciones.**

Para graduar las faltas y sanciones se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

- a) La intencionalidad.
- b) La participación en la comisión o en la omisión.
- c) El abuso de autoridad.
- d) La reiteración o reincidencia. Hay reiteración y reincidencia cuando, al cometer la falta disciplinaria, la persona responsable ya ha sido sancionada por otra falta, ya sea de mayor, igual o inferior gravedad, por resolución firme. En ningún caso pueden

computarse a efectos de reiteración o reincidencia los antecedentes cancelados o que debieran serlo.

- e) La intensidad de la falta de respeto a las y los ciudadanas/os o al resto de personal empleado público.

#### **Artículo 189.- Sanciones para personal funcionario con habilitación de carácter estatal.**

1. Además de las sanciones previstas en el artículo 193 de esta ley, al personal funcionario con habilitación de carácter estatal se le podrá aplicar la sanción de destitución del cargo por la comisión de faltas graves y muy graves. Asimismo, no se les aplicará la sanción de suspensión de funciones por más de un año, que será sustituida por la destitución del cargo, con prohibición de obtener nuevo destino en el plazo que se fije, con el máximo de tres años.

2. Corresponderá al Ministerio competente en materia de Administraciones Públicas la resolución de los expedientes disciplinarios cuando la persona funcionaria se encuentre destinado en una Comunidad Autónoma distinta de aquella en la que se le ha incoado el expediente.

3. Los órganos competentes para la incoación de los expedientes disciplinarios e imposición de las sanciones a los funcionarios con habilitación de carácter estatal serán los previstos en el artículo 68.4 de esta ley.

### **CAPÍTULO IV.- Procedimiento disciplinario**

#### **Artículo 190.- Normas generales del procedimiento disciplinario.**

1. No podrá imponerse ninguna sanción sino mediante el procedimiento previamente establecido y con todas las garantías que se prevén en esta Ley y en las normas de desarrollo.

2. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por un procedimiento sumario y simplificado, con audiencia del interesado, que se regulará reglamentariamente. Dicho procedimiento no podrá exceder de un mes desde que se inició.

3. Por medio de Decreto del Gobierno Vasco se aprobará el Reglamento que regule el procedimiento disciplinario, que, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa de la persona presuntamente responsable, deberá atender en todo caso a los siguientes principios:

- Eficacia
- Celeridad
- Economía procesal.

4. Las Administraciones forales y locales adaptarán las previsiones recogidas en el Reglamento citado en el apartado anterior a sus propias peculiaridades organizativas.

5. En los procedimientos disciplinarios que tengan por objeto faltas muy graves y graves quedará establecido, en todo caso, la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos. Su duración no podrá exceder de seis meses.

6. Se practicarán de oficio o a solicitud de la persona interesada las pruebas que sean adecuadas para la determinación de los hechos. La inadmisión de las pruebas propuestas se efectuará mediante resolución motivada.

#### **Artículo 191.- Medidas provisionales**

1. En los procedimientos para la imposición de sanciones graves y muy graves podrán adoptarse las medidas de carácter provisional que el órgano competente para la instrucción del procedimiento estime necesarias para asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer. La adopción de dichas medidas exigirá la correspondiente resolución motivada.

2. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por la jueza o el juez que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses no supondrá la pérdida del puesto de trabajo.

3. El personal funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hija/o a su cargo.

4. Cuando la suspensión provisional se eleve a firme, la persona funcionaria deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción firme, la administración deberá restituirle la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

5. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será tenido en cuenta para el cumplimiento de la suspensión firme.

6. Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación la persona funcionaria a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

## TÍTULO XII

### DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS

#### **Artículo 192.- Principios generales para la ordenación de la negociación.**

1. La negociación colectiva que se lleve a cabo en el seno de las Administraciones Públicas vascas para la determinación de las condiciones de trabajo de su personal funcionario público se regirá por los siguientes principios:

- a) Principio de legalidad. La negociación colectiva funcional es un derecho de estricta configuración legal. Sólo puede ser ejercido en la forma y en las condiciones establecidas en el capítulo IV del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público, así como de acuerdo con lo previsto en la presente ley.
- b) Principio de cobertura presupuestaria. Serán nulos de pleno derecho los Pactos y Acuerdos suscritos por las Administraciones Públicas vascas que supongan un

incremento respecto de los topes máximos de crecimiento previstos anualmente o que excedan del incremento global de las retribuciones íntegras del personal al servicio del sector público, incluidas en su caso las diferidas, establecidas en las respectivas leyes de presupuestos.

- c) Principio de obligatoriedad para negociar. La Administración está obligada a negociar sobre todas las materias enumeradas en el artículo 37.1 del Estatuto Básico del Empleado Público. Su determinación unilateral por parte de la Administración, salvo los casos previstos legalmente, será nula de pleno derecho. El resto de materias no previstas en dicho precepto quedan al margen de cualquier proceso negociador. La obligatoriedad de la negociación no conlleva una obligación de acuerdo. A estos efectos se entiende por negociación el intento serio y razonable por parte de la Administración, siempre velando por el interés general, de llegar a un acuerdo con la representación sindical del personal funcionario.
- d) Principio de la buena fe negocial. Deberá existir una clara predisposición de las partes para negociar, lo que incluye un esfuerzo razonable para intentar llegar a la suscripción del Pacto o Acuerdo funcional.

La Administración y la representación sindical colaborarán activamente en la convocatoria de la mesa, en la fijación del orden del día y en la buena marcha de todo el proceso negociador, evitando dilaciones y obstrucciones injustificadas.

Ambas partes se proporcionarán toda la información que sea necesaria para estos fines y actuarán con lealtad recíproca. En todo caso, se tendrán especialmente en cuenta en todo proceso negociador el contexto económico-financiero y presupuestario y su afectación al sector público y a la propia ciudadanía.

La negativa a aceptar las propuestas planteadas por la otra parte se recogerá en el acta de la Mesa de Negociación junto con una expresión sucinta de los motivos del rechazo.

- e) Principio de publicidad y transparencia. Una vez que sean suscritos o, en su caso ratificados, los Pactos y Acuerdos funcionariales deberán ser remitidos a la correspondiente Oficina Pública de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el órgano competente ordenará su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.
- f) Principio de jerarquía normativa. Los Pactos y Acuerdos funcionariales deben respetar la ley, sin que puedan modificarla o desconocerla. El contenido de los Acuerdos funcionariales que verse sobre materias que estén o deban estar reguladas por una Ley del Parlamento Vasco o, en su caso, por una Norma Foral, carecerán de eficacia directa, sin perjuicio de que el Gobierno correspondiente ejerza su iniciativa legislativa o normativa, de acuerdo con la normativa que la regule. Hasta tanto no sea aprobada dicha Ley por el Parlamento Vasco o, en su caso, la Norma Foral por las Juntas Generales, no resultará aplicable el contenido del Acuerdo.
- g) Cuando las materias de negociación excedan del objeto puramente negocial, como lo es en el caso del personal funcionario, la Administración se encontrará sujeta a la normativa de defensa de la competencia.

### **Artículo 193.- Criterios orientadores de la actividad administrativa negociadora.**

1. La actividad negociadora de las Administraciones Públicas vascas estará siempre inspirada en la satisfacción del interés general y, en todo caso, deberá asegurar el buen funcionamiento de los servicios públicos, su propia sostenibilidad en el tiempo y la imparcialidad de la actuación administrativa.
  
2. Su actuación atenderá a razones de eficiencia, eficacia, economía de los servicios públicos y con especial atención a la plena y satisfactoria cobertura de los derechos de los ciudadanos y usuarios de tales servicios, así como garantizar su continuidad en sus prestaciones futuras.
  
3. En la negociación colectiva con su personal laboral, y en la medida de lo posible, tenderá a la equiparación con las condiciones de trabajo de su personal funcionario cuando ello resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

### **Artículo 194.- Procedimiento para la formación de la voluntad de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma.**

1. Para la válida suscripción de los Acuerdos funcionariales, la formación de la voluntad de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi durante la negociación se ajustará al siguiente procedimiento:
  - a) Antes del inicio de la negociación, el Gobierno Vasco deberá determinar las instrucciones a las que atenderán las y los representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma o, en su caso, el órgano técnico especializado, durante el proceso de negociación colectiva con la representación sindical. Dichas instrucciones podrán ser modificadas en función del cambio de circunstancias y alternativas en presencia durante el proceso negociador.
  
  - b) Una vez firmado el preacuerdo, la representación de la Administración Pública o, en su caso, el órgano técnico especializado, deberá solicitar a los órganos competentes de la Administración Pública un dictamen fundado en derecho y un informe de carácter económico sobre los contenidos materiales y formales de los resultados de la negociación realizada.
  
2. Los informes citados en el apartado anterior tendrán carácter preceptivo y deberán ser emitidos en el plazo máximo de 15 días hábiles, contados a partir del día siguiente a la entrada de la petición en el Registro del órgano correspondiente. De no emitirse en dicho plazo, se entenderá que no existe ninguna objeción jurídica ni económica al contenido del preacuerdo, sin

perjuicio de las responsabilidades de los funcionarios titulares de dichos órganos a que hubiere lugar según la normativa vigente.

3. A la vista de los informes presentados, el Gobierno Vasco dará validez y eficacia al preacuerdo alcanzado mediante su aprobación expresa y formal.

De no ser aprobado el preacuerdo, ordenará el inicio de un nuevo proceso de negociación con la representación sindical y, en su caso, podrá someterse a los procedimientos de mediación o arbitraje que hayan sido previstos. En caso contrario, procederá al establecimiento de las condiciones de empleo que sean necesarias para el adecuado funcionamiento de Administración.

4. No podrá ser ratificado el Acuerdo que suponga, incluso con cargo a ejercicios sucesivos, compromisos de gasto que excedan de los límites establecidos en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma para el ejercicio correspondiente.

5. El Acuerdo adoptado deberá contener un apartado en el que expresamente se hagan constar los preceptos reglamentarios que es preciso derogar o modificar para su adaptación al nuevo Acuerdo. El Gobierno Vasco adoptará las medidas oportunas para la modificación o derogación de las normas reglamentarias afectadas a través del procedimiento previsto en la normativa que resulte de aplicación.

6. Si el Acuerdo afecta a materias reguladas por Ley del Parlamento Vasco, el Gobierno Vasco procederá a la elaboración, aprobación y remisión al Parlamento del correspondiente Proyecto de Ley que recoja el contenido del Acuerdo. En caso de que el Gobierno Vasco no proceda a la elaboración del mencionado Proyecto en el plazo que se hubiera expresamente acordado o, en su defecto, en el plazo de un mes desde su aprobación, podrá iniciarse de nuevo el proceso negociador en los términos previstos en este artículo, a iniciativa del propio Gobierno Vasco o de la mayoría de la representación sindical.

7. Los órganos competentes de los Territorios Históricos y de las entidades locales adaptarán, a través del ejercicio de sus potestades normativas, con las modificaciones que procedan en función de sus peculiaridades organizativas, sus respectivos procedimientos para la válida suscripción de los Acuerdos funcionariales. Asimismo, los órganos de gobierno competentes en cada caso determinarán los criterios para la formación de la voluntad en el ámbito de cada Administración.

#### **Artículo 195.- Mesas de Negociación.**

1. A los efectos de la negociación colectiva del personal empleado público vasco se constituirá una Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como en cada una de las Administraciones Forales de los Territorios Históricos y en las Entidades Locales.

2. Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias relacionadas con las condiciones de trabajo comunes al personal empleado público de su ámbito.

3. Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de personal empleado público y a su número.

4. La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes al personal empleado público del sector que no haya sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.

5. El proceso de negociación se abrirá en cada Mesa en la fecha que, de común acuerdo, fijen la administración correspondiente y la mayoría de la representación sindical. A falta de acuerdo, el proceso se iniciará en el plazo máximo de un mes desde que la mayoría de una de las partes legitimadas lo promueva, salvo que existan causas legales o pactadas que lo impidan.

6. La constitución y composición de dichas mesas atenderá a las prescripciones contenidas en el Capítulo IV del Título III del EBEP. En las normas de desarrollo de la presente Ley se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a cada ámbito, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

#### **Artículo 196.- Mesa Marco de Negociación de las Administraciones Públicas vascas.**

1. Por acuerdo de las Administraciones Públicas Vascas podrá constituirse una Mesa Marco de Negociación de las Administraciones Públicas Vascas. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración Pública de la Comunidad Autónoma y contará con



representantes de las Administraciones Forales y de la Asociación de Municipios Vascos/EUDEL.

La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, Delegados de Personal, Juntas de Personal y Comités de Empresa, en el conjunto de las Administraciones Públicas Vascas.

2. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa al menos las relacionadas en el artículo 37.1 del EBEP, que previamente los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas Vascas hayan definido como materias de determinación conjunta de las condiciones de trabajo del personal empleado público al servicio de dichas administraciones.

#### **Artículo 197.- Creación órganos técnicos especializados.**

1. Las Administraciones Públicas vascas podrán crear órganos técnicos especializados encargados de representar a la respectiva Administración Pública durante el proceso de negociación colectiva, tanto para su personal funcionario como para su personal laboral.

2.- Se encargarán del desarrollo de las actividades de negociación colectiva, cumpliendo las instrucciones políticas correspondientes y sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

#### **Artículo 198.- Negociación colectiva por asociaciones municipales y entidades supramunicipales.**

1. Las federaciones o asociaciones de municipios, y las entidades locales supramunicipales que representen los intereses de los municipios en la negociación colectiva, podrán encargar el desarrollo de las actividades de negociación colectiva a órganos creados por ellas o de naturaleza estrictamente técnica, en los mismos términos que lo previsto en el artículo 32.2 del Estatuto Básico del Empleado Público.

2. Se reconoce la legitimación negocial de la Asociación de Municipios Vascos/EUDEL y, en su caso, al resto de asociaciones de municipios, para acordar con las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito local el modelo de acuerdo regulador de las condiciones de trabajo del personal empleado público de las instituciones locales vascas. También se reconoce a las Entidades Locales de ámbito supramunicipal legitimación negocial. A tales efectos, los

municipios podrán adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

Asimismo, una administración o entidad pública podrá adherirse a los acuerdos alcanzados dentro del territorio de cada Comunidad Autónoma, de cada Territorio Histórico o a los acuerdos alcanzados en un ámbito supramunicipal.

#### **Artículo 199.- Unidades electorales**

1. A los efectos de la elección de los órganos de representación de los funcionarios, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi existirán las siguientes unidades electorales:

- a) Una en los Servicios Centrales.
- b) Una en cada Territorio Histórico para el personal funcionario destinado en la administración periférica.
- c) Una en cada Territorio Histórico para el personal funcionario docente de los centros públicos no universitarios.
- d) Una para cada uno de los entes públicos de derecho privado que tengan personal funcionario adscrito a su servicio.
- e) Una para el personal de cada organismo autónomo, siempre que tenga un censo mínimo de 150 funcionarios. De no alcanzarse dicho censo mínimo, el personal funcionario adscrito a los organismos autónomos ejercerá su representación en las unidades electorales señaladas en los apartados a) y b) del presente artículo.

2. En las Administraciones Forales y Locales de la Comunidad Autónoma de Euskadi existirá una unidad electoral para cada una de las Diputaciones Forales, Ayuntamientos, y demás Entidades Locales.

3. En la Universidad del País Vasco existirán cuatro unidades electorales, una para el personal funcionario de los cuerpos docentes, otra para el personal docente contratado laboral, otra para el personal funcionario de administración y servicios y otra para el personal laboral de administración y servicios.

4. Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas vascas, previo acuerdo con las organizaciones sindicales legitimadas en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad

11/1985, de 2 de agosto, podrán modificar o establecer otras unidades electorales en razón del número y peculiaridades de sus colectivos, adecuando la configuración de las mismas a las estructuras administrativas o a los ámbitos de negociación constituidos o que se constituyan.

#### **Artículo 200.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.**

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en el artículo 38.5 del Estatuto Básico del Empleado Público para el conocimiento y resolución de los conflictos derivados de la aplicación e interpretación de los Pactos y Acuerdos, las Administraciones Públicas Vascas y las organizaciones sindicales a que se refiere el presente Título podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

2. La mediación prevista en el artículo 45.3 del Estatuto Básico del Empleado Público deberá llevarse a cabo en un plazo máximo de dos meses, concluido el cual se entenderá que no ha producido resultados.

3. El Gobierno Vasco, previo acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas, y a propuesta del departamento competente en materia de empleo público, podrá crear un órgano de mediación y arbitraje que tenga como finalidad principal la solución extrajudicial de conflictos colectivos en el seno de las administraciones pública vascas y al cual se podrá acudir durante un proceso de negociación colectiva o en la aplicación e interpretación de los diferentes Pactos y Acuerdos suscritos.

4. Asimismo, el Gobierno Vasco, mediante Decreto, y previo Acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas, establecerá los sistemas de utilización del arbitraje y de la mediación en la negociación colectiva en el empleo público vasco.

## TÍTULO XIII

### DE LA NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

#### Artículo 201.- Plan de normalización del uso del euskera

1. El euskera y el castellano son las lenguas oficiales en las Administraciones Públicas Vascas, y éstas vendrán obligadas a garantizar en sus relaciones, tanto internas como externas, la utilización de ambas.

2. A tal fin, en el marco de los criterios que establezca el Gobierno Vasco al efecto, las Administraciones Públicas Vascas, instituciones y organismos aprobarán su correspondiente Plan de Normalización del Uso del Euskera, donde fijarán, para cada periodo de planificación, los objetivos a alcanzar, las medidas a adoptar y los medios a proveer.

3. Todos los puestos de trabajo existentes en las mismas tendrán asignado su correspondiente perfil lingüístico. El perfil lingüístico determinará el conjunto de los niveles de competencia lingüística en euskera necesarios para la provisión y desempeño del puesto de trabajo. En tanto el perfil lingüístico no fuera preceptivo, servirá exclusivamente para determinar la valoración que, como mérito, habrá de otorgarse al conocimiento del euskera, tanto en la provisión de puestos de trabajo como en la selección externa.

4. A partir de su fecha de preceptividad, el cumplimiento del perfil lingüístico se constituirá como exigencia obligatoria para el acceso y desempeño del correspondiente puesto de trabajo. Ello no obstante, el Gobierno Vasco, a propuesta conjunta del departamento competente en materia de política lingüística y del departamento competente en materia de empleo público, determinará reglamentariamente los supuestos en los que, con carácter excepcional y por circunstancias objetivamente apreciables, se pueda eximir el cumplimiento del perfil asignado tanto para el acceso como para el desempeño.

5. El Gobierno Vasco, a propuesta del departamento competente en materia de política lingüística, determinará los perfiles lingüísticos y, periódicamente, los criterios para su aplicación a los distintos puestos de trabajo de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma.

6. La asignación del perfil lingüístico a cada uno de los puestos de trabajo existentes en las Administraciones Públicas Vascas, así como su fecha de preceptividad, se efectuará por sus respectivos órganos de gobierno de conformidad con los criterios a los que se refiere este

artículo. En todo caso, para determinar los puestos de trabajo a los que corresponde señalar fecha de preceptividad, se tendrán en cuenta necesariamente los objetivos fijados por cada Administración Pública en su correspondiente Plan de Normalización del Uso del Euskera al que se alude en el punto 2 del presente artículo.

7. Tanto el perfil lingüístico como, en su caso, la fecha de preceptividad, deberán quedar incorporados dentro de las especificaciones del puesto de trabajo conforme a lo previsto en la presente ley.

8. Los criterios para la aplicación preceptiva de los perfiles lingüísticos se fijarán por cada Administración Pública teniendo en cuenta los objetivos señalados en el correspondiente Plan de Normalización del Uso del Euskera y perseguirán un tratamiento equitativo y proporcional para los puestos de trabajo existentes en cada Administración, con independencia del Cuerpo, Escala, Nivel o Grupo de Clasificación.

9. Las Administraciones Públicas Vascas procurarán la adecuada capacitación lingüística del personal a su servicio, adoptando las medidas necesarias para ello.

## **Artículo 202.- Los perfiles lingüísticos**

1. El contenido de las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al servicio de las Administraciones Públicas Vascas se adecuará a los perfiles lingüísticos asignados a los puestos de trabajo que hubieran de proveerse con el personal de nuevo ingreso.

2. A los efectos previstos en el punto anterior, cuando la convocatoria de una plaza tenga su causa en un puesto de trabajo cuyo perfil lingüístico sea preceptivo, el cumplimiento del mismo será exigencia obligatoria para el acceso. El cumplimiento del perfil podrá ser exigido, según se determine en las bases de la convocatoria, mediante su acreditación previa o mediante una prueba específica dentro del proceso.

3. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior, en las convocatorias de plazas con perfil lingüístico del nivel superior preceptivo cuyo cumplimiento es obligatorio para el acceso, será suficiente para participar en las pruebas selectivas acreditar los conocimientos de euskera correspondientes al perfil inferior en un nivel al exigido para la cobertura de la plaza correspondiente. Quienes superen las pruebas selectivas quedarán comprometidos a la realización del correspondiente curso de capacitación idiomática que con esta finalidad se organice por la administración convocante de la plaza afectada en colaboración con el IVAP, y a

presentar el certificado de aprovechamiento correspondiente, requisito sin el cual no adquirirá la condición de funcionario o personal laboral fijo al servicio de la administración responsable de la convocatoria”.

4. Cuando no fuera exigible el cumplimiento de perfil lingüístico alguno en las pruebas selectivas, el conocimiento del euskera será considerado como mérito. Su valoración se establecerá en función del perfil lingüístico predominante entre los asignados a los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por el cuerpo o escala al que la plaza pertenezca, y representará un porcentaje que no podrá ser inferior en ningún caso al cinco por ciento ni superior al veinte por ciento de la puntuación máxima alcanzable en el resto del proceso selectivo.

En los casos en que el conocimiento del euskera hubiera de ser considerado como mérito para la provisión del puesto de trabajo, se seguirá el criterio establecido en el párrafo anterior.

#### **Artículo 203.- Funciones del IVAP en la acreditación del los perfiles lingüísticos.**

1. Para la acreditación del cumplimiento de los distintos perfiles lingüísticos, el Instituto Vasco de Administración Pública determinará el contenido y forma de las pruebas destinadas a la evaluación del conocimiento del euskera necesario, en cada caso, que serán de común y obligada aplicación en la totalidad de las Administraciones Públicas.

2. Sin perjuicio de la representación que al Instituto Vasco de Administración Pública corresponde en los tribunales calificadoros de los procesos selectivos de acceso a las Administraciones Públicas Vascas, una persona representante de dicho Instituto formará parte de los mismos en aquellas pruebas que estén destinadas a la acreditación del perfil lingüístico exigido en la convocatoria. Dicha representación será igualmente obligada, a los mismos efectos, en la composición de las comisiones calificadoros de los concursos para la provisión de los puestos de trabajo.

#### **Artículo 204.- La convalidación y otros sistemas de acreditación del conocimiento del euskera.**

El Gobierno Vasco, a propuesta del departamento competente en materia de política lingüística, establecerá reglamentariamente el régimen de convalidación de certificados oficiales, títulos y otros sistemas de comprobación y evaluación del conocimiento del euskera, a los efectos de acreditar en las Administraciones Públicas Vascas el cumplimiento de los perfiles lingüísticos asignados a los distintos puestos de trabajo.

## DISPOSICIONES ADICIONALES

### **Primera.- Clasificación de los Cuerpos de Personal Funcionario Público de la Administración de la Comunidad Autónoma.**

1. Los Cuerpos de personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma-se clasifican en:-

- a) Cuerpos Generales, cuando su cometido consista en funciones fundamentalmente vinculadas a la actividad administrativa, incluidas las de gestión, inspección, asesoramiento, control, ejecución y otras similares.
- b) Cuerpos Especiales, cuando su cometido suponga fundamentalmente el desempeño de una profesión o actividad profesional, así como cuando se requiera una titulación específica.

2. El personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma se agrupa en los siguientes Cuerpos:

1. Cuerpos Generales:

- a) El Cuerpo Superior de Administración General.
- b) El Cuerpo de Gestión Superior de Administración General.
- c) El Cuerpo Administrativo.
- d) El Cuerpo Auxiliar.

2. Cuerpos Especiales:

- a) Cuerpo Especial Superior
- b) Cuerpo Especial Técnico
- c) Cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos
- d) Cuerpo Especial Auxiliar Técnico

3. Los Cuerpos de Personal Funcionario Público de la Administración de la Comunidad Autónoma se agrupan en los siguientes Grupos de Clasificación:

A.- Dentro del Grupo A

a) Subgrupo A1

- Cuerpo Superior de Administración General

- Cuerpo Especial Superior

b) Subgrupo A2

- Cuerpo de Gestión Superior de Administración General

- Cuerpo Especial Técnico

B.- Dentro del Grupo B

- Cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos

C.- Dentro del Grupo C

a) Subgrupo C1

- Cuerpo Administrativo

- Cuerpo Especial de Auxiliares Técnicos

b) Subgrupo C2

- Cuerpo Auxiliar

**Segunda.- Integración del personal funcionario de los Cuerpos de la Administración General de la Comunidad Autónoma en los Cuerpos que se crean por la presente Ley.**

1. El personal funcionario integrado en los Cuerpos Generales de la Administración de la Comunidad Autónoma existentes hasta la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, se integra en los Cuerpos Generales existentes a partir de la entrada en vigor de la presente Ley del siguiente modo:

a) El del Cuerpo Superior de Administración se integra en el Cuerpo Superior de Administración General.

b) El del Cuerpo de Gestión Administrativa se integra en el Cuerpo de Gestión Superior de Administración General.



2. El personal funcionario del Cuerpo Subalterno se integra en la Agrupación de personal funcionario de apoyo sin requisito de titulación.

3. El personal funcionario integrado en los Cuerpos Especiales de la Administración de la Comunidad Autónoma existentes hasta la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, se integran en los Cuerpos Especiales previstos en el artículo 58 del siguiente modo:

- a) El del Cuerpo Superior Facultativo se integra en el Cuerpo Especial Superior, dentro de la Opción correspondiente a su titulación.
- b) El del Cuerpo de Técnicos de Grado Medio se integra en el Cuerpo Especial Técnico, dentro de la Opción correspondiente a su titulación.

4. El personal funcionario que a la entrada en vigor de la presente Ley se encontraba integrado en el Cuerpo Administrativo, mantendrá su adscripción en el citado Cuerpo. El personal funcionario que a la entrada en vigor de la presente Ley se encontraba integrado en el Cuerpo Auxiliar Administrativo y en el Cuerpo de Ayudantes Técnicos quedará adscrito en el Cuerpo Auxiliar y en el Cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos respectivamente.

### **Tercera.- Requisitos de titulación de acceso a los Cuerpos de la Administración de la Comunidad Autónoma.**

1. Para el ingreso en los Cuerpos Generales será requisito imprescindible poseer alguna de las siguientes titulaciones.

- a) En el Cuerpo Superior de Administración General, disponer del Título Universitario de Grado o de Postgrado que se determine.
- b) En el Cuerpo de Gestión de Administración General, disponer del título universitario de Grado.
- c) En el Cuerpo Administrativo, disponer del título de Bachiller o Técnico.
- d) En el Cuerpo Auxiliar, disponer del título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.

2. Para el ingreso en los Cuerpos Especiales será requisito imprescindible poseer alguna de las siguientes titulaciones:

- a) En el Cuerpo Especial Superior, disponer del Título Universitario de Grado o de Postgrado exigido en el acceso a la correspondiente Opción.
- b) En el Cuerpo Especial Técnico, disponer del Título Universitario de Grado exigido en el acceso a una Opción.
- c) En el Cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos se exigirá estar en posesión del Título de Técnico Superior exigido en el acceso a una Opción.
- d) En el Cuerpo Especial de Auxiliares Técnicos se exigirá estar en posesión del Título de Técnico exigido en el acceso a una Opción.

**Cuarta.- Clasificación de las Escalas de Personal Funcionario Público de la Administración de la Comunidad Autónoma.**

En la Administración Pública de la Comunidad Autónoma dentro de los Cuerpos Especiales existirán las Escalas siguientes:

- A) En el Cuerpo Especial Superior:
  - 1) Escala de Archivos, Bibliotecas y Documentación.
  - 2) Escala de Epidemiología.
  - 3) Escala de Estadística.
  - 4) Escala de Sistemas y Tecnologías de la Información.
  - 5) Escala de Laboratorio.
  - 6) Escala de Normalización Lingüística.
  - 7) Escala de Salud Pública.
  - 8) Escala de Traducción.
  - 9) Escala de Atención a Emergencias
  
- B) En el Cuerpo Especial Técnico:
  - 1) Escala de Archivos, Bibliotecas y Documentación.

- 2) Escala de Estadística.
- 3) Escala de Sistemas y Tecnologías de la Información.
- 4) Escala de Normalización Lingüística.
- 5) Escala de Traducción.

C) En el Cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos:

- 1) Escala de Laboratorio

#### **Quinta.- Requisitos de titulación de acceso a las Escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma.**

1. Para el ingreso en las Escalas de los Cuerpos Especiales de la Administración de la Comunidad Autónoma será requisito imprescindible poseer alguna de las titulaciones que vengan determinadas por el Gobierno mediante Decreto dictado en desarrollo de la presente Ley.

2. Hasta tanto se produzca el desarrollo reglamentario al que se refiere el apartado anterior se mantendrá en vigor la exigencia de requisitos de titulación contenidos en la Ley 1/2004, de 25 de febrero, de Ordenación de los Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

3. En todo caso, en las Escalas del Cuerpo Especial Superior el requisito de titulación para el acceso se corresponderá con las titulaciones habilitantes para el Subgrupo A1 del Grupo A, en las Escalas del Cuerpo Especial Técnico se corresponderá con las titulaciones habilitantes para el Subgrupo A2 del Grupo A y en las Escalas del Cuerpo de Ayudantes Técnicos con las titulaciones habilitantes para el Grupo B.

4. Para el ingreso en la Escala de Atención de Emergencias del Cuerpo Especial Superior será requisito la posesión de la titulación de grado en arquitectura, ingeniería en sus diversas modalidades u opciones, ciencias ambientales, geología, física o química, o la titulación universitaria superior de licenciatura en Ciencias Ambientales, Geología, Física, Química, Náutica y Transporte Marítimo, Arquitectura o Ingeniería en sus diversas modalidades u opciones, o titulaciones homologadas oficialmente a las anteriores

#### **Sexta.- Opciones de los Cuerpos Especiales de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

El personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma que acceda a los Cuerpos Especial Superior, Especial Técnico, Especial de Ayudantes Técnicos y Especial de Auxiliares Técnicos, lo harán en todo caso a través de una opción que se corresponderá con las titulaciones oficiales de Grado Universitario, Técnico Superior o Técnico exigidas en la correspondiente convocatoria de acceso al empleo público.

#### **Séptima.- Especialidades de los Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

1. Cuando el contenido técnico y particularizado de determinados puestos de trabajo exija como requisito para su desempeño una mayor especialización de conocimientos para ejercer las funciones de cuerpos y escalas podrán crearse especialidades.

2. El régimen jurídico de las especialidades, así como los requisitos para su creación, modificación, unificación o supresión se establecerá mediante Decreto del Gobierno Vasco, que concretará además los siguientes extremos:

- a) Su denominación.
- b) Los especiales conocimientos exigidos
- c) Los procedimientos de acreditación y, en su caso, de pérdida, de los requisitos exigidos.

#### **Octava.- Efectos económicos derivados de la integración en los cuerpos creados en la presente Ley.**

La integración del personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma en los nuevos Cuerpos creados en la presente Ley no tendrá ningún tipo de efectos económicos. El personal funcionario seguirá percibiendo las retribuciones estipuladas para sus respectivos puestos de trabajo.

## **Novena.- Integración del personal no sanitario de Osakidetza - Servicio Vasco de Salud en los Cuerpos previstos en la presente Ley.**

El personal que, de acuerdo a lo dispuesto Disposición Adicional Tercera de la Ley 8/1997, de 26 de junio de Ordenación Sanitaria de Euskadi en relación con el Decreto 186/2005 de 19 de julio, por el que se regulan los Puestos Funcionales del Ente Público de Derecho Privado Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, así como por lo dispuesto en el Decreto 67/2011, de 29 de marzo, sobre integración del personal funcionario y laboral en la condición de personal estatutario del Ente Público Osakidetza - Servicio Vasco de Salud, se integrará en los Cuerpos previstos en el artículo 58 de la presente ley de la siguiente forma:

- 1) El personal que pertenezca a Categorías del Grupo profesional de Técnicos Superiores que para su acceso se le haya exigido cualquiera de las titulaciones requeridas para el Grupo A se integrará en el Cuerpo Superior de Administración General.
- 2) El personal que pertenezca a Categorías del Grupo profesional de Técnicos Medios que para su acceso se le haya exigido cualquiera de las titulaciones requeridas para el Grupo B se integrará en el Cuerpo de Gestión Superior de Administración General.
- 3) El personal que pertenezca a Categorías del Grupo profesional de Técnicos Especialistas de Administración se integrará en el Cuerpo de Gestión Administrativa.
- 4) El personal que pertenezca a Categorías del Grupo profesional de Técnicos Auxiliares de Administración se integrará en el Cuerpo de Gestión Auxiliar.
- 5) El personal que pertenezca a la Categoría de Celador del Grupo Profesional Subalterno / Operario se integra en la Agrupación de funcionarios de Apoyo sin requisito de titulación.
- 6) El personal que pertenezca a Categorías del Grupo profesional de Técnicos Superiores que para su acceso se le haya exigido una titulación concreta del Grupo A se integrará en el Cuerpo Especial Superior, dentro de la Opción correspondiente a su titulación.
- 7) El personal que pertenezca a Categorías del Grupo profesional de Técnicos Medios que para su acceso se le haya exigido una titulación concreta del Grupo B se integrará en el Cuerpo Especial Técnico, dentro de la Opción correspondiente a su titulación.

## **Décima.- Personal Directivo Público Profesional en el Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

1.- Podrán tener la consideración de puestos directivos en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, los siguientes:

- a) El puesto de Director/a de servicios de los diferentes departamentos del Gobierno Vasco, cuando así se disponga expresamente en los decretos de estructura orgánica, no siendo de aplicación en dichos supuestos el Estatuto del personal alto cargo previsto en la ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno y aplicándose a tales puestos la regulación prevista en esta ley. En estos casos, el personal funcionario que haya sido designado Director o Directora de Servicios será declarado en situación de servicios especiales, y si fuera personal laboral pasará a la situación que le corresponda de acuerdo a la legislación que le sea aplicable.
  - b) Los puestos de trabajo que, dependiendo directamente de las y los altos cargos de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi o de las y los cargos directivos a que hace referencia el párrafo anterior, se encuentren reservados para su desempeño a personal funcionario o personal laboral de las Administraciones Públicas y siempre y cuando sea asignada la calificación de puesto directivo en los correspondientes Instrumentos de Ordenación. A estos efectos, tendrán carácter de puestos directivos los de Subdirector o Subdirectora, los de Delegado o Delegada Territorial y aquellas Jefaturas de Servicio que reglamentariamente se determinen.
2. Tendrán la consideración de puestos directivos en el ámbito de la Administración Institucional y de las demás entidades integrantes del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, los siguientes:
- a) Los puestos directivos de máxima responsabilidad de las entidades integrantes de la Administración Institucional y del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi. A estos efectos, se calificará como directivo el puesto que ostente una determinada posición jerárquica y de responsabilidad que le posibilite gestionar sectores concretos de las citadas organizaciones bajo las exclusivas directrices de los órganos de gobierno de la correspondiente entidad o del personal Alto Cargo de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, o cuando exista un apoderamiento estatutario que denote amplios poderes respecto de la Administración Pública o entidad correspondiente y siempre que así se haya determinado en el correspondiente Instrumento de Ordenación
  - b) Asimismo, podrán tener la consideración de puestos directivos otros niveles directivos intermedios siempre que, y en atención a la naturaleza de sus funciones, así se determine en los Instrumentos de Ordenación como reservados al personal directivo público profesional.
3. La designación de personal directivo público profesional se realizará:

- a) En el supuesto del apartado 1.a por medio de un nombramiento de carácter administrativo.
- b) En los supuestos del apartado 1.b) mediante nombramiento administrativo, cuando la provisión del puesto directivo se reserve a personal funcionario, y mediante la formalización de un contrato laboral de alta dirección cuando no existiere la citada reserva.
- c) El personal directivo encuadrado en el apartado 2 estará vinculado a la respectiva Administración Pública, o entidad integrante del sector público, por un contrato de carácter especial de alta dirección, salvo el supuesto que exista normativa específica que disponga que el acceso al puesto se producirá en virtud de nombramiento administrativo.

#### **Undécima.- Personal Directivo Público Profesional de las Administraciones Forales.**

Los órganos competentes de los Territorios Históricos desarrollarán lo previsto en esta ley en materia de personal directivo público profesional y determinarán en cada caso cuáles son los puestos de naturaleza directiva en sus respectivas estructuras.

#### **Duodécima.- Órganos competentes para la aprobación de los Instrumentos de ordenación de Personal Directivo Público profesional en los Municipios de Régimen Común.**

De acuerdo con lo establecido en el Artículo 33.3 de esta Ley, en los municipios de régimen común será competente para la aprobación del Instrumento de Ordenación el Alcalde o Alcaldesa, o, por su delegación, el órgano competente en materia de recursos humanos del Ayuntamiento.

#### **Decimotercera.- Órganos directivos de los municipios de gran población y puestos reservados a la dirección pública en los municipios de régimen común.**

1. En los municipios de gran población de la Comunidad Autónoma de Euskadi la Junta de Gobierno Local determinará en cada caso qué órganos directivos, con excepción de los que se provean exclusivamente entre personal funcionario con habilitación de carácter estatal, se proveerán por el procedimiento de designación de personal directivo público profesional. Asimismo, la Junta de Gobierno local será el órgano competente para la aprobación de los instrumentos de Ordenación previstos en el Artículo 33 de esta Ley.

2. En cualquier caso, sea cual fuere el sistema de designación, las y los titulares de los órganos directivos de los municipios de gran población que sean personal funcionario público serán declarados en la situación de servicios especiales.

3. Asimismo, se registrarán en lo que afecta a incompatibilidades y conflictos de intereses por lo previsto en la legislación básica de régimen local.

4. En los municipios de régimen común, el órgano competente según la regulación de régimen local determinará, en su caso, qué puestos de trabajo serán reservados a la dirección pública profesional.

#### **Decimocuarta. Excepción del requisito de nacionalidad en los procesos selectivos.**

Excepcionalmente, teniendo en cuenta las necesidades objetivas, en las diferentes convocatorias de pruebas selectivas se podrá eximir del requisito de la nacionalidad previsto en el artículo 60 en los ámbitos y sectores que a continuación se indican:

- a) Profesorado universitario, preferentemente en aquellas áreas de conocimiento en las que especialmente se requiera, siempre que se acredite motivadamente.
- b) Sistemas y tecnologías de la información y de las comunicaciones.
- c) Personal médico especialista y personal de enfermería del Servicio Vasco de Salud, Osakidetza.
- d) Hasta un máximo de un diez por ciento de los empleos convocados en la policía autónoma vasca y en las policías locales se podrán reservar a personas que acrediten el conocimiento de las lenguas y de la cultura de aquellos sectores de inmigración especialmente implantados en el territorio.

#### **Decimoquinta.- Adquisición de la condición de personal laboral indefinido en ejecución de sentencia judicial.**

1. Únicamente tendrá la condición de personal laboral indefinido al servicio de las Administraciones Públicas Vascas la persona empleada pública que obtenga dicha declaración en virtud de sentencia judicial laboral firme.

2. El personal laboral indefinido no tendrá en ningún caso adscripción definitiva en el puesto de trabajo que venía desempeñando. En consecuencia, su régimen jurídico se diferenciará del



personal laboral fijo cuyo acceso a la Administración se produce mediante procedimientos de convocatoria pública y en aplicación de los principios de igualdad, mérito y capacidad.

3. Atendiendo a las funciones que viniera desempeñando con anterioridad a la sentencia que reconoce su condición de indefinido, ocupará puestos de trabajo de naturaleza funcionarial o de naturaleza laboral, conforme vengan definidos en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.

Cuando el puesto desempeñado tuviera naturaleza laboral la Administración formalizará un contrato laboral de carácter indefinido en ejecución de sentencia. Cuando el puesto desempeñado tuviere carácter funcionarial la Administración procederá a su nombramiento como funcionario interino.

4. Mantendrá su relación jurídica de carácter temporal hasta tanto se produzca su extinción por la cobertura reglamentaria del puesto de trabajo conforme a la normativa que rige el acceso y la provisión de puestos en la Administración Pública, por la amortización del puesto de trabajo conforme al procedimiento que reglamentariamente venga determinado en cada Administración Pública y, en su caso, por el acceso a 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.

5. Si a la fecha de la notificación de la sentencia judicial no se dispusiera de ningún puesto vacante dotado de presupuesto, la Administración afectada, en los casos de ejecución de sentencias por despido, y cuando sea posible la readmisión, la Administración no podrá optar por la misma si no le consta informe favorable del órgano económico competente en relación a la creación de un nuevo puesto de trabajo así como de informe del órgano competente en relación a la naturaleza que dicho puesto deba tener. En los supuestos de ejecución de sentencias por despido improcedente por motivo de una cesión ilegal de trabajadores, la Administración optará por la indemnización si no consta informe favorable del órgano económico competente en relación a la creación de dicho puesto de trabajo, así como de informe del órgano competente en relación a la naturaleza que dicho puesto deba tener.

#### **Decimosexta- Efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en esta Ley.**

Se entenderán desestimadas, una vez transcurrido el plazo previsto para dictar y notificar la Resolución expresa, las solicitudes formuladas por las personas interesadas en los siguientes procedimientos previstos en esta Ley:

- a) Reconocimiento del grado de desarrollo profesional y, en su caso, del grado personal consolidado.

- b) Reconocimiento de trienios.
- c) Reingreso al servicio activo.
- d) Rehabilitación de la condición de funcionario.
- e) Solicitudes de prolongación de la permanencia en servicio activo y de jubilación parcial.
- f) Integración en los cuerpos y escalas y encuadramiento en especialidades o Áreas Funcionales.
- g) Cualquier Resolución dictada en los procedimientos de provisión y selección de puestos de trabajo así como en los supuestos de movilidad y permuta.
- h) Cualquier solicitud susceptible de producir efectos económicos.

**Decimoséptima.- Asistencia Técnica a las entidades locales vascas para la puesta en marcha de los instrumentos de gestión previstos en esta Ley.**

1.- Sin perjuicio de lo previsto en cada caso, las entidades locales vascas serán asistidas por las Diputaciones Forales y por el Gobierno Vasco para la correcta implantación de todos los instrumentos de gestión establecidos en esta Ley.

2.- Las Diputaciones Forales y el Gobierno Vasco podrán suscribir acuerdos o convenios de colaboración con la asociación o asociaciones de municipios más representativas, con el fin de que sean éstas las que presten la asistencia técnica requerida. Tales acuerdos o convenios preverán, asimismo, los recursos financieros necesarios para ese fin.

3.- En todo caso, las Administraciones Públicas Vascas, en colaboración con la asociación o asociaciones de municipios más representativas, fomentarán la creación de Agencias de Empleo Público de ámbito territorial o autonómico, encargadas de desarrollar aquellas atribuciones que les puedan ser asignadas en relación con la implantación del nuevo modelo de gestión del empleo público vasco.

**Decimoctava.- Código ético y deberes de miembros del Gobierno, Altos Cargos , personal eventual y personal directivo.**

Los miembros del Gobierno, personal alto cargo, personal eventual y demás cargos directivos al servicio del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi estarán a lo dispuesto en el Código Ético previsto para los mismos.

## DISPOSICIONES TRANSITORIAS

### **Primera.- Puestos calificados como de personal directivo público profesional.**

Aquellos que, a la entrada en vigor de la presente Ley, se encuentren ocupando puestos que, en aplicación del Título III de la presente ley, han sido calificados como de directivo público profesional, ya tengan éstos la consideración de alto cargo o de puestos de provisión por el procedimiento de concurso o de libre designación o, en su caso, en calidad de personal eventual, seguirán desempeñándolos hasta que se proceda a la convocatoria para la provisión de los mismos de acuerdo con lo previsto en esta Ley y en la normativa de desarrollo.

### **Segunda.- Dirección Pública Profesional y Administraciones Forales y Locales.**

En aquellos casos en que la respectiva Administración Pública implante el modelo de dirección pública profesional, las personas titulares de órganos directivos y de aquellos puestos que puedan ser calificados como de dirección pública profesional en las Administraciones Forales y locales a la entrada en vigor de la presente ley, continuarán en sus respectivos puestos hasta el final del mandato o, en su caso, hasta el momento en que el citado órgano directivo o el puesto quede vacante, debiéndose a partir de ese momento, aplicar las reglas previstas en el Título III de esta ley.

### **Tercera.- Sistema de equivalencias entre grados personales y grados de desarrollo profesional.**

El Gobierno vasco, a propuesta de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, establecerá mediante Decreto un sistema de equivalencias entre los Grados personales consolidados y los Grados de Desarrollo profesional a efectos de reconocer al personal funcionario que preste servicios en aquellas un determinado grado de carrera profesional en sus respectivas organizaciones. Asimismo, las Administraciones Públicas vascas podrán establecer, de acuerdo con los criterios que se estipulen en el citado Decreto, cursos formativos u otras pruebas de carácter objetivo para el reconocimiento de tales Grados de desarrollo profesional en aquellos casos en los que el personal funcionario esté desempeñando un puesto de trabajo y no tuviera consolidado el grado personal correspondiente al nivel del puesto.

### **Cuarta.- Grado de desarrollo profesional transitorio y personalizado.**

1. Con el fin de ofrecer expectativas de carrera profesional al personal funcionario que disponga de un Grado personal consolidado equivalente a los Grados de Desarrollo Profesional Superior y Sénior, en el caso de los Subgrupos C1 y C2, o de Sénior y Experto, en el caso de los

Subgrupos A1 y A2, las Administraciones Públicas vascas, de acuerdo con lo que se determina reglamentariamente, podrán establecer como máximo 2 Grados de Desarrollo Profesional por encima de los citados, que tendrán el carácter de Grados Transitorios y Personalizados, al igual que el Complemento de Carrera, que reciba el personal funcionario por ese concepto.

2. Quienes obtengan vía equivalencia un Grado de desarrollo profesional Alto en el caso del Subgrupo C2, Superior en el caso del Subgrupo C1 y del Grupo de Clasificación B, o Sénior en el caso de los Subgrupos A1 y A2, dispondrán de un Grados de Desarrollo profesional Transitorio y Personalizado por encima de los Grados Alto, Superior y Sénior, respectivamente.

3. Quienes obtengan vía equivalencia un Grado de desarrollo profesional Superior en el caso del Subgrupo C2, Sénior en el caso del Subgrupos C1 y del grupo de Clasificación B, o Experto en el caso de los Subgrupos A1 y A2, dispondrán de dos Grados de Desarrollo profesional Transitorios y Personalizados por encima de los Grados Superior, Sénior y Experto, respectivamente.

4. Cada Administración Pública vasca determinará, en su caso, la denominación de tales Grados Transitorios y Personalizados, rigiéndose en lo demás por las reglas previstas en esta ley y por lo que se determine reglamentariamente.

5. El tiempo mínimo requerido para solicitar esos Grados Transitorios y Personalizados será de cinco años en cada caso, y comenzará a computarse a partir del 1 de enero del año en que entre en vigor la presente ley. Las Administraciones Públicas Vascas, de acuerdo con lo que se prevea reglamentariamente, podrán establecer excepciones personalizadas para el personal empleado público que a la entrada en vigor de la presente ley tengan una edad de sesenta años o superior.

#### **Quinta.- Régimen transitorio de consolidación del grado personal.**

1. En las Administraciones Públicas vascas el personal funcionario de carrera seguirá poseyendo un grado personal hasta que se proceda a la implantación de la carrera profesional a través de los grados de desarrollo profesional y se lleven a cabo las equivalencias previstas en la presente ley.

2. Durante el período que permanezca transitoriamente vigente el grado personal, la adquisición y consolidación del citado grado se llevará a cabo de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) El personal funcionario de carrera adquirirá un grado personal que se corresponderá con alguno de los niveles del intervalo de puestos de trabajo establecido por cada Administración Pública. Los niveles de los puestos de trabajo podrán agrupar dotaciones de puestos de trabajo que tengan diferentes complementos específicos.
- b) El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años consecutivos o tres con interrupción. Para consolidar el grado personal se requiere no haber obtenido un resultado negativo en dos períodos de evaluación del desempeño durante este período. Si se obtuviera dos evaluaciones negativas, se reinicia el período de cómputo para la adquisición del grado.
- c) No será computable a efectos de consolidación del grado personal el tiempo de servicios prestados en el desempeño provisional de un puesto de trabajo. Excepcionalmente, el período de permanencia en un puesto de trabajo en comisión de servicios se computará a efectos de consolidación de grado que corresponda al nivel del puesto si el mismo se obtuviera posteriormente por el sistema de provisión ordinario.
- d) En los supuestos de supresión del puesto o de remoción en el mismo derivada de una alteración sobrevenida en su contenido, el/la funcionario/a seguirá consolidando, a efectos de grado, el nivel del puesto que venía ocupando, hasta la resolución del primer concurso en que pueda participar.
- e) En ningún caso podrá consolidarse un grado personal superior al nivel máximo del intervalo correspondiente al grupo al que la persona funcionaria pertenezca, con excepción de lo recogido en la Disposición Transitoria Decimosexta.
- f) El personal funcionario de carrera que desempeñen un puesto de trabajo de nivel superior al correspondiente a su grado personal, consolidará cada dos años de servicios continuados como máximo el grado superior en dos niveles al que poseyeran, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.
- g) Cuando un/una funcionario/a de carrera obtenga destino en un puesto de trabajo de nivel superior al del grado en que se encuentra en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquél será computable para la referida consolidación, si así lo solicita. En este caso, el período así computado no será reproducido para la consolidación de otro grado distinto.
- h) Si durante el tiempo en el que la persona funcionaria sea titular de un puesto de trabajo se adjudicara al mismo un nivel inferior al que tenía asignado con anterioridad, su tiempo de permanencia en el puesto de trabajo se computará con el nivel más alto con que hubiera estado clasificado el puesto de trabajo ocupado.

- i) Si durante el tiempo en el que la persona funcionaria de carrera desempeñe un puesto de trabajo se adjudicara a dicho puesto un nivel superior al que tenía asignado con anterioridad, el cómputo del tiempo necesario para la adquisición del grado profesional correspondiente al nuevo nivel del complemento de destino asignado al puesto de trabajo se iniciará a partir de la entrada en vigor de la correspondiente modificación de la relación de puestos de trabajo.
- j) El personal funcionario de nuevo ingreso adquirirá el grado correspondiente al nivel mínimo del intervalo de puestos de trabajo establecidos por cada Administración y su consolidación se regirá por las reglas previstas en este artículo, en especial en su punto d).
- k) El personal funcionario que acceda a otros Cuerpos o Escalas por promoción interna tanto vertical como horizontal, conservará el grado personal que hubiera consolidado en el de procedencia, siempre que se encuentre incluido en el intervalo de niveles correspondientes al Grupo al que pertenezca el nuevo Cuerpo o Escala.

**Sexta.- Consolidación del grado personal durante el tiempo de permanencia en servicios especiales.**

El tiempo de permanencia en situación de servicios especiales con anterioridad a la entrada en vigor de la presente ley será computado para la consolidación del grado personal correspondiente con efectos desde la entrada en vigor de la presente ley.

**Séptima.- Aplicación transitoria de la determinación anual de la cuantía del complemento de destino.**

Mientras no se proceda a la implantación del sistema de carrera profesional y del sistema retributivo previsto en esta ley, la cuantía del complemento de destino se fijará anualmente en el Presupuesto General de la Comunidad Autónoma, de acuerdo con lo previsto, en su caso, en los Presupuestos Generales del Estado.

**Octava.- Interdicción de retribuciones de carrera a cuenta.**

1. Las Administraciones públicas vascas no podrán reconocer retribuciones a cuenta o anticipadas del complemento de carrera profesional al personal empleado público.

2. El devengo del complemento de carrera profesional requiere, con carácter previo, la implantación del modelo de carrera profesional por parte de cada Administración Pública y el reconocimiento expreso de un determinado grado de desarrollo profesional a la persona funcionaria de acuerdo con todos los requisitos establecidos en esta ley.

#### **Novena.- Entrada en vigor de nuevo sistema de titulaciones universitarias.**

1. Hasta que no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 56 de la presente Ley, los requisitos de acceso a los Cuerpos Generales y Especiales de las Administraciones Públicas Vascas serán los siguientes:

- a) Cuerpos encuadrados en el Grupo de Clasificación "A", Subgrupo "A1", título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o equivalente.
- b) Cuerpos encuadrados en el Grupo de Clasificación "A", Subgrupo "A2", título de Ingeniero Técnico, Diplomado universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o equivalente.

2. Una vez se produzca la citada implantación de los nuevos títulos de forma generalizada, el Gobierno Vasco a través de Decreto establecerá el sistema de equivalencias entre los títulos universitarios anteriores y los nuevos a efectos exclusivamente del acceso al empleo público vasco.

#### **Décima.- Entrada en vigor de la nueva Clasificación profesional.**

1. Transitoriamente, hasta que se acuerde la clasificación definitiva, los Grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de la presente Ley se integrarán en los Grupos de Clasificación profesional de personal funcionario previstos en el Artículo 58, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo "A": Subgrupo "A1".
- Grupo "B": Subgrupo "A2".
- Grupo "C": Subgrupo "C1"
- Grupo "D": Subgrupo "C2"
- Grupo "E": Agrupación Profesional.

2. En todo caso los Cuerpos de personal funcionario de la administración de la Comunidad Autónoma así como sus correspondientes escalas quedarán adscritas en los correspondientes Grupos de clasificación conforme lo dispuesto en la Disposición Adicional Primera de la presente ley.

#### **Undécima.- Participación del personal laboral fijo en procesos de promoción interna.**

Las bases de las convocatorias de las ofertas de empleo público podrán prever que el personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la presente ley desempeñe funciones de personal funcionario podrá participar en los procesos de promoción interna convocados por la propia administración en la que presta sus servicios por pruebas de acceso con valoración de méritos, siempre que, además de poseer la titulación requerida para el acceso, tales procesos lo sean para cuerpos, escalas u otros sistemas de agrupación de personal funcionario en los que figuren adscritas las funciones de los puestos que vinieran desempeñando. Asimismo, las bases de la convocatoria podrán prever que el personal laboral pueda participar en los procesos selectivos abiertos que convoquen las Administraciones Públicas Vascas, siempre que cumplan los requisitos antes citados. En estos procesos selectivos se les valorarán como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a tal condición.

#### **Duodécima.- Procesos de Racionalización.**

Excepcionalmente, el personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma perteneciente a Cuerpos o Escalas del Grupo de Clasificación "A" que desarrolle funciones propias de otros Cuerpos o Escalas del mismo Grupo de Clasificación, podrá acceder a tales Cuerpos y Escalas mediante pruebas con valoración exclusiva de méritos.

#### **Decimotercera.- Personal laboral fijo que desempeñe funciones reservadas a personal funcionario.**

De acuerdo con lo previsto en el artículo 42 de la presente ley, el personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la presente ley desempeñe funciones reservadas a personal funcionario público se regirá por el régimen jurídico previsto en el párrafo primero de la disposición transitoria segunda del Estatuto Básico del Empleado Público.



## **Decimocuarta.- Grado personal y desempeño de funciones de designación política o de elección en las Administraciones Públicas.**

1. El personal funcionario de carrera de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma que, a partir de la entrada en vigor de esta Ley y mientras se mantenga vigente el grado personal, sea nombrado en cualquier Administración Pública alto cargo con rango igual o superior a Director/a o Director/a General, en su caso, miembros del Consejo General del Poder Judicial o de otros órganos estatutarios o constitucionales, hayan sido elegidos Alcaldes o Alcaldesas, retribuidos y con dedicación exclusiva, Presidentes/as de Diputaciones, diputados/as o senadores/as de las Cortes Generales o miembros del Parlamento Vasco o de otras Asambleas Legislativas de otras Comunidades Autónomas, y desempeñen el cargo durante un mínimo de dos años consecutivos o tres con interrupción, tendrán derecho a recibir, desde la fecha de su reingreso al servicio activo, el grado personal consolidado correspondiente al de Director de la citada Administración. Una vez se implante el sistema de carrera profesional previsto en esta ley, el reconocimiento de los Grados de desarrollo profesional se obtendrá de acuerdo con las reglas y principios regulados en la presente ley y en su desarrollo reglamentario, sin perjuicio de que quienes hayan desempeñado los cargos fijados en las condiciones expuestas reciban un complemento retributivo personal y consolidado en los términos que se establezca en las correspondientes leyes anuales de presupuestos.

2. Las Diputaciones Forales y las Administraciones Locales podrán hacer extensivo lo previsto en el apartado anterior mediante Acuerdo aprobado al respecto por sus órganos de gobierno competentes en cada caso.

### **DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Quedan derogadas todas aquellas disposiciones de igual o inferior rango que se opongan a lo establecido en la presente ley, y expresamente la Ley 6/89 de la Función Pública Vasca y la Ley 1/2004 de Ordenación de los Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.

## DISPOSICIONES FINALES

**Primera.- Modificación de la Ley 1/2004, de 25 de febrero de Ordenación de los Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.**

Se modifican los siguientes artículos de la Ley 1/2004, de 25 de febrero, de Ordenación de los Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos:

**Artículo 12.- Funciones de los Cuerpos Generales de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

1. Al personal funcionario perteneciente al Cuerpo Superior de Administración General le corresponden las siguientes funciones:

- Elaboración de información para la toma de decisiones y de estudio que generen criterios de actuación.
- Innovación, diseño y concepción.
- Gestión superior de planes y programas y la elaboración y gestión superior de proyectos.
- Asesoramiento y atención a solicitudes de criterios e información.
- Inspección de actividades complejas donde se requiere la elaboración de protocolos y la supervisión de inspecciones protocolizadas.
- Diseño de procesos y aplicaciones que impliquen nuevas formas de proceder en la resolución de problemas.
- Representación de las Administraciones Públicas Vascas para defenderlas, coordinarlas, promocionarlas o ser garantes de sus competencias.

2. Al personal funcionario perteneciente al Cuerpo de Gestión Superior de Administración General les corresponden las siguientes funciones:

- Elaboración y aporte de información administrativa y técnica, así como la elaboración de estudios según criterios establecidos.

- Gestión ordinaria de planes y programas.
  - Tramitación y resolución de expedientes complejos que impliquen relaciones y resolución de imprevistos, así como la gestión de carga de trabajo.
  - Inspección o comprobación de acciones según protocolos previos donde es importante la aplicación de criterios y de donde se derivan responsabilidades de representación o técnicas.
3. Al personal funcionario perteneciente al Cuerpo Administrativo les corresponden las siguientes funciones:
- Tramitación administrativa de expedientes.
  - Elaboración de información mediante la recopilación y ordenación de la misma.
  - Registro y mantenimiento de ficheros y documentación con trascendencia administrativa.
  - Formalización de documentación mediante el diseño de formularios y la estandarización de los procesos que faciliten el almacenaje, registro y custodia de información.
  - Cotejo de la cantidad, calidad y veracidad de los datos e información aportados por la tramitación de expedientes.
4. Al personal funcionario del Cuerpo Auxiliar les corresponden las siguientes funciones:
- Procesamiento, mantenimiento, alimentación, recepción y distribución de información y documentación mediante medios ofimáticos, así como su recepción, cotejo, registro de archivos y actualización para fines administrativos, búsquedas o aportes de información.
  - Atención al público para la recepción y aporte de documentación o información.
  - Inventario de materiales y equipos y gestión básica de almacén, en su caso.

**Artículo 12. bis- Funciones de la Agrupación de Personal Funcionario de Apoyo sin requisito de titulación.**

1. Se crea en la Administración Pública de la Comunidad Autónoma la Agrupación de personal funcionario de Apoyo sin titulación.

2. Las funciones que se atribuyen a la citada agrupación son las siguientes:

- Localización, recepción, distribución, preparación, reproducción, almacenaje, clasificación de documentación, correspondencia y paquetería.
- Vigilancia, custodia y mantenimiento de materiales, mobiliario e instalaciones.
- Atención al público sobre solicitudes de información primaria o estandarizada y el traslado de personas.
- Manejo de máquinas reproductoras, entrega de notificaciones y, en general, las propias de vigilante o conserje.

#### **Artículo 12 ter.- Funciones de los Cuerpos Especiales de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma.**

1. Al personal funcionario del Cuerpo Especial Superior le corresponden las siguientes funciones: las de estudio, representación, administración, elaboración de informes, asesoramiento, coordinación y propuesta propias de la profesión para cuyo ejercicio habilite la titulación exigida para el acceso al cuerpo, y el desempeño de tareas que requieran de conocimientos propios y específicos de una formación académica concreta.

2. Al personal funcionario del Cuerpo Especial Técnico le corresponden las siguientes funciones: las de colaboración técnica con las de nivel superior, así como las de aplicación de normativa, propuesta de resolución de expedientes normalizados y estudios e informes, propias de la profesión para cuyo ejercicio habilite la titulación exigida para el acceso al cuerpo y el desempeño de las tareas que requieran de conocimientos propios y específicos de una formación académica concreta.

3. Al personal funcionario del Cuerpo Especial Ayudante Técnico le corresponden las siguientes funciones: las de colaboración preparatorias o derivadas de las del nivel superior o técnico, así como la gestión de la información, elaboración de proyectos, inspección de actividades, actualización y tramitación de documentación, elaboración y administración de datos, inventariado y mantenimiento de equipos y aplicaciones propias de la profesión para cuyo ejercicio habilite la titulación exigida para el acceso al cuerpo, y el desempeño de tareas que requieran de conocimientos propios y específicos de una formación académica concreta.

4. Al personal funcionario del Cuerpo Especial Auxiliar Técnico le corresponden todas las tareas de apoyo al personal funcionario del Cuerpo Especial Ayudante Técnico o, en su defecto, la tareas auxiliares de gestión de información, inspección de proyectos, tramitación de documentación, elaboración y administración de datos, así como inventariado y mantenimiento de equipos y aplicaciones propias de la profesión titulada que hayan de acreditar en cada caso.

## Artículo 16- Funciones de las escalas de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma.

Las funciones básicas que corresponden a las diferentes Escalas son las siguientes:

- a) A la Escala de Archivos, Bibliotecas y Documentación del Cuerpo Especial Superior de la Administración la planificación, gestión y coordinación de servicios y recursos en el ámbito de la biblioteconomía y la archivística, así como creación de los instrumentos de recuperación de la información, tutela en la aplicación de las normas técnicas, puesta en funcionamiento de nuevas tecnologías y establecimiento de criterios en estas materias.
- b) A la Escala de Epidemiología del Cuerpo Especial Superior de la Administración, las de estudio, informe, coordinación, asesoramiento, planificación, vigilancia y análisis epidemiológico y la prevención de enfermedades, incluida la planificación y gestión de los programas de vacunación, así como la elaboración, gestión y tratamiento de información estadística.
- c) A la Escala de Estadística del Cuerpo Especial Superior de la Administración, la dirección de los trabajos estadísticos, que incluye su preparación, inspección y distribución; la elaboración y diseño de proyectos y sistemas estadísticos; el estudio y análisis de la metodología empleada en los diversos trabajos estadísticos, así como el análisis e interpretación de los resultados estadísticos y la identificación de necesidades de información estadística
- d) A la Escala de Sistemas y Tecnologías de la Información del Cuerpo Especial Superior de la Administración, el asesoramiento y establecimiento de criterios en sistemas de información; la planificación, análisis, programación y operación de los sistemas informáticos; la planificación, instalación, mantenimiento y explotación de sistemas de comunicación y telecomunicación en general, así como el diseño de aplicaciones y la gestión del inventario y la seguridad de sistemas de información.
- e) A la Escala de Laboratorio del Cuerpo Especial Superior de la Administración, el análisis de todas aquellas muestras relacionadas con incidencia o problemas de salud pública, así como el desarrollo de las técnicas analíticas necesarias para su realización.
- f) A la Escala de Normalización Lingüística del Cuerpo Especial Superior de la Administración, la planificación lingüística; el establecimiento de criterios, asesoramiento, gestión, elaboración y promoción de planes de euskera; la evaluación de conocimientos, gestión de actividades, diseños formativos, control e inspección en el ámbito de la normalización lingüística.
- g) A la Escala de Salud Pública del Cuerpo Especial Superior de la Administración, el estudio e investigación, la elaboración de planes y programas, el diseño de métodos, y la gestión, ejecución, propuesta e inspección, de carácter superior de la Administración

relativas a la promoción y protección de la salud pública, incluyendo la seguridad e higiene alimentarias, la sanidad ambiental y la educación para la salud.

- h) A la Escala de Traducción del Cuerpo Especial Superior de la Administración, las de traducción, interpretación y terminología en ambos idiomas oficiales, así como la formación, elaboración de estudios, establecimiento de criterios y supervisión en los ámbitos citados.
- i) A la Escala de Atención de Emergencias del Cuerpo Especial Superior de la Administración, el desempeño del asesoramiento y establecimiento de criterios en Protección Civil, la elaboración y gestión de planes y operativos de emergencia, la intervención en ensayos y simulacros, la inspección de sistemas de seguridad y la coordinación de organismos en Protección civil.
- j) A la Escala de Archivos, Bibliotecas y Documentación del Cuerpo Especial Técnico, el desempeño de funciones técnicas de descripción archivística y bibliográfica, gestión de bases de datos y desarrollo de colecciones documentales y bibliográficas, así como su difusión y atención al usuario de estos servicios.
- k) A la Escala de Estadística del Cuerpo Especial Técnico, las funciones de ejecución técnica de realización, preparación, inspección y distribución de trabajos estadísticos; de elaboración y diseño de proyectos y sistemas estadísticos; de estudio y análisis de la metodología empleada en los diversos trabajos estadísticos, así como de análisis e interpretación de los resultados estadísticos y la identificación de necesidades de información estadística.
- l) A la Escala de Sistemas y Tecnologías de la Información del Cuerpo Especial Técnico, el desempeño de funciones técnicas de asesoramiento, planificación, análisis, programación y operación de los sistemas informáticos; la planificación, instalación, mantenimiento y explotación de sistemas de comunicación y telecomunicación en general, así como el diseño de aplicaciones y la gestión del inventario y la seguridad de sistemas de información.
- m) A la Escala de Normalización Lingüística del Cuerpo Especial Técnico, el desempeño de funciones técnicas de asesoramiento, gestión, elaboración y promoción de planes de euskera; la evaluación de conocimientos, gestión de actividades, diseños formativos, control e inspección en el ámbito de la normalización lingüística y la planificación lingüística.
- n) A la Escala de Traducción del Cuerpo Especial Técnico, el desempeño de funciones técnicas de traducción, interpretación y terminología en ambos idiomas oficiales, así como la impartición de formación, elaboración de estudios y supervisión en los ámbitos citados.
- o) A la Escala de Laboratorio del Cuerpo Especial Ayudante Técnico, el desempeño de funciones de colaboración en la analítica de todas aquellas muestras relacionadas con incidencia o problemas de salud pública y con el desarrollo de las técnicas necesarias para su realización.

**Segunda.- Delegación al Gobierno Vasco para aprobar un decreto legislativo sobre Cuerpos y Escalas del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas.**

1. En el plazo de veinticuatro meses desde la entrada en vigor de la presente ley, el Gobierno Vasco, a los efectos de garantizar la movilidad interadministrativa prevista en esta Ley, procederá a la aprobación de un decreto legislativo en el que se determine el sistema de equivalencias entre los cuerpos, escalas, especialidades de la Administración de la Comunidad Autónoma y las escalas, subescalas, clases y categorías existentes en las Administraciones Forales y Locales, así como proceda, en su caso, a la creación de estructuras comunes para todas las Administraciones Públicas Vascas.

2. El sistema de equivalencias determinado a través de la delegación legislativa prevista en el apartado anterior tendrá especialmente en cuenta las titulaciones exigidas para participar en el proceso selectivo y el sistema de acceso, las funciones atribuidas a cada agrupación de personal funcionario, pudiendo, en su caso, establecer pruebas de acceso comunes, determinar las funciones de cada agrupación de personal funcionario y hacer efectiva, en su caso, la movilidad interadministrativa del personal empleado público en los términos previstos en esta ley.

**Tercera.-** Se autoriza al gobierno para dictar cuantas disposiciones fueran precisas en desarrollo de la presente Ley.

**Cuarta.-** La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de País Vasco.