**ÍNDICE**

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

**TÍTULO PRELIMINAR - DISPOSICIONES GENERALES**

Artículo 1.- Objeto

Artículo 2.- Principios informadores.

Artículo 3.- Ámbito de aplicación.

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

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

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

Artículo 7.- Ámbito de aplicación específico.

**TÍTULO I. - ÓRGANOS DEL EMPLEO PÚBLICO VASCO Y SUS COMPETENCIAS.**

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

Artículo 8.- Órganos comunes.

Artículo 9.- El Gobierno vasco como órgano común de las Administraciones Públicas vascas.

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

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

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

**CAPÍTULO II.- Órganos del empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus competencias.**

Artículo 13.- Órganos del empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

**Sección Primera. Órganos Superiores de la Función Pública vasca.**

Artículo 14.- El Gobierno Vasco.

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

**Sección segunda.- Otros órganos competentes en materia de empleo público en la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

Artículo 16.- Los departamentos del Gobierno Vasco.

Artículo 17.- La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

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

Artículo 19.- El Instituto Vasco de Administración Pública.

Artículo 20.- Inspección General de Personal y Servicios.

**CAPÍTULO III. - Órganos competentes en materia de empleo público del resto de Administraciones Públicas vascas.**

Artículo 21.- Órganos competentes en materia de empleo público de las Administraciones Forales y Locales.

Artículo 22.- Órganos competentes en el resto de Administraciones Públicas.

**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 23.- Clases de personal empleado público.

Artículo 24.- Personal Funcionario de carrera.

Artículo 25.- Personal Funcionario interino.

Artículo 26.- Personal laboral.

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

Artículo 27.- Personal eventual

**TÍTULO III. - LA FUNCIÓN DIRECTIVA Y EL ESTATUTO DEL DIRECTIVO PROFESIONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS.**

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

Artículo 28.- Dirección Pública Profesional.

Artículo 29.- Personal Directivo Público Profesional.

Artículo 30.- Funciones de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.

Artículo 31.- Requisitos de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.

Artículo 32.- Monografías de puestos directivos.

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

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

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

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

Artículo 36.- Régimen jurídico aplicable al personal directivo público profesional.

**TÍTULO IV. - ORDENACIÓN Y ESTRUCTURA DEL EMPLEO PÚBLICO.**

**CAPÍTULO I.- La ordenación del empleo en el sector público vasco**

**Sección Primera.- Instrumentos de Ordenación del empleo público de las Administraciones Públicas vascas.**

Artículo 37.- El puesto de trabajo

Artículo 38.- Derecho al desempeño del puesto de trabajo

Artículo 39.- Agrupación de puestos de trabajo. Áreas Funcionales.

Artículo 40.- Clases de puestos de trabajo

Artículo 41.- Reserva de funciones públicas. Excepciones.

Artículo 42.- Las Relaciones de Puestos de Trabajo.

Artículo 43.- Contenido de las Relaciones de Puestos de Trabajo.

Artículo 44.- Instrumentos complementarios de gestión de recursos humanos.

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

Artículo 45.- La planificación del empleo público.

Artículo 46.- Planes de ordenación del empleo público.

Artículo 47.- Planes de optimización de gestión de personas.

Artículo 48.- Readscripciones de puestos de trabajo.

Artículo 49.- Supresión de puestos de trabajo o de dotaciones.

Artículo 50.- Plantillas Presupuestarias.

Artículo 51.- Oferta de Empleo Público

Artículo 52.- Registro de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos.

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

Artículo 53.- La evaluación del desempeño

Artículo 54.- Los análisis de puestos de trabajo

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

Artículo 55.- Grupos de clasificación.

Artículo 56.- Cuerpos de Personal Funcionario. Otros instrumentos para la agrupación de personal funcionario público en las Administraciones Públicas forales y locales.

Artículo 57.- Escalas.

Artículo 58.- Opciones.

Artículo 59.- Especialidades.

Artículo 60.- Agrupaciones de personal funcionario de otras Administraciones Públicas.

Artículo 61.- Adscripción de los puestos de trabajo a los Cuerpos, Escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

Artículo 62.- Personal laboral.

**TÍTULO V. - ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO**

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

Artículo 63.- Adquisición de la condición de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo.

Artículo 64.- Causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera y del vínculo de personal laboral fijo.

Artículo 65.- Renuncia a la condición de funcionario.

Artículo 66.- Pérdida de la condición de funcionario como consecuencia de la pérdida de la nacionalidad.

Artículo 67.- Jubilación del personal funcionario público de las Administraciones Públicas vascas.

Artículo 68.- Pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público.

Artículo 69.- Rehabilitación de la condición de funcionario público en las Administraciones Públicas vascas.

**CAPÍTULO II.- Principios y requisitos de acceso al empleo en el sector público vasco.**

Artículo 70.- Principios rectores que informan los procesos selectivos de acceso al empleo en el sector público vasco.

Artículo 71.- Requisitos para el acceso al empleo público vasco.

Artículo 72.- Acceso al empleo público de personas nacionales de otros Estados.

Artículo 73.- Acceso al empleo público el Sector público vasco de personal funcionario de organismos internacionales.

Artículo 74.- Acceso al empleo en el Sector Público vasco de Personas con discapacidad

Artículo 75.- Sistemas de acceso al empleo público de personas con discapacidad y reserva de plazas.

**TÍTULO VI. - SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL EMPLEADO EN EL SECTOR PÚBLICO VASCO**

**CAPÍTULO I.- Procesos y sistemas de selección de personal empleado en el Sector público vasco.**

Artículo 76.- Criterios generales de los Sistemas de selección del personal funcionario de carrera y laboral fijo.

Artículo 77.- Criterios de selección del personal funcionario interino y laboral temporal.

Artículo 78.- Bases de la convocatoria.

Artículo 79.- Sistemas de selección de personal funcionario de carrera y de personal laboral fijo.

Artículo 80.- Instrumentos de selección.

**CAPÍTULO II.- Órganos de selección en el empleo público.**

Artículo 81.- Órganos de selección. Principios generales que informan su configuración y actuación.

Artículo 82.- Órganos permanentes de selección.

**CAPÍTULO III.- Formación en el empleo público vasco. El Instituto Vasco de Administración Pública**

Artículo 83.- La formación en el empleo público vasco.

Artículo 84.- Funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en materia de formación del personal empleado público.

**TÍTULO VII. - LA CARRERA PROFESIONAL**

**CAPÍTULO I.- Concepto y modalidades de carrera profesional en las Administraciones Públicas vascas**

Artículo 85.- La carrera profesional. Concepto.

Artículo 86.- Modalidades de carrera profesional del personal funcionario de carrera.

**CAPÍTULO II- Carrera profesional vertical y horizontal**

Artículo 87.- Carrera profesional vertical.

Artículo 88.- Carrera profesional horizontal. Desarrollo profesional.

**CAPÍTULO III- Carrera profesional horizontal. Grados de desarrollo profesional**

Artículo 89- Grado de desarrollo profesional. Concepto.

Artículo 90- Régimen jurídico del reconocimiento de grados de desarrollo profesional.

**CAPÍTULO IV.- Promoción interna.**

Artículo 91.- La promoción interna del personal funcionario de carrera y laboral fijo.

Artículo 92.- Promoción interna vertical.

Artículo 93.- Promoción interna horizontal.

**TÍTULO VIII. - PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO Y MOVILIDAD**

**CAPÍTULO I.- Modalidades de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario.**

Artículo 94.- La provisión de puestos de trabajo del personal funcionario público de las Administraciones Públicas Vascas.

Artículo 95.- Pérdida de la adscripción definitiva a un puesto de trabajo.

Artículo 96.- Provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral.

**CAPÍTULO II.- Concurso**

Artículo 97.- Provisión de puestos de trabajo mediante concurso

Artículo 98.- Convocatoria unitaria de concursos.

Artículo 99.- Valoración de los concursos y reglas adicionales.

Artículo 100.- La convocatoria del concurso

Artículo 101.- Remoción del personal funcionario que haya obtenido un puesto de trabajo por concurso.

**CAPÍTULO III.- Libre designación**

Artículo 102.- Libre designación como sistema de provisión de puestos de trabajo.

Artículo 103.- Cese del personal funcionario en los puestos de libre designación.

**CAPÍTULO IV.- Órganos técnicos de provisión de puestos de trabajo.**

Artículo 104.- Órganos técnicos de provisión de puestos.

**CAPÍTULO V.- Otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo.**

Artículo 105.- La adscripción provisional.

Artículo 106.- Comisión de Servicios ordinaria.

Artículo 107.- Comisión de servicios en otra Administración Pública.

Artículo 108.- Comisiones de servicios en programas de cooperación.

Artículo 119.- Comisión de servicios forzosa.

Artículo 110.- Comisión de servicios para la puesta en marcha de proyectos y desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo.

Artículo 111.- Causas de finalización de las comisiones de servicio.

Artículo 112.- Reasignación de efectivos.

Artículo 113.- Reasignación temporal de efectivos.

Artículo 114.- Redistribución de efectivos.

**CAPÍTULO VI.- Movilidad del personal empleado público.**

Artículo 115.- Movilidad por razón de violencia de género.

Artículo 116.- Movilidad por razón de violencia terrorista.

Artículo 117.- Movilidad por motivos de salud.

Artículo 118.- Movilidad por sanción disciplinaria de traslado forzoso.

Artículo 119.- Movilidad entre Administraciones Públicas vascas.

**TÍTULO IX. - SISTEMA RETRIBUTIVO EN EL EMPLEO PÚBLICO VASCO**

Artículo 120.- Principios del sistema retributivo.

Artículo 121.- Sistema retributivo del personal funcionario.

Artículo 122.- Retribuciones básicas.

Artículo 123.- Retribuciones complementarias.

Artículo 124.- Pagas extraordinarias.

Artículo 125.- Indemnizaciones por razón de servicio.

Artículo 126.- Retribuciones del personal laboral.

Artículo 127.- Retribuciones del personal que desempeñe puestos de dirección pública profesional.

Artículo 128.- Retribuciones del personal funcionario en prácticas.

Artículo 129.- Retribuciones del personal funcionario que presta servicios en destinos ubicados fuera de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 130.- Retribuciones del personal funcionario interino.

Artículo 131.- Retribuciones del personal eventual.

Artículo 132.- Retribuciones diferidas.

Artículo 133.- Complementos personales transitorios.

Artículo 134.- Deducción de retribuciones.

Artículo 135.- Pagos indebidos.

Artículo 136.- Devengo de las retribuciones.

**TÍTULO X. - SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO PÚBLICO VASCO**

Artículo 137.- Situaciones administrativas del personal funcionario público vasco. Criterios generales.

Artículo 138.- Servicio activo.

Artículo 139.- Servicios especiales.

Artículo 140.- Servicios en otras Administraciones Públicas.

Artículo 141.- Servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público.

Artículo 142.- Excedencia voluntaria por interés particular.

Artículo 143.- Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino.

Artículo 144.- Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Artículo 145.- Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

Artículo 146.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.

Artículo 147.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.

Artículo 148.- Excedencia voluntaria incentivada.

Artículo 149.- Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.

Artículo 150.- Expectativa de destino.

Artículo 151.- Excedencia obligatoria temporal.

Artículo 152.- Excedencia forzosa.

Artículo 153.- Régimen jurídico de la excedencia forzosa.

Artículo 154.- Suspensión de funciones.

Artículo 155.- Suspensión provisional de funciones.

Artículo 156.- Suspensión firme de funciones.

Artículo 157.- Reingreso al servicio activo.

Artículo 158- Reingreso al servicio activo proveniente de una situación que no conlleve reserva de puesto.

Artículo 159- Reingreso al servicio activo proveniente de una situación que conlleve reserva de puesto.

Artículo 160.- Situaciones del personal funcionario interino.

Artículo 161.- Situaciones del personal laboral.

**TÍTULO XI.- DERECHOS, DEBERES, CÓDIGO DE CONDUCTA E INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL EMPLEADO PÚBLICO VASCO**

**CAPÍTULO I.- Derechos del personal empleado público vasco. Permisos, vacaciones y régimen de jornada laboral**

Artículo 162.- Derechos individuales del personal empleado público vasco.

Artículo 163.- Derechos individuales ejercidos colectivamente.

Artículo 164.- Permisos del personal empleado público vasco.

Artículo 165.- Vacaciones.

Artículo 166.- Jornada de trabajo. Ordenación del tiempo de trabajo.

**CAPITULO II.- Código Ético y deberes del personal empleado público vasco**

Artículo 167.- Principios que inspiran el código de conducta y los deberes del personal empleado público.

Artículo 168.- Código de conducta del personal empleado público vasco.

Artículo 169.- Deberes del personal empleado público vasco derivados del Código de conducta y de los principios que lo informan.

**CAPÍTULO III.- Responsabilidad y régimen de incompatibilidades**

Artículo 170.- Responsabilidad del personal empleado público.

Artículo 171.- Responsabilidad patrimonial.

Artículo 172.- Responsabilidad penal.

Artículo 173.- Responsabilidad disciplinaria.

Artículo 174.- Régimen de incompatibilidades.

**TÍTULO XII.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO**

**CAPÍTULO I.- Disposiciones generales y principios del régimen disciplinario.**

Artículo 175.- Ámbito de aplicación.

Artículo 176.- Ejercicio de la potestad disciplinaria. Responsabilidad disciplinaria.

Artículo 177.- Principios del régimen disciplinario.

Artículo 178.- Extinción de la responsabilidad disciplinaria y prescripción de faltas y sanciones.

Artículo 179.- Anotación y cancelación de sanciones disciplinarias.

**CAPÍTULO II.- Infracciones disciplinarias**

Artículo 180.- Tipificación de infracciones.

Artículo 181.- Faltas muy graves.

Artículo 182.- Faltas graves.

Artículo 183.- Faltas leves.

Artículo 184.- Criterios para la calificación de las faltas.

**CAPÍTULO III.-Sanciones disciplinarias**

Artículo 185.- Tipos de sanciones.

Artículo 186.- Sanciones que pueden imponerse según el tipo de infracciones.

Artículo 187.- Criterios para la graduación lassanciones.

**CAPÍTULO IV.- Procedimiento disciplinario**

Artículo 188.- Normas generales del procedimiento disciplinario.

Artículo 189.- Medidas provisionales

**TÍTULO XIII.- DE LA NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA**

Artículo 190.- Plan de normalización del uso del euskera

Artículo 191.- Los perfiles lingüísticos

Artículo 192.- Funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en la acreditación de los perfiles lingüísticos.

Artículo 193.- La convalidación y otros sistemas de acreditación del conocimiento del euskera.

**TÍTULO XIV.- DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS.**

Artículo 194.- Principios generales para la ordenación de la negociación.

Artículo 195.- Principios orientadores de la actividad negociadora.

Artículo 196.- Órganos técnicos de negociación colectiva.

Artículo 197.- Aprobación de Acuerdos de condiciones de trabajo y Convenios colectivos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 198.- Mesas de Negociación.

Artículo 199.- Mesa Marco de Negociación de las Administraciones Públicas vascas.

Artículo 200.- Negociación colectiva por asociaciones municipales y entidades supramunicipales.

Artículo 201.- Unidades electorales.

Artículo 202.- Solución extrajudicial de conflictos colectivos.

**DISPOSICIONES ADICIONALES**

Disposición Adicional Primera.- Efectos derivados de la integración en Cuerpos y Escalas.

Disposición Adicional Segunda.- Integración en los Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales de funcionarios sin requisito de titulación de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Disposición Adicional Tercera.- Regulación de las situaciones en las que el personal no puede ser integrado en los Cuerpos, Escalas o Agrupaciones profesionales de funcionarios sin requisito de titulación de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi

Disposición Adicional Cuarta.- Personal Directivo Público Profesional de las Administraciones Públicas vascas.

Disposición Adicional Quinta.- Excepción del requisito de nacionalidad en los procesos selectivos.

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

Disposición Adicional Séptima- Efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en esta Ley.

Disposición Adicional Octava.- Asistencia Técnica a las entidades locales vascas para la puesta en marcha de los instrumentos de gestión previstos en esta Ley.

Disposición adicional Novena.- Código ético, régimen de incompatibilidades y deberes personal eventual y personal directivo público profesional al Servicio del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Disposición Adicional Décima.- Personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Euskadi destinado en Osakidetza-Servicio vasco de salud

Disposiciones Adicional Undécima.- Medidas de acción positiva en el acceso al empleo público a favor de las víctimas de terrorismo y de colectivos desaventajados.

Disposición Adicional Duodécima.- Equivalencia de Cuerpos y Escalas de las Administraciones Públicas vascas.

Disposición Adicional Decimotercera.- Personal funcionario de la Administración Local con habilitación de carácter nacional.

Disposición Adicional Decimocuarta.- Planes de Igualdad.

Disposición Adicional Decimoquinta.- Asignación inicial de un grado de desarrollo profesional por encima del mínimo de la Escala correspondiente a cada Grupo o Subgrupo.

Disposición Adicional Decimosexta.-Prórroga en el Servicio Activo

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

Disposición Adicional Decimoctava.- Régimen de Aseguramiento del personal funcionario.

Disposición Adicional Decimonovena.- Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad.

Disposición Adicional Vigésima.- Actualización de titulaciones.

Disposición Adicional Vigesimoprimera.- Supuestos especiales de movilidad entre Escalas.

Disposición Adicional Vigesimosegunda.- Desempeño de puestos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi por personal estatutario y personal funcionario docente no universitario.

Disposición Adicional Vigesimotercera.- Personal no homologado.

Disposición Adicional Vigesimocuarta.- Condiciones de trabajo del personal laboral transferido.

Disposición Adicional Vigesimoquinta.- Jubilación del personal docente.

Disposición Adicional Vigesimosexta.-. Acceso al Cuerpo sin cumplir el requisito de titulación.

Disposición Adicional Vigesimoséptima.- Comisiones de Servicios en el extranjero.

Disposición Adicional Vigesimoctava.- Declaración de las situaciones administrativas del personal funcionario de los Cuerpos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi que presten sus servicios en el ente público Osakidetza-Servicio vasco de salud en tanto no se desarrolle el proceso de integración previsto en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.

Disposición Adicional Vigesimonovena. Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Disposición Adicional Trigésima. Unidades electorales en Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS**

Disposición Transitoria Primera.- Puestos calificados como de personal directivo público profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Disposición Transitoria Segunda.- Dirección Pública Profesional y Administraciones Forales y Locales.

Disposición Transitoria Tercera.- Sistema de equivalencias entre grados personales y grados de desarrollo profesional.

Disposición Transitoria Cuarta.- Grado de desarrollo profesional transitorio y personalizado.

Disposición Transitoria Quinta.- Régimen transitorio de consolidación del grado personal.

Disposición Transitoria Sexta.- Situaciones administrativas reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Empleo Público.

Disposición Transitoria Séptima.- Aplicación transitoria de la determinación anual de la cuantía del complemento de destino.

Disposición Transitoria Octava.- Interdicción de retribuciones de carrera a cuenta.

Disposición Transitoria Novena.- Entrada en vigor del nuevo sistema de titulaciones universitarias.

Disposición Transitoria Décima.- Entrada en vigor de la nueva Clasificación profesional

Disposición Transitoria Undécima.- Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

Disposición Transitoria Decimosegunda.- Personal funcionario que resulta adscrito a una entidad instrumental.

Disposición Transitoria Decimotercera.- Promoción interna horizontal excepcional dentro del Grupo A de clasificación.

Disposición transitoria Decimocuarta.- Personal empleado público que ocupe en la actualidad puestos de trabajo clasificados como propios del personal directivo profesional

Disposición Transitoria Decimoquinta.- Exención de la acreditación del perfil lingüístico por edad.

Disposición transitoria Decimosexta.- Garantía de derechos retributivos

Disposición transitoria Decimoséptima.- Trienios devengados con anterioridad a la integración en los Cuerpos que se crean en esta Ley

Disposición Transitoria Decimoctava.- Procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley

Disposición Transitoria Decimonovena.- Período transitorio hasta la publicación de las resoluciones de integración en los Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación.

Disposición Transitoria Vigésima.- Procedimientos especiales de acceso a los nuevos Grupos y Subgrupos profesionales.

**DISPOSICIÓN DEROGATORIA**

Disposición Derogatoria única.

**DISPOSICIONES FINALES**

Disposición Final Primera.- Delegación al Gobierno Vasco para aprobar un decreto legislativo sobre Cuerpos y Escalas del personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas.

Disposición Final Segunda.- Resoluciones de integración en Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales de funcionarios sin requisitos de titulación.

Disposición Final Tercera.- Habilitación normativa.

Disposición Final Cuarta.- Entrada en vigor.

**ANEXO I.-ORDENACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL E INSTITUCIONAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI**

Artículo 1.- Ingreso en Cuerpo o Escala.

Artículo 2.- Cuerpos de personal funcionario de Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 3.- Integración del personal funcionario de los Cuerpos de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi en los Cuerpos que se crean por la presente Ley.

Artículo 4.- Requisitos de titulación de acceso a los Cuerpos de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 5.- Funciones de los Cuerpos.

Artículo 6.- Clasificación de las Escalas de Personal Funcionario Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 7.- Opciones.

Artículo 8.- Especialidades de los Cuerpos y Escalas de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 9.– Asignación de especialidades a los puestos de trabajo.

Artículo 10.– Determinación de las Opciones de los Cuerpos especiales.

Artículo 11.– Adecuación de las relaciones de puestos de trabajo.

Artículo 12.– Inclusión de nuevas titulaciones oficiales en las Escalas existentes.

Artículo 13.- Efectos derivados de la integración en Cuerpos, Escalas, Opciones, Especialidades o Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

Artículo 14.- Integración del personal funcionario de carrera de la Comunidad Autónoma de Euskadi destinado en Entes Públicos de Derecho Privado y demás entidades instrumentales de su Sector Público, en los nuevos Cuerpos y Escalas creados en la presente Ley.

Artículo 15.- Convocatorias en curso.

Artículo 16.- Integración de funcionarios procedentes de otras Administraciones Públicas.

**EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

I.- La función pública vasca fue objeto de regulación a través de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, 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”.

Han transcurrido veinticinco años desde la aprobación de la citada Ley de 1989, habiendo contribuido la misma, 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, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, 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, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, 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 2014, a diferencia de la situación existente veinticinco 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 una regulacióncomún 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 de Euskadi 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 Final Primera para elaborar un Decreto Legislativo en el que se establezca un sistema de equivalencias entre Cuerpos y Escalas, se pretende ir haciendo viable este ejercicio 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, catorce Títulos específicos que tratan otros tantos temas, treinta disposiciones adicionales, veinte disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y cuatro 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 al personal funcionario, laboral y eventual, en los términos recogidos en la propia Ley, siempre que tal personal se encuentre al servicio de alguna de las Administraciones Públicas, instituciones u órganos que componen el Sector Publico Vasco.

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 conceptuación 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 de Euskadi, 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, el del Instituto Vasco de Administración Pública, pieza maestra del nuevo modeloy, en particular, el de la Inspección General de Personal y Servicios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la cual, con la excepción del personal de Osakidetza Servicio vasco de salud y del personal docente, desarrollará la labor inspectora en el conjunto de sus sector público.

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 especial, 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 triple modalidad tradicional, del personal fijo, por tiempo indefinido a consecuencia de una sentencia 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, hasta el punto de llegar a concretar los órganos que se encuentran legalmente habilitados para designar este tipo de personal.

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, define quiénes tendrán la consideración del personal directivo público profesional, añadiendo a continuación una descripción de las funciones que permiten a la Administración identificar, en el marco de su capacidad de autoorganización, la naturaleza directiva de los puestos y los requisitos para el desempeño de los mismos.

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, derivando a un posterior desarrollo reglamentario los aspectos que atañen al procedimiento de acreditación de competencias profesionales, la evaluación de las mismas, los criterios de designación y nombramiento y las circunstancias de su cese.

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 régimen jurídico aplicable al personal directivo público profesional, determinante de los criterios que rigen la formalización de la relación de servicios por parte de dicho personal.

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 o agrupaciones alternativas de puestos de trabajo y los análisis de las funciones y características de los distintos 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. Dicha opción, se complementa con la expresa determinación de una serie de funciones públicas cuyo ejercicio, en todo caso, queda reservado a personal funcionario.

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 el sistema de equivalencias entre las estructuras funcionariales autonómicas, forales y locales.

IX.- El Título V regula la adquisición y pérdida de la condición de funcionario. Se estructura en dos 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 al empleo, 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 de la Unión Europea, así como una serie de importantes medidas de discriminación positiva en materia de acceso para personas con discapacidad, estableciéndose incluso un sistema específico de acceso para dicho colectivo.

X.- El Título VI, sobre selección y formación del personal empleado en el Sector Público vasco, consta de tres Capítulos. El Capítulo I 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 II. 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 III del citado Título V**I**. 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 VII 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.

La ley reconoce a las distintas Administraciones Públicas vascas la posibilidad de implantar sus propios sistemas de carrera profesional horizontal, entendida ésta como la progresión en el grado de desarrollo profesional del personal funcionario sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo. La carrera profesional horizontal se articula en torno a la determinación de una serie de grados de desarrollo profesional que pueden ser objeto de acreditación, de manera progresiva, por parte del personal funcionario. Adquiere especial relevancia la circunstancia de que tal posibilidad de acreditación de los diferentes grados de desarrollo profesional se encuentre vinculada a la evaluación favorable de los méritos del interesado.

A su vez, la Ley señala que la efectividad de la implantación y desarrollo de las distintas modalidades de carrera profesional horizontal estará sometida al necesario desarrollo normativo por parte de cada una de las Administraciones Públicas vascas, si bien, el Gobierno vasco, de acuerdo con los criterios que al respecto indique la Comisión de Coordinación de Empleo Público de Euskadi, deberá elaborar un reglamento sobre desarrollo profesional y evaluación del desempeño, al objeto de validar los criterios que, con carácter común y homogéneo para todas las Administraciones Públicas vascas, deberán definir sus respectivos modelos de desarrollo profesional. Se refleja una vez más en esta previsión la voluntad del legislador favorable a hacer compatible el respeto a la capacidad de autoorganización de las diferentes Administraciones Públicas vascas con la aplicación de un régimen jurídico común a las mismas, mostrándose relevante también en este aspecto, el papel vertebrador que sobre el empleo público vasco ejerce la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

El Capítulo II de este Título VII regula sucintamente en qué consiste la carrera profesional vertical, donde los términos del problema se asemejan a lo previsto en la legislación básica. Así, se define la carrera profesional vertical como el ascenso en la estructura de puestos de trabajo, de conformidad con los procedimientos de provisión regulados en esta Ley, desplegándose dicha carrera profesional vertical, en todo caso, dentro del mismo Grupo o Subgrupo de clasificación, Cuerpo, Escala o Agrupación profesional sin requisitos de titulación.

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**I** 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 acudirse 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 VIII, en su capítulo V, regula otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo, detallando las circunstancias en las que resulta procedente habilitar una adscripción provisional; a su vez, contempla 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 VIII regula diferentes supuestos de movilidad (violencia de género, terrorismo, movilidad entre Administraciones Públicas, por motivos de salud, 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. Aun 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 IX. 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:

1. 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.
2. 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 cuyos rasgos básicos se recogen 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.
3. 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.
4. Gratificaciones por servicios extraordinarios.

La Ley regula, asimismo, las pagas extraordinarias, las indemnizaciones por razón de servicio y las retribuciones del personal funcionario en prácticas. 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.- 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 Decreto 339/2001, de 11 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Situaciones Administrativas del Personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas.

Una de las principales novedades recogidas en este Título es la regulación de la situación administrativa del personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, permitiendo a dicho personal mantener la vinculación con su Administración de origen, con respeto de sus derechos a mantener la reserva del puesto de procedencia y a progresar en la carrera profesional.

Asimismo, 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.

Detallada es igualmente la regulación de las circunstancias y el procedimiento para hacer efectivo el reingreso del funcionario al servicio activo diferenciando a estos efectos, si el reingreso se solicita desde una situación administrativa que conlleve o no la reserva del puesto.

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 temporal; y la 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.

Finaliza este Título con una mención expresa a las situaciones administrativas en las que puede encontrarse el personal funcionario interino y a la posibilidad que los respectivos Convenios Colectivos puedan contemplar la aplicación de las situaciones administrativas previstas al personal empleado público laboral.

XIV.- El Título XI 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 ésta 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.

XV.- La responsabilidad disciplinaria del personal empleado público es objeto de regulación en el Título XI**I** 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 disciplinario.

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, permitiendo que las Administraciones Públicas vascas puedan desarrollar reglamentariamente la aplicación de los criterios que permiten la tipificación de los hechos susceptibles de ser calificados como falta. 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. 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 XIII de la Ley se ocupa de la importante materia de la normalización lingüística en el empleo público vasco. 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 Comunidad Autónoma de Euskadi.

XVII.- El Título XIV, último de la Ley, 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 XIV 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.

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, hasta un total de veintinueve, regulan, entre otros, aspectos tales como los criterios de integración en Cuerpos y Escalas, los supuestos y efectos del silencio administrativo en relación con determinados procedimientos, medidas de acción positiva en el acceso al empleo público de determinados colectivos, determinadas especificidades relacionadas con el personal directivo público profesional, la excepción del requisito de nacionalidad en los procesos selectivo, los planes de igualdad o la prórroga en el servicio activo.

Entre las Disposiciones Adicionales, merece especial mención la destinada a regularizar la situación del personal laboral temporal por tiempo indefinido no fijo, en cumplimiento de sentencia judicial; conforme a dicha Disposición Adicional, se posibilita la adopción por parte de las Administraciones Públicas vascas de diversas medidas destinadas a solventar la situación planteada.

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 prevé la continuidad en el desempeño de aquellos profesionales que a la fecha de entrada en vigor de la Ley se encuentren ocupando puestos que pasen a integrase dentro de la dirección pública profesional, al menos hasta que se proceda a la provisión de los mismos conforme a lo señalado en el Título III de la presente Ley. 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 la entrada en vigor de la nueva clasificación profesional, la exención por edad de la necesidad de acreditar el perfil lingüístico o los procedimientos especiales de acceso a los nuevos Grupos y Subgrupos.

La Disposición Derogatoria Única prevé la derogación de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública vasca y 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.

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.

Por último, la Ley incorpora un Anexo I, destinado a regular la ordenación profesional del personal funcionario de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el contenido de dicho Anexo sustituye a las previsiones contempladas en la derogada Ley 1/2004, permitiendo la integración del personal afectado en los nuevos Grupos, Subgrupo y Cuerpos previstos en esta ley y resultando novedosa la creación de las nuevas Escalas de Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, Empleo y Orientación Laboral y Atención de Emergencias.

**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 vasco, 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.
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.
3. La regulación de la función pública vasca y la determinación del régimen jurídico del personal que la integra quedan definidas por las disposiciones contenidas en este 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 y criterios de actuación:
3. Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
4. 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.
5. Sometimiento pleno a la ley y al derecho.
6. Servicio a los ciudadanos y a los intereses generales.
7. Igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como no discriminación en todas sus facetas.
8. 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.
9. 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.
10. Eficiencia y transparencia en la gestión.
11. Evaluación del desempeño y responsabilidad en la gestión.
12. Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas, sin perjuicio de los procesos de racionalización organizativa.
13. Adecuación de los sistemas retributivos a los puestos de trabajo y a las funciones y tareas desempeñadas.
14. Negociación colectiva y participación, a través de la representación sindical, en la determinación de las condiciones de empleo.
15. 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 del Sector Publico Vasco.
2. A los efectos de la presente Ley, componen el sector público vasco:
3. La Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi, su Administración Institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, dependientes de aquella.
4. Las Administraciones Forales de los Territorios Históricos, su respectiva Administración Institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas antes citadas.
5. Las Administraciones Locales, su respectiva Administración Institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, dependientes de cualquiera de las Administraciones públicas antes citadas.
6. La Universidad del País Vasco, en relación exclusivamente con su personal de administración y servicios.
7. La Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, el Consejo Económico y Social Vasco, el Consejo de Relaciones Laborales, el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, el Consejo Superior de Cooperativas de Euskadi, la Agencia Vasca de Protección de Datos y el Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como cualquier otro órgano de naturaleza participativa, consultiva, de asesoramiento o de control dependiente de las anteriores Administraciones y dotado de independencia en el desarrollo de sus funciones por su ley de creación.
8. 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.
9. El personal docente no universitario y el personal estatutario de Osakidetza-Servicio vasco de salud se regirá por su normativa específica y, en lo no previsto por aquella, por lo dispuesto en esta Ley.

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

1. 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 3.2  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 de autoorganización inherentes a la misma.
2. Siempre que así lo disponga la legislación en materia de policía de la Comunidad Autónoma de Euskadi, al personal de las policías locales le será de aplicación las previsiones de la presente Ley, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la misma cuando así proceda.
3. Al personal funcionario con habilitación nacional le resultará de aplicación su normativa específica, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la presente Ley cuando así proceda.
4. El personal de los servicios de prevención y extinción de incendios y de salvamento 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.

Sin perjuicio de su carácter supletorio, a los siguientes colectivos de personal se les aplicarán directamente las disposiciones de esta Ley cuando así lo disponga su legislación o normativa específica:

1. Personal funcionario al servicio del Parlamento Vasco y de la Institución del Ararteko.
2. Personal funcionario al servicio de las Juntas Generales de los Territorios Históricos.
3. Personal funcionario de la Policía Autónoma Vasca.
4. Personal docente universitario con la condición de funcionario y personal docente universitario en régimen laboral de la Universidad del País Vasco.
5. Personal investigador.
6. 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 vascas en su conjunto, directa o indirectamente, aporten más del cincuenta por ciento de su capital, se le aplicarán los principios de acceso recogidos en el artículo 70, 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 42, 43, 44, 51 y 53, las previsiones que afectan al personal de colectivos desaventajados a que hace referencia la Disposición Adicional Undécima, y el Título XIII, sobre normalización lingüística, de la presente Ley .

# TÍTULO I

# ÓRGANOS DEL EMPLEO PÚBLICO VASCO Y SUS COMPETENCIAS.

## 

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

#### 

#### Artículo 8.- 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 el Gobierno Vasco, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y aquellos otros órganos que sean creados por ley con el mismo carácter.

#### Artículo 9.- El Gobierno vasco como órgano común de las Administraciones Públicas vascas.

1. Son competencias del Gobierno Vasco en su calidad de órgano común de las Administraciones Públicas vascas las siguientes:
2. Ejercer la iniciativa legislativa en materia de empleo público de las Administraciones Públicas vascas.
3. 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.
4. Determinar, de acuerdo con lo previsto en la presente Ley, el sistema de carrera profesional.
5. 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.
6. 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.
7. Determinar los puestos de trabajo de la función pública que no pueden ser cubiertos por nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea.
8. Aprobar los Convenios de movilidad interadministrativa entre la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y otras Administraciones Públicas vascas, o, en su caso, los criterios de coordinación con otras Administraciones Públicas vascas en esta materia.
9. En aquellos supuestos en que la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi 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 deban ser aprobadas y publicadas por los órganos competentes del resto de Administraciones Públicas vascas cuyos puestos de trabajo se convoquen.
10. 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.
11. Determinar, de acuerdo con lo previsto en esta Ley y a propuesta de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, 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.
12. Adoptar, a propuesta del Departamento competente en materia de empleo público 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.
13. Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, las atribuciones previstas en los apartados e), g) y h), podrán ser conferidas al departamento competente en materia de empleo público mediante decreto del Gobierno Vasco.
14. El Gobierno Vasco tendrá en todo caso 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 del órgano responsable de la política de personal del Gobierno Vasco según determine el decreto de estructura orgánica y funcional de departamento competente en esa materia, 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 entidades locales serán designados por Euskadiko Udalen Elkartea-Asociación de Municipios Vascos (EUDEL) o, en su caso, la que resulte ser la más representativa de los municipios vascos.
5. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi aprobará sus propias normas de organización y funcionamiento.
6. 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:

1. Analizar e informar, cuando la propia Comisión lo estime pertinente en función de su importancia y por acuerdo de la mayoría de sus miembros, los anteproyectos de leyes del Parlamento Vasco, a excepción de la ley de presupuestos, y las Normas Forales que contuvieran previsiones relativas a la materia del empleo público. La misma atribución le corresponde en relación con las manifestaciones de la potestad reglamentaria propia del ámbito autonómico, foral o local, que incidan en el área del empleo público. Los informes sobre proyectos normativos deberán emitirse, en su caso, en el plazo máximo de un mes.
2. 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.
3. Fomentar la política de movilidad interadministrativa por medio de la suscripción de convenios de colaboración.
4. Impulsar una política de personal directivo público profesional vasco común a todas las Administraciones Públicas de la Comunidad Autónoma.
5. Elaborar estudios e informes sobre el empleo público.
6. Impulsar la unificación de criterios en materia de evaluación del desempeño.
7. 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.
8. Promover políticas de formación comunes para el personal empleado público vasco.
9. Impulsar la creación de un Observatorio del Empleo Público vasco.
10. Promover criterios y métodos de definición de puestos de trabajo.
11. 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.
12. Aportar criterios técnicos a las Administraciones Públicas vascas que sirvan para homogenizar las agrupaciones de puestos en los términos recogidos en la presente Ley.
13. Formular propuestas y programas de racionalización en materia de Ofertas de empleo público, concursos, etc.
14. Estudiar y proponer sistemas de equivalencias entre Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi con los existentes en las Administraciones forales y locales.

ñ) Proponer criterios homogéneos en relación con la creación por las Administraciones Públicas vascas de agrupaciones profesionales de funcionarios sin requisito de titulación.

1. Determinar los elementos de actuación conjunta que permitan a las Administraciones Públicas vascas, en los supuestos señalados en esta Ley, hacer un uso recíproco de las bolsas de contratación temporal vigentes en cada una de ellas.
2. 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 la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus competencias.

#### 

#### Artículo 13.- Órganos del empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

1. Los órganos del empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma 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 General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi:
3. El Gobierno Vasco.
4. El departamento competente en materia de empleo público.
5. Son órganos competentes en materia de empleo público, además de los citados en el epígrafe anterior, los siguientes:
6. Los diferentes Departamentos en los que se estructura el Gobierno Vasco
7. La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
8. De manera específica, el Departamento competente en materia de Hacienda y Finanzas en relación con las áreas de actuación definidas en el artículo 18 de la presente Ley.
9. El Instituto Vasco de Administración Pública

### Sección Primera. Órganos Superiores de la Función Pública vasca

#### 

#### Artículo 14.- El Gobierno Vasco.

1. El Gobierno Vasco es el órgano superior del empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
2. Son competencias del Gobierno Vasco en su calidad de órgano superior de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi las siguientes:
3. 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 de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de sus Organismos Autónomos.
4. Establecer la estructura de puestos más adecuada para cada Departamento y Organismo Autónomo de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
5. 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 de Euskadi.
6. Aprobar la Oferta de Empleo Público y ordenar su publicación.
7. Aprobar las agrupaciones de puestos de trabajo con el fin de ordenar el sistema de carrera profesional, la movilidad y la formación del personal empleado público.
8. Establecer anualmente las normas y directrices para la aplicación del régimen retributivo del personal funcionario y las condiciones salariales del resto del personal al servicio de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
9. Decidir las propuestas de resolución de los expedientes disciplinarios incoados al personal funcionario de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, cuando supongan la sanción de separación definitiva del servicio.
10. Resolver la extinción de la relación de empleo del personal laboral de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, por causas objetivas o por despido disciplinario.
11. Establecer las instrucciones y directrices a que deberán atenerse las y los representantes de la Administración General e Institucional 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.
12. Aprobar, a propuesta del departamento competente en materia de empleo público, los planes de ordenación del empleo público y los planes de optimización de gestión de personas previstos en esta Ley.
13. 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.
14. Ejercer las demás funciones que le atribuya la normativa vigente.

#### 

1. Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, las atribuciones previstas en los apartados b), c), d) e), g) y h) 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 superior encargado de impulsar, desarrollar y garantizar la ejecución de la política de recursos humanos de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
2. Corresponde al departamento competente en materia de empleo público:
3. 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.
4. 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.
5. Proponer al Consejo de Gobierno la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de todos los departamentos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de sus Organismos Autónomos, elaborar los criterios para su confección, así como ordenar su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco.
6. Proponer al Consejo de Gobierno el dimensionamiento de los efectivos en el sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
7. Determinar los criterios para la implantación de instrumentos de gestión complementarios a las relaciones de puestos de trabajo, establecer su contenido y aprobarlos.
8. 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 del empleo público y de optimización de gestión de personas previstos en esta ley.
9. 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.
10. Determinar los criterios de promoción profesional del personal empleado público y gestionar los procedimientos de provisión, salvo que se hayan atribuido a los propios departamentos.
11. 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.
12. 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.
13. Proponer anualmente al Gobierno la aplicación del régimen retributivo del personal funcionario y las condiciones salariales del personal al servicio de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
14. Elaborar la oferta de empleo público.
15. Establecer las normas de funcionamiento del registro de personal y supervisar su permanente actualización.
16. 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.

ñ) Establecer los sistemas de control y supervisión de los entes públicos de derecho privado, agencias, sociedades públicas y fundaciones públicas.

1. Establecer las bases, programas, contenidos de las pruebas y criterios para desarrollar las pruebas selectivas cuya superación permita adquirir la condición de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo.
2. Nombrar y dar posesión al personal funcionario de carrera y contratar al personal laboral fijo.
3. Declarar la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera así como su rehabilitación de la condición de funcionario.
4. Convocar y resolver los concursos para la provisión de puestos reservados a personal funcionario y laboral.
5. Declarar las situaciones administrativas del personal funcionario y la suspensión del personal laboral fijo o del personal laboral indefinido en los casos que proceda, así como conceder el reingreso al servicio activo.
6. Conferir comisiones de servicio a puestos de trabajo ajenos a la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y a sus Organismos Autónomos.
7. Adscribir provisionalmente al desempeño de un puesto de trabajo.
8. Reconocer los servicios prestados en la Administración Pública a efectos de antigüedad, trienios, y adquisición y cambio de grados personales.
9. Asignar las cuantías individualizadas o de unidad correspondientes a retribuciones complementarias vinculadas a la obtención de resultados en la gestión.
10. Designar, nombrar y cesar al personal funcionario interino y laboral no fijo.
11. Declarar las jubilaciones voluntarias y las jubilaciones parciales.
12. Custodiar el Registro de Bienes y Actividades del personal alto cargo y del personal eventual.
13. Reconocer la adquisición y el cambio en el grado personal.
14. Participar en los procedimientos de selección de personal, provisión de puestos y elaboración de bolsas de empleo temporal, de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de las demás entidades que integran su sector público.
15. Ejercer cuantas funciones le atribuya la normativa vigente y aquellas otras que no estén expresamente atribuidas a otros órganos.
16. Las competencias enumeradas en el apartado segundo de este artículo serán ejercidas por los órganos del departamento competente en materia de empleo que tengan atribuidas esas funciones en el respectivo decreto de estructura orgánica y con sujeción a las normas y criterios que reglamentariamente se determinen por el Gobierno Vasco.

### 

### Sección segunda.- Otros órganos competentes en materia de empleo público en la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

#### 

#### 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:
2. Designar al personal eventual dentro de las limitaciones que establezca el Departamento competente en materia de empleo público.
3. Resolver las convocatorias públicas de los puestos de trabajo de libre designación, de acuerdo con lo previsto en la presente Ley.
4. Resolver los expedientes de compatibilidad, conforme a los criterios emanados del departamento competente en materia de empleo público y previo informe preceptivo de la Inspección General de Personal y Servicios.
5. 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.
6. Elaborar y aprobar, previo informe preceptivo y vinculante del Departamento competente en materia de empleo público, planes de ordenación del empleo público y de optimización de gestión de personas que se circunscriban a su Departamento.
7. 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.
8. Conferir comisiones de servicios, cuando se trate de la provisión de puestos dentro del mismo Departamento u Organismo Autónomo. Dicha atribución deberá ser ejercida de acuerdo con los criterios emanados por el departamento competente en materia de empleo público.
9. Designar la representación del Departamento en la negociación con la representación del personal funcionario y del personal laboral.
10. Ejercer las potestades disciplinarias conforme a las disposiciones vigentes, excepto la separación definitiva del servicio respecto del personal funcionario, y el despido, en el caso del personal laboral.
11. Tramitar y resolver los casos de acoso, por cualquier razón, en el trabajo.
12. Resolver los expedientes de concesión de permisos.
13. Declarar las jubilaciones forzosas y por incapacidad.
14. 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.
15. 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.
16. Asimismo, las competencias enumeradas en el apartado primero de este artículo, excepto la designación del personal eventual y lo previsto en la letra d), 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.
17. 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:
18. 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 previstos en la presente Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.
19. Al Departamento competente en materia de Interior, la gestión del personal funcionario de la Ertzaintza y del personal laboral de apoyo a la misma, en los términos previstos en la presente Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.
20. Al Departamento competente en materia de administración de Justicia, la gestión del personal funcionario de los Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia, y del correspondiente personal laboral de apoyo, adscrito a los órganos judiciales radicados en el ámbito territorial de la Comunidad Autónoma, y cuya gestión corresponda a la Administración autonómica, en los términos previstos en la presente Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.
21. A Osakidetza-Servicio vasco de salud, 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 General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

1. La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional 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 del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi estará compuesta por los siguientes miembros:
3. El/La Consejero/a competente en materia de empleo público, que actuará como presidente/a de la Comisión.
4. El/La Viceconsejero/a competente en materia de empleo público, que sustituirá al presidente o presidenta en casos de ausencia, vacancia o enfermedad.
5. El/La Director/a competente en materia de empleo público.
6. El/La Director/a competente para la gestión del personal docente no universitario.
7. El/La Director/a competente para la gestión del personal funcionario de la Ertzaintza.
8. El/La Director/a de Recursos Humanos del Servicio Vasco de Salud-Osakidetza.
9. El/La director/a General competente en materia de personal al servicio de la Administración de Justicia.
10. Las personas titulares de cualesquiera otros órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma cuando así se determine reglamentariamente.
11. La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi se encuentra adscrita al Departamento competente en materia de empleo público.
12. El Gobierno Vasco dictará las normas de organización y funcionamiento de esta Comisión.

#### 

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

Al Departamento competente en materia de Hacienda le corresponden, respecto de todo el personal del sector público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las siguientes competencias:

1. Proponer al Gobierno Vasco, en el marco de la política general económica y presupuestaria, las directrices a que deberán ajustarse los gastos de personal.
2. Informar preceptivamente y, en su caso, intervenir las medidas en materia de personal que puedan suponer modificación en el gasto.
3. Elaborar, junto con el Departamento competente en materia de empleo público, las plantillas presupuestarias.

#### 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 y de sus Organismos Autónomos, de acuerdo con las directrices y criterios establecidos por el departamento competente en materia de empleo público, así como, en los términos previstos en la presente Ley, del resto del sector público vasco.
2. Son competencias del Instituto Vasco de Administración Pública en relación con el personal empleado público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi:
3. La gestión del proceso selectivo del personal funcionario de carrera, interino, laboral fijo y laboral temporal conforme a las bases, programas, contenidos de las pruebas y criterios que fije el departamento competente en materia de empleo público.
4. La formación para el puesto de trabajo, incluida la formación lingüística, la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres y la formación para la carrera profesional del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.
5. La acreditación de los perfiles lingüísticos del personal empleado público de todas las Administraciones Públicas vascas en los términos previstos en la presente Ley.
6. El reconocimiento de la formación no organizada o impartida por el Instituto Vasco de Administración Pública y de las competencias profesionales.
7. 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.
8. La acreditación de las competencias profesionales del personal directivo público de acuerdo con lo previsto en el Título III de la presente Ley.
9. 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 de Euskadi.
10. Aquellas otras que se deriven de lo previsto en la presente Ley.
11. El Instituto Vasco de Administración Pública participará en los procesos de selección de empleadas y empleados públicos, tanto de personal funcionario como de personal laboral. Al objeto de asumir, en su caso, la gestión de tales procesos selectivos, el Instituto Vasco de Administración Pública podrá suscribir convenios o encomiendas de gestión con el resto de Administraciones Públicas vascas o de entidades del sector público vasco. En este último supuesto, los costes del proceso selectivo deberán ser asumidos por la Administración Pública o entidad que demanda el citado servicio.
12. 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 Instituto Vasco de Administración Pública promoverá, asimismo, convenios específicos con la Asociación de Municipios Vascos-EUDEL con el fin de garantizar la formación del personal de las entidades locales.
13. El Instituto Vasco de Administración Pública podrá ser requerido por la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi 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 de Euskadi desarrollará la función inspectora a través de la Inspección General de Personal y Servicios que tendrá un ámbito de actuaciónrespecto 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, salvo en lo que se refiere al personal docente universitario y no universitario, y al personal de Osakidetza-Servicio vasco de salud.
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:
4. Velar por el sometimiento de la actividad de los servicios públicos y del personal a las disposiciones legales vigentes.
5. 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.
6. Proponer la adopción de todas aquellas medidas o reformas que se requieran para lograr un mejor funcionamiento de los servicios.
7. Colaborar y asesorar en la instrucción de los expedientes disciplinarios.
8. Coordinar con los Departamentos el desarrollo de los programas de gestión y evaluación de la calidad de los servicios públicos.
9. Informar las solicitudes en materia de compatibilidad.
10. 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.
11. Colaborar y Asesorar en las actuaciones pertinentes, en la fase de mediación y en las comisiones de investigación que se creen como consecuencia de casos de acoso, por cualquier razón, en el trabajo.

1. 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 Personal y 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 de las Administraciones Forales y Locales.

1. Los órganos competentes en materia de empleo público en las Administraciones Forales y Locales serán los que se prevén en la legislación de régimen foral y local y, en su caso, los que se establecen complementariamente en esta Ley.
2. Las competencias ejecutivas en materia de empleo público se ejercerán por dichos órganos de acuerdo con lo previsto en la presente Ley.

#### Artículo 22.- Órganos competentes en el resto de Administraciones Públicas.

En el resto de las Administraciones Públicas enunciadas en el artículo 3.2de 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 23.- Clases de personal empleado público.

1. Es personal empleado público el que 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.

1. El personal empleado público, en función de las peculiaridades de su régimen jurídico, se encuadra en las siguientes clases:
2. Personal Funcionario de carrera.
3. Personal Funcionario interino.
4. Personal laboral fijo, por tiempo indefinido o temporal.
5. Personal eventual.

#### 

#### Artículo 24.- Personal Funcionario de carrera.

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

#### 

#### Artículo 25.- Personal Funcionario interino.

1. Es personal funcionario interino el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es nombrado para el desempeño de funciones reservadas a personal funcionario de carrera cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:
2. La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por personal funcionario de carrera.
3. La sustitución transitoria de la persona que desempeñe el puesto de trabajo, bien como titular de la plaza bien como funcionario interino.
4. El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses.
5. En el supuesto de reducción de jornada, procesos de formación o jubilación parcial del personal funcionario.
6. La ejecución de programas de carácter temporal, conforme a lo siguiente:
7. Los órganos de gobierno de las Administraciones públicas vascas podrán aprobar la ejecución de programas de carácter temporal, siempre que las tareas vinculadas a dichos programas no puedan ser atendidas por el personal existente, directamente o a través de los correspondientes procesos de reestructuración de efectivos.
8. Con carácter general, la duración de los programas de carácter temporal no podrá exceder de los dos años, prorrogable, en caso de necesidad justificada, hasta un máximo de otro año, y previo informe favorable de los departamentos competentes en materia de Hacienda y Función Pública.
9. Excepcionalmente, y previo informe favorable de los departamentos competentes en materia de Hacienda y Función Pública, los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas vascas podrán aprobar la ejecución de programas de duración indeterminada, siempre que resulte debidamente justificada la imposibilidad de llevar el mismo a la práctica en un plazo inferior a los tres años.
10. El cese del personal funcionario interino se producirá cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron su nombramiento o transcurran los plazos previstos en el apartado anterior, y, concretamente, en los siguientes supuestos:
11. Por la finalización de programas temporales, en el momento que éstos finalicen y, en cualquier caso, a los treinta y seis 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.
12. Por el reingreso o readscripción de personal funcionario de carrera sin derecho a reserva de puesto de trabajo, cuando no existan dotaciones vacantes sin ocupante de acuerdo con los criterios de reingreso o de reincorporación.
13. Por la provisión reglamentaria del puesto de trabajo por medio de la oferta de empleo público o de alguno de los procedimientos de movilidad del personal funcionario legalmente establecidos. En el supuesto de la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por funcionarios interinos deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce el nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.
14. Por la amortización del puesto de trabajo.
15. El cese del personal interino se producirá asimismo por las mismas causas que para la pérdida de la condición de funcionario de carrera.
16. Al personal funcionario interino le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición y en los términos previstos en esta ley, el régimen general del personal funcionario de carrera.

#### Artículo 26.- 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, por tiempo indefinido a consecuencia de sentencia o temporal.
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 de personificación 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.
7. Al personal que adquiera la condición de laboral temporal indefinido no fijo en cumplimiento de sentencia judicial le resultarán de aplicación las previsiones contenidas en la Disposición Adicional Sexta de esta Ley.

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

#### Artículo 27.- 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. Únicamente el Lehendakari, los Diputados Generales, los Alcaldes, el Vicelehendakari, los Consejeros y los Diputados Forales podrán designar personal eventual. El Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales, Juntas Generales o los Ayuntamientos determinarán en cada caso el número máximo de personal eventual y su adscripción orgánica, de acuerdo con lo previsto en su propia normativa y atendiendo al principio de economía del gasto público.
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 FUNCIÓN DIRECTIVA Y EL ESTATUTO DEL DIRECTIVO PROFESIONAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS**.

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

**Artículo 28.- 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 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 29.- 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 señalados en el anterior artículo 28, de conformidad con lo establecido en esta ley.
2. No formarán parte de la Dirección Pública Profesional los puestos de naturaleza directiva a cuyos titulares les resulte de aplicación el estatuto jurídico del alto cargo.

**Artículo 30.- Funciones de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.**

1. Serán puestos de trabajo de la Dirección Pública Profesional en las distintas Administraciones Públicas vascas, los que así vengan definidos en sus respectivos instrumentos de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva**.**
2. Asimismo, podrán tener carácter directivo los puestos de trabajo en los que de modo preferente se desempeñen todas o algunas de las siguientes funciones:
3. Establecimiento y evaluación de objetivos.
4. Participación en la formulación y ejecución de programas y de políticas públicas adoptadas por los niveles de dirección política.
5. 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.
6. Dirección de personas, gestión de recursos y ejecución del presupuesto en el ámbito de sus competencias.
7. Asunción de un alto nivel de autonomía y de responsabilidad en el cumplimiento de sus objetivos.
8. En todo caso, la inclusión de determinados puestos de trabajo dentro de la Dirección pública profesional de las respectivas Administraciones Públicas vascas, dependerá en exclusiva de la voluntad de los órganos de gobierno de las mismas, en función de los criterios de autoorganización y oportunidad que estimen pertinentes.

**Artículo 31.- Requisitos de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.**

1. El desempeño de los puestos de naturaleza directiva de las Administraciones Públicas vascas requiere encontrarse en posesión de titulación universitaria de grado o titulación equivalente.
2. Los puestos de trabajo que integran la Dirección Pública Profesional de las Administraciones Públicas vascas, podrán ser provistos bien por su propio personal funcionario o laboral, bien por personal ajeno a las mismas, debiendo definirse tal circunstancia en los respectivos instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.
3. Podrán ser reservados para su provisión por personal funcionario de carrera los niveles directivos intermedios que no sean de máxima responsabilidad en las entidades instrumentales de personificación pública de las Administraciones Públicas vascas.
4. En todo caso, serán provistos por personal funcionario de carrera aquellos puestos de naturaleza directiva cuyo ejercicio implique la participación directa o indirecta en el ejercicio de potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 41 de esta Ley.

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

1. Las Administraciones públicas vascas y sus entidades instrumentales 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, en su caso, las competencias profesionales específicas 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:
3. Conocimientos mínimos exigidos.
4. 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.
5. 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:
3. Denominación del puesto de trabajo.
4. Los requisitos generales para la provisión del puesto, entre los que deberá especificarse si se reserva a personal funcionario de carrera o laboral fijo de la Administración de la que dependa dicho puesto, si se encuentra abierto a personal de otras Administraciones o, incluso, a quienes no tienen la condición de empleados públicos.
5. Los requisitos específicos del puesto, relacionados con las competencias profesionales requeridas para el desempeño del mismo.
6. 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.
7. Perfil lingüístico del puesto de trabajo y, en su caso, fecha de preceptividad del perfil lingüístico.
8. Las retribuciones del puesto, las retribuciones complementarias y 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.
9. El citado Instrumento de Ordenación será aprobado por el órgano competente de cada Administración Pública vasca. Tendrá carácter público, y será publicado en el Boletín Oficial 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 del 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, especificándose en la misma las características y competencias profesionales exigidas para su provisión, conforme a lo establecido en los instrumentos de ordenación previstos en el artículo 33 de esta Ley.
3. Se procederá a la publicación de la convocatoria 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.

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

1. 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.
2. El Gobierno establecerá mediante decreto la normativa por la que se regule el procedimiento de acreditación de competencias profesionales, la evaluación de las mismas, los criterios de designación y nombramiento del personal directivo profesional y las circunstancias de su cese.

**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:

1. Establecimiento y evaluación de objetivos.
2. Diseño, planificación y gestión de proyectos.
3. Dirección y gestión de personas.
4. Gestión de recursos materiales, financieros o tecnológicos.
5. En el acuerdo de nombramiento y en el contrato de alta dirección se podrá establecer un sistema de incentivos por los resultados obtenidos en la gestión, mediante la incorporación de un sistema de retribuciones variables a través de un complemento de cumplimiento de objetivos, que oscilará en su cuantía en función de los resultados. Dicho complemento no podrá, en ningún caso ser de cuantía fija, ni ser inferior al cinco ni superar el quince por ciento del total de retribuciones del puesto de trabajo, excluido, en su caso, el complemento de carrera profesional del personal funcionario y la antigüedad.
6. El Consejo de Gobierno aprobará, mediante decreto, tanto el régimen general de aprobación y establecimiento de incentivos del personal directivo como el sistema de evaluación que permita el abono de los mismos.

**Artículo 36.- 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. El personal funcionario de carrera que desempeñe puestos directivos correspondientes al sector público de las Administraciones Públicas vascas, formalizara su relación de servicios conforme a los siguientes criterios:
3. Si se trata de la designación de un puesto directivo perteneciente tanto a la Administración General de la Comunidad Autónoma, Administración Foral o Administración local, como a los Organismos Autónomos y entes públicos de derecho privado dependientes de dichas Administraciones, se procederá a la provisión del puesto mediante el correspondiente nombramiento.
   1. El personal funcionario de carrera se mantendrá en situación de servicio activo, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, cuando se trate de la designación en puestos directivos correspondientes a su propia Administración pública o a Organismos Autónomos y Entes Públicos de Derecho Privado pertenecientes a la misma.
   2. El personal funcionario se mantendrá en situación de prestar servicios en otras Administraciones públicas, manteniendo la reserva de su puesto de origen, cuando se trate de la designación en puestos directivos correspondientes a otra Administración pública o a organismos autónomos y entes públicos de derecho privado de otra Administración Pública distinta a la propia.
4. Si se trata de la designación de un puesto directivo perteneciente a entes instrumentales que no se encuentren integrados en la Administración Institucional de las Administraciones Públicas Vascas, se procederá a la provisión del puesto mediante la formalización de un contrato laboral de alta dirección. El personal de carrera pasará a la situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, conforme a lo previsto en el Título X de esta Ley.
5. El personal laboral fijo que desempeñe puestos directivos correspondientes al sector público de las Administraciones Públicas vascas, formalizara su relación de servicios conforme a los siguientes criterios:
6. Si se trata de la designación de un puesto directivo perteneciente tanto a la Administración General de la Comunidad Autónoma, Administración Foral o Administración local, como a los Organismos Autónomos y entes públicos de derecho privado dependientes de dichas Administraciones, se procederá a la provisión del puesto mediante el correspondiente nombramiento. El personal laboral fijo pasará a la situación de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, en su caso.
7. Si se trata de la designación de un puesto directivo perteneciente a entes instrumentales que no se encuentren integrados en la Administración institucional de las Administraciones Públicas vascas, se procederá a la provisión del puesto mediante la formalización de un contrato laboral de alta dirección. El personal laboral fijo pasará a la situación de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, en su caso.
8. El personal designado para desempeñar un puesto de naturaleza directiva que no reúna la condición de funcionario de carrera o laboral fijo de las Administraciones Públicas vascas, formalizará la vinculación a dicho puesto directivo a través de un contrato laboral de alta dirección.
9. El personal directivo público profesional se someterá al régimen de incompatibilidades y al código de conducta de los cargos públicos del Gobierno vasco**,** a salvo de las especificidades que respecto del personal directivo público profesional de la Administración local se prevea en la legislación básica de régimen local sobre incompatibilidades y conflictos de intereses.
10. La condición de personal directivo público profesional no podrá constituir mérito para el acceso a la condición de funcionario ni de personal laboral, si bien podrá ser objeto de valoración para los procesos de promoción interna.

# 

# TÍTULO IV

# 

# ORDENACIÓN Y ESTRUCTURA DEL EMPLEO PÚBLICO.

## 

## CAPÍTULO I.- La ordenación del empleo en el sector público vasco

### 

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

#### 

#### Artículo 37.- 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.
5. En el ejercicio de su capacidad de autoorganización, la administración podrá modificar las funciones y tareas de los puestos de trabajo. La modificación sustancial de las características esenciales de un puesto de trabajo o dotación conllevará la amortización y la creación de uno nuevo, o, en su caso, la integración en otro existente.

#### Artículo 38.- Derecho al desempeño del puesto de trabajo

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

#### 

#### Artículo 39.- 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. En el ámbito de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el instrumento organizativo mediante el que se agrupan los puestos de trabajo se denominará “Área Funcional”. A estos efectos, las Áreas Funcionales se definen como las agrupaciones de puestos de trabajo en razón de la polivalencia real o potencial, y basadas en los conocimientos y destrezas comunes necesarias para su desempeño.
3. La determinación de las Áreas Funcionales de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi se realizará de acuerdo con lo previsto en el artículo 14 de esta Ley.
4. El resto de las Administraciones Públicas vascas podrán determinar sus propias Áreas Funcionales o agrupaciones alternativas de puestos de trabajo, de acuerdo con lo establecido en su propia normativa o con lo dispuesto en la legislación de régimen local.

#### Artículo 40.- Clases de puestos de trabajo

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 41.- Reserva de funciones públicas. Excepciones.**

1. Los puestos de trabajo de las Administraciones Públicas vascas serán desempeñados, con carácter general, 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 la salvaguardia de los intereses generales de cada Administración Pública. Entre dichas funciones se encuentran las siguientes:
3. La instrucción o la elaboración de propuestas de resolución de expedientes administrativos.
4. La inspección, vigilancia o control del cumplimiento de normas o resoluciones administrativas.
5. La emanación de órdenes de policía.
6. El control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria.
7. La contabilidad.
8. La Tesorería.
9. La fe pública.
10. La recaudación.
11. La inscripción, anotación cancelación y demás actos de administración de registros cuya titularidad corresponda a las Administraciones Públicas vascas.
12. El asesoramiento legal preceptivo.
13. El desempeño de jefaturas orgánicas.
14. La elaboración de normas jurídicas
15. La imposición de correctivos o sanciones
16. El ejercicio de la potestad arbitral y de mediación.

ñ) La formación de los precios de contratación.

1. Funciones de autorización.
2. Concesión de ayudas y subvenciones.
3. Actuaciones relacionadas con el área de transparencia y buen gobierno.
4. La gestión de Emergencias y Protección Civil.
5. 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:
6. Los puestos de trabajo que satisfagan necesidades de carácter periódico y discontinuo.
7. 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.
8. Los empleos de carácter singularizado y cuyo desempeño no requiera una formación académica determinada, que no sean atribuibles a Cuerpos o Escalas ya existentes ni, por la propia naturaleza de su contenido, hagan aconsejable la creación de otros nuevos.
9. 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.
10. 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.
11. Los empleos reservados, según las relaciones de puestos de trabajo, a las personas afectadas por discapacidades que, en razón de su tipo o grado, les impidan demostrar sus competencias o habilidades mediante el sistema general de acceso para personas con discapacidad.
12. Los empleos vinculados únicamente con funciones de protocolo y organización de eventos o congresos.
13. Personal docente de Religión de la enseñanza reglada primaria y secundaria.
14. Los puestos en el extranjero con funciones auxiliares.
15. 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.
16. Podrá tener, asimismo, la condición de laboral el personal empleado público de Organismos Autónomos y entidades instrumentales pertenecientes a las Administraciones forales y locales, que despliegue sus funciones sobre las políticas de servicios sociales, culturales y deportivas.
17. Salvo cuando la correspondiente ley de creación disponga lo contrario, el personal al servicio de los entes públicos sometidos a derecho privado, de las entidades públicas empresariales, de las sociedades públicas, sociedades mercantiles locales, consorcios y fundaciones públicas tendrá la condición de personal laboral, si bien, serán en todo caso puestos de trabajo reservados a personal funcionario aquellos que supongan ejercicio de autoridad o de potestades públicas.

#### Artículo 42.- 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 de naturaleza estructural 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. No será precisa la modificación previa de la Relación de Puestos de Trabajo en el supuesto de que los departamentos competentes en materia de Función Pública de las respectivas Administraciones Públicas vascas procedan al cambio de adscripción del personal funcionario, siempre que el nuevo destino se encuentre ubicado en el mismo municipio en el que anteriormente prestaba servicios el personal afectado y no conlleve una modificación de sus condiciones de trabajo. Dicha circunstancia debe ser objeto de inclusión en la primera modificación de la Relación de Puestos de Trabajo que se lleve a efecto desde la fecha en la que se produjo la readscripción.
6. 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

1. 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.
2. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de sus Organismos Autónomos se aprobarán por el Consejo de Gobierno, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 14 de esta Ley.
3. Las Administraciones Forales aprobarán sus relaciones de puestos de trabajo por el órgano que resulte competente de acuerdo con su propia normativa.
4. En las entidades locales, las relaciones de puestos de trabajo serán aprobadas por el órgano competente de acuerdo con lo que se prevé en la legislación de régimen local.

#### Artículo 43.- 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:
2. La denominación del puesto y las dotaciones que existan de cada uno de ellos.
3. El departamento o centro orgánico al que se halle adscrito.
4. En el caso de puestos reservados a personal funcionario: los Grupos o Subgrupos de clasificación profesional y los Cuerpos, Escalas u otros sistemas a los que estén, en su caso, adscritos. Los puestos de trabajo podrán adscribirse indistintamente a más de un Grupo, Subgrupo, Cuerpo o Escala.
5. En el caso de puestos reservados a personal laboral, la categoría laboral que, en cada caso, corresponda.
6. 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.
7. Las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo.
8. El perfil lingüístico del puesto de trabajo y, en su caso, la fecha de preceptividad.
9. El régimen de dedicación.
10. El carácter singularizado o normalizado del puesto de trabajo.
11. En las Relaciones de Puestos de Trabajo se concretarán, asimismo, los requisitos específicos que, en su caso, se exijan para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.
12. Las relaciones de puestos de trabajo del personal eventual contendrán la información prevista en los apartados a) y b) y g), del apartado 1 de este artículo y la cuantía total de sus retribuciones.

**Artículo 44.- 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 serán aprobados por el departamento competente en materia de Función Pública de las respectivas las Administraciones Públicas vascas, pudiendo contener, entre otros, los siguientes datos:
3. La descripción de las funciones del puesto de trabajo y el perfil de competencias requerido o adecuado para su desempeño.
4. El grado o grados de desarrollo profesional o, en su caso, el grado personal consolidado, exigidos para determinados puestos de trabajo.
5. El Área Funcional o sistema alternativo de agrupación al que se adscribe el puesto de trabajo.
6. Los méritos específicos que deban valorarse en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.
7. Identificación 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 puedan ser atendidas con los recursos ordinarios, los que satisfagan necesidades de carácter periódico o discontinuo, los empleos temporales reservados a la inserción de determinados colectivos desaventajados o necesitados de integración y los empleos reservados a personas afectadas por discapacidades de diferente tipo o grado.
8. Identificación y valoración de los factores que han de ser tenidos en cuenta al objeto de determinar las cuantías de los complementos retributivos de puesto de trabajo.
9. Los instrumentos complementarios de gestión de recursos humanos serán públicos a través de los procedimientos que se determinen en el correspondiente desarrollo normativo.
10. 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 b) y d) del punto 2 del presente artículo.

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

#### 

#### Artículo 45.- 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 Planes de optimización de gestión de personas previstos en esta ley.

#### 

#### Artículo 46.- 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:
4. 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.
5. 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.
6. Medidas de teletrabajo y de flexibilización de la localización del puesto de trabajo.
7. 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.
8. Reasignación de efectivos de personal.
9. Previsiones sobre análisis de puestos y racionalización de las estructuras de puestos de trabajo.
10. Medidas que justifiquen objetivamente, una vez alcanzada la edad correspondiente, la procedencia de la prolongación del servicio activo del personal empleado público en determinados ámbitos específicos de las Administraciones Públicas vascas, debiendo otorgarse en dicho supuesto trámite de audiencia al funcionario afectado.
11. 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.
12. Medidas de promoción interna o, en su caso, de promoción profesional y de formación de personal, así como medidas de movilidad forzosa.
13. Medidas de fomento de los contratos de formación y de los contratos en prácticas para la inserción de jóvenes en el sector público.
14. 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.
15. 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.
16. La suspensión del cumplimiento de Pactos y Acuerdos, en los términos contemplados en el artículo 194 g) de la presente Ley.
17. Cualquier otra medida que tuviera como objetivos los definidos en el artículo 45.
18. Asimismo, los planes de ordenación de empleo público deberán contener:
19. El ámbito de aplicación del plan y, en su caso, su vigencia temporal.
20. 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.
21. La definición de las medidas necesarias para el cumplimiento del plan.
22. El establecimiento de los plazos de ejecución de las medidas y actuaciones que se definan en el plan.
23. El informe económico en el que se cuantifique el plan en términos de coste o de reducción de gasto.
24. En todo caso, las medidas recogidas en el apartado 3 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 47.- Planes de optimización de gestión de personas.

1. Los planes de optimización de 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 apartado 3 del artículo anterior, los planes de optimización de la gestión de personas podrán adoptar, entre otras, las siguientes medidas:
3. 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.
4. Medidas para la reasignación de efectivos a través de programas obligatorios de formación en los que el personal empleado público afectado deberá acreditar las competencias requeridas para el desempeño de nuevos puestos de trabajo.
5. 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.
6. 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.
7. Además de los previstos en el apartado 4 del artículo anterior, los planes de optimización de gestión de personas deberán contener, como mínimo, los siguientes elementos:
8. Análisis detallado de los motivos que justifican en cada caso la supresión de los puestos de trabajo o, en su caso, de las dotaciones.
9. 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.
10. La definición del Plan de Formación obligatorio al que se deberá someter, en su caso, el personal afectado.
11. 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.
12. 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 48.- Readscripciones de puestos de trabajo.

1. Los puestos de trabajo no singularizados adscritos a una Unidad o Centro orgánico podrán ser readscritos, por razones de servicio o por necesidades organizativas, a otras unidades o centros orgánicos 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 empleado público que viniera ocupando estos 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.
4. Excepcionalmente, se podrá llevar a efecto la readscripción de puestos de trabajo por motivos de salud, conforme a lo que se determine en el correspondiente desarrollo reglamentario.

**Artículo 49.- 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 gestión de personas.
2. La supresión de puestos 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.

#### Artículo 50.- Plantillas Presupuestarias.

1. Los presupuestos de las Administraciones Públicas vascas determinarán las plantillas presupuestarias o relación de plazas dotadas presupuestariamente 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 y Especialidad, 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, respecto de cada puesto de trabajo, la retribución fijada para el mismo.
2. Las plantillas presupuestarias correspondientes a personal funcionario público relacionarán las dotaciones crediticias ordenadas por los siguientes conceptos:
3. Retribuciones básicas correspondientes a cada Grupo o Subgrupo de Clasificación.
4. Pagas extraordinarias.
5. Retribuciones complementarias de acuerdo con lo previsto en la presente Ley.
6. 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.
7. 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.
8. En los Territorios Históricos la plantilla será aprobada en la correspondiente Norma Foral anual de Presupuestos por las Juntas Generales. En los municipios corresponderá la aprobación de la plantilla al órgano competente de acuerdo con lo que establezca la legislación de Régimen Local.
9. Las plantillas presupuestarias de las Administraciones Forales y Locales se publicarán en el Boletín Oficial del Territorio Histórico correspondiente.

#### Artículo 51.- 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, a contar desde la convocatoria de la misma.
4. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión, 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, Especialidades y otras agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, 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 o agrupación alternativa de puestos de trabajo, a la que esté adscrita cada plaza vacante.
5. No podrán convocarse pruebas selectivas para la provisión de plazas por personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, cuya cobertura no se halle comprometida en la oferta de empleo público o en cualquier instrumento similar de gestión.
6. La oferta de empleo público o cualquier instrumento similar de gestión 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 General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi 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 gestión, 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 de Euskadi, desarrollará reglamentariamente el procedimiento de realización de la citada Oferta unificada.
9. La oferta de empleo público o instrumento similar de gestión podrá contener, asimismo, medidas derivadas de la planificación de los planes de optimización de gestión de personas.
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 52.- Registro de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos.

1. La Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las Diputaciones Forales y las Administraciones Locales, así como la Universidad del País Vasco, el Parlamento Vasco y las Juntas Generales, dispondrán de un Registro de Personal en el que se inscribirán los datos de la totalidad del personal al servicio de aquéllas. Se constituirá 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:
4. 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.
5. 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.
6. Determinar las retribuciones que pueden ser objeto de inclusión en la nómina de cada empleado público, de tal manera que no podrán abonarse remuneraciones sin haberse previamente inscrito en el registro de personal el acto o resolución que las hubiere reconocido.
7. 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.
8. 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.
9. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, 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.
10. 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 de Euskadi 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.
11. El Registro de Personal de la Comunidad Autónoma de Euskadi estará adscrito al Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo público.
12. 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 de Euskadi.
13. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, 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.
14. El Registro de Personal de la Comunidad Autónoma de Euskadi 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.
15. 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, suscribiéndose a dicho efecto el correspondiente Convenio entre las Administraciones afectadas.

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

#### 

#### Artículo 53.- La evaluación del desempeño

1. Las Administraciones Públicas vascas llevarán a cabo el desarrollo normativo de los sistemas de evaluación del desempeño de su personal empleado. A estos efectos, la evaluación del desempeño se configura como un instrumento que posibilita la evaluación y valoración de la conducta profesional y el rendimiento o el logro de resultados.
2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de relevancia de los contenidos, fiabilidad de los instrumentos, objetividad de las medidas, transparencia, no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal empleado público.
3. Los objetivos principales de los sistemas de evaluación del desempeño estarán relacionados con la mejora del rendimiento, la motivación y la formación del personal empleado público. Asimismo, los datos que se obtengan de las evaluaciones realizadas al personal empleado público se podrán utilizar en la revisión de los distintos puestos de trabajo así como en el diseño y revisión de los procesos de formación, provisión y selección.
4. La implantación de sistemas de evaluación del desempeño requerirá la previa descripción de los puestos de trabajo.
5. 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, serán objeto de desarrollo normativo por las distintas Administraciones Públicas vascas, en los términos previstos en la presente Ley
6. La aplicación de la carrera profesional y la percepción de las retribuciones complementarias vinculadas a aquella previstas en los artículos 123.2 b) y 123.2 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. En los procesos de provisión, los resultados negativos de la evaluación del desempeño podrán dar lugar a la no valoración del mérito de experiencia durante el correspondiente periodo. Asimismo, la obtención continuada de resultados negativos en la evaluación del desempeño, de conformidad con lo que se disponga por parte de las distintas Administraciones Públicas vascas, 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 establezcan en la normativa de desarrollo de las previsiones contenidas al respecto en el Título VII de la presente Ley.

#### Artículo 54.- 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. La Administraciones Públicas vascas que apliquen dicho instrumento de gestión, podrán coordinarse en el intercambio de la información contenida en sus distintas aplicaciones, con el fin de unificar criterios de aplicación, sin menoscabo de las singularidades existentes en cada una de ellas y sin perjuicio de las atribuciones que sobre esta materia desarrolle, en su caso, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

# CAPÍTULO II.- La estructura del empleo público vasco

#### 

#### Artículo 55.- Grupos de clasificación.

1. El personal funcionario se agrupa en Cuerpos, Escalas, especialidades, opciones o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.
2. Con independencia de otros sistemas de clasificación, los Cuerpos y Escalas se clasifican de acuerdo con el nivel de titulación académica exigido para el acceso a los mismos en los siguientes Grupos de clasificación:
3. Grupo A, dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.

Para el acceso a los Cuerpos o Escalas de esta Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.

La clasificación de los Cuerpos y Escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.

1. Grupo B.

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

1. Grupo C, dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.
2. Para el acceso a los Cuerpos o Escalas del Subgrupo C1: título de bachiller o técnico.
3. Para el acceso a los Cuerpos o Escalas del Subgrupo C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.
4. Además de los Grupos anteriores, las Administraciones Públicas vascas podrán establecer otras agrupaciones diferentes para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.
5. La creación, modificación o supresión de Cuerpos y Escalas se realizará por ley del Parlamento vasco, que deberá determinar:
6. Su denominación.
7. La titulación exigida para el ingreso en los mismos.
8. La definición de las funciones que deberán desempeñar, sin que entre las mismas puedan comprenderse facultades, funciones o atribuciones propias de los órganos administrativos.
9. La determinación de los criterios de desarrollo reglamentario de aquellas cuestiones que, por razón de la especialidad de las funciones de los mismos, requieran un tratamiento específico
10. No podrán crearse Cuerpos o Escalas para la realización de funciones similares o análogas a las asignadas a otros ya existentes.
11. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi podrá determinar las características comunes de las agrupaciones de funcionarios sin requisito de titulación que sean aprobadas por las Administraciones Públicas vascas.

**Artículo 56.- 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 General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi 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. Los Cuerpos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi serán interdepartamentales y tendrán dependencia orgánica del Departamento competente en materia de función pública sin perjuicio de la funcional con cada departamento o Administración institucional concreta.
4. Las referencias que en la presente Ley se contienen a Cuerpos y Escalas se entenderán hechas, en el ámbito de las Administraciones Públicas forales y locales, a las Escalas, SubEscalas y, en su caso, Clases y Especialidades existentes en las mismas, sin perjuicio de la creación de estas dos últimas, que se efectuará por el órgano competente de las mismas.
5. Con objeto de facilitar la movilidad del personal funcionario de carrera entre las distintas Administraciones Públicas vascas, las Administraciones Públicas 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 y, en su caso, en la legislación autonómica de desarrollo.
6. Cuando en esta Ley se hace referencia a Cuerpos, se entenderá comprendida igualmente la Agrupación profesional sin requisito de titulación.

#### Artículo 57.- Escalas

En las Administraciones Públicas vascas, dentro de los Cuerpos, podrán existir Escalas cuando las funciones a desempeñar exijan una cualificación profesional que abarquen contenidos susceptibles de ser desempeñados por diversas titulaciones académicas.

#### Artículo 58.- Opciones

El personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas podrá acceder a los Cuerpos 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 59.- 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. La regulación del régimen jurídico de las especialidades, así como los requisitos para su creación, modificación, unificación o supresión se establecerá por los Órganos de Gobierno de cada Administración Pública, resultando en todo caso obligatoria la concreción de los siguientes extremos:
3. Su denominación.
4. Los especiales conocimientos exigidos
5. Los procedimientos de acreditación y, en su caso, de pérdida, de los requisitos exigidos.

#### Artículo 60.- Agrupaciones de personal funcionario de otras Administraciones Públicas.

Las Administraciones Públicas señaladas en el artículo 5 de la presente Ley, procurarán la adecuación de los sistemas de clasificación de su personal a los criterios establecidos al respecto en este Capítulo.

**Artículo 61.- Adscripción de los puestos de trabajo a los Cuerpos, Escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.**

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 realizará, en todo caso, a través de la relación de puestos de trabajo.

**Artículo 62.- Personal laboral.**

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

# TÍTULO V

# 

# ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE FUNCIONARIO

## 

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

#### Artículo 63.- 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:
2. Superación del proceso selectivo, incluidos, en su caso, los correspondientes períodos de prácticas o pruebas.
3. 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.
4. En su caso, formalización del contrato laboral fijo por el órgano o autoridad competente.
5. Acto en virtud del cual se manifieste que se acata el ordenamiento jurídico.
6. Toma de posesión dentro del plazo que se establezca.
7. A efectos de lo dispuesto en los apartados 1.b) y 1 c) del presente artículo, no podrá ser nombrado personal funcionario o contratado como 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.
8. 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 o Subgrupo del Cuerpo o Escala de procedencia, así como los derechos inherentes al grado personal o a la posición en la carrera que tuviera reconocido y su antigüedad.

#### Artículo 64.- Causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera y del vínculo de personal laboral fijo.

1. Son causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera:
2. La renuncia a la condición de funcionario.
3. La pérdida de la nacionalidad que haya sido tenido en cuenta para el nombramiento.
4. La jubilación total de la persona funcionaria.
5. La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.
6. La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.
7. Asimismo, perderán la condición de funcionario de carrera quienes, transcurrido el tiempo o extinguida la condición en virtud de la cual fueron declarados en una situación administrativa distinta de la servicio activo, no hubieran solicitado el reingreso al servicio activo en el plazo establecido al efecto y carezcan del tiempo de servicios efectivos necesario para acceder a la situación de excedencia voluntaria por interés particular.
8. El vínculo contractual del personal laboral fijo se extinguirá en aplicación de las mismas causas de pérdida de la condición de funcionario de carrera descritas en los apartados anteriores, además de por aquellas otras circunstancias previstas al respecto en la normativa del orden laboral.

#### Artículo 65.- 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 66.- 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 adquiera la nacionalidad de alguno de dichos estados.

#### Artículo 67.- Jubilación del personal funcionario público de las Administraciones Públicas vascas.

1. La jubilación del personal funcionario público de las Administraciones Públicas vascas podrá ser:
2. Voluntaria, a solicitud propia.
3. Forzosa, al cumplir la edad legalmente establecida.
4. 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.
5. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud de la persona interesada, siempre que reúna los requisitos y condiciones establecidos en el régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.
6. La jubilación forzosa se declarará de oficio al cumplir la persona funcionaria la edad que se determine legalmente.
7. 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 concurran 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 del empleo público, 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:
8. Los resultados negativos de la evaluación del desempeño en los últimos tres años.
9. El nivel de incumplimiento horario y de asistencia al trabajo en los últimos tres años.
10. 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.
11. La no permanencia en la situación de servicio activo o en situaciones administrativas con reserva de puesto de trabajo en los últimos tres años.
12. La existencia de planes de ordenación de empleo público, planes de optimización de personas o disposiciones normativas con incidencia presupuestaria que suspendan circunstancialmente la concesión de autorizaciones de prolongación de la permanencia en el servicio activo.
13. De lo dispuesto en los dos apartados anteriores quedará excluido el personal funcionario que tenga normas específicas de jubilación.
14. Procederá la jubilación forzosa con reserva del 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.
15. Siempre con el límite de los 70 años de edad, procederá la prórroga en el servicio activo, a instancia de la persona interesada, cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación forzosa, no haya completado el periodo mínimo de cotización exigido legalmente para causar pensión de jubilación contributiva.

Esta prórroga no podrá prolongarse más allá del día en el que el interesado complete el tiempo de cotización necesario para causar pensión de jubilación contributiva, sea cual sea el importe de la misma, estando su concesión supeditada a que quede acreditado que reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento.

#### Artículo 68.- 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 69.- 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 en el sector público vasco.

#### 

#### Artículo 70.- Principios rectores que informan los procesos selectivos de acceso al empleo en el sector público vasco.

1. El acceso al empleo en el sector 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 y las entidades que integran su sector público, 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:
3. Publicidad de las convocatorias, de sus bases y del resto del proceso selectivo mediante su difusión por medios telemáticos, sin perjuicio de la utilización de otros medios de publicidad en los supuestos previstos en esta ley.
4. Libre concurrencia, salvo lo previsto para la promoción interna y en las medidas de acción positiva que se prevén en la presente Ley.
5. Transparencia en la gestión del proceso selectivo y en el funcionamiento de los órganos de selección.
6. Imparcialidad y profesionalidad de los miembros de los órganos de selección.
7. Independencia y discrecionalidad técnica de los órganos de selección.
8. Pertinencia de los instrumentos utilizados para medir la capacidad e idoneidad de las y los aspirantes.
9. Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las tareas a desempeñar en las plazas convocadas.
10. 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.
11. Garantizar el uso de cualquiera de las lenguas oficiales en el proceso de selección.
12. Carácter unitario de las convocatorias de las pruebas selectivas.
13. Participación de las personas con discapacidad en igualdad de condiciones que el resto de los aspirantes.

#### Artículo 71.- 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:
2. Ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, con las salvedades previstas en el artículo 72 esta Ley.
3. Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.
4. Tener cumplidos los dieciséis años y no exceder de la edad de jubilación forzosa establecida legalmente, a salvo de las especificidades reguladas mediante Ley en relación con las condiciones de acceso a determinados Cuerpos, Escalas, Especialidades o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.
5. 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.
6. Poseer la titulación académica oficial exigida.
7. Aquellos otros requisitos específicos previstos en la convocatoria
8. 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 exigida para el desempeño del puesto convocado. En las bases de las convocatorias se individualizará qué número de plazas tienen perfil lingüístico con fecha de preceptividad vencida, valorándose en el resto de plazas el conocimiento del euskera como mérito.
9. En las bases de la convocatoria del proceso selectivo 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.
10. Finalizado el proceso selectivo, la adjudicación de destinos se realizará entre los 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 ellos. En ningún caso el cumplimiento de los requisitos exigidos para el acceso a determinados destinos podrá suponer una merma en el derecho de los aspirantes a elegir otros puestos en los que no se requiera un requisito acreditado por el aspirante.
11. Los destinos adjudicados tendrán carácter definitivo y se considerarán, a todos los efectos, como obtenidos por el sistema al que estuviera reservada su provisión.

El personal funcionario de nuevo ingreso, por superación de un proceso selectivo o como consecuencia de un proceso de funcionarización, no podrá tomar parte en los concursos de traslados que se convoquen dentro de los dos años siguientes a la fecha de toma de posesión del destino adjudicado en el proceso correspondiente.

#### Artículo 72.- Acceso al empleo público de personas nacionales de otros Estados.

1. Los nacionales 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 salvaguardia 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 cónyuge de un nacional 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 un empleo en el Sector Público vasco, 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 73.- Acceso al empleo público en el Sector público vasco 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 el tipo de pruebas de las que estará exento de realizar 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 74.- Acceso al empleo público en el Sector Público vasco de Personas con discapacidad**

1. En las ofertas de empleo público del Sector Público vasco 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 superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad, así como la compatibilidad entre su discapacidad y el desempeño de las tareas.
2. 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 y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.
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.
4. 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 lleven a cabo y, una vez superados los mismos, realizarán las adaptaciones necesarias en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales.

**Artículo 75.- Sistemas de acceso al empleo público de personas con discapacidad y reserva de plazas.**

1. El acceso al empleo en el Sector Público vasco de personas con discapacidad y la reserva de plazas en su favor podrá realizarse a través de dos sistemas diferenciados:
2. 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.
3. El sistema específico de acceso de personas con discapacidad, que consistirá en la convocatoria de procesos de selección independientes.
4. El acceso de personas con discapacidad mediante el sistema general 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.
5. Asimismo, el personal discapacitado que se encuentre en condiciones de acceder a un empleo público mediante el sistema general, deberá solicitar preferentemente la adjudicación de los destinos ofertados en el proceso selectivo que las Administraciones Públicas vascas y las entidades dependientes de las mismas hubieran reservado, en su relación de puestos de trabajo o instrumento similar, para su cobertura por dicho personal.
6. El sistema específico de acceso para personas con discapacidad consistirá en la convocatoria de procesos selectivos independientes en los que podrán participar, exclusivamente:
7. Las personas con un grado de limitaciones en la actividad intelectual de, al menos, un veinticinco por ciento.
8. Las personas afectadas por discapacidades en grado igual o superior al treinta y tres por ciento que, en razón de su tipo o grado, les impidan demostrar sus competencias o habilidades mediante el sistema general de acceso para personas con discapacidad.
9. Dicho sistema específico de acceso se define por los siguientes aspectos:
10. 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 concurran las características previstas en el apartado anterior.
11. 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.
12. 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.

**TÍTULO VI**

**SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL EMPLEADO EN EL SECTOR PÚBLICO VASCO**

## CAPÍTULO I.- Procesos y sistemas de selección de personal empleado en el Sector público vasco.

#### 

#### Artículo 76.- Criterios generales de los Sistemas de selección del personal funcionario de carrera y laboral fijo.

1. Los procesos selectivos de personal en el Sector Público vasco se desarrollarán de conformidad con los principios recogidos en el artículo 70 de la presente Ley.
2. Los procesos selectivos se llevarán a cabo con carácter general para el acceso a Cuerpos, Escalas, agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, categorías profesionales de personal laboral u otros sistemas de Agrupación profesional del personal empleado público. Asimismo, y de manera excepcional, podrán realizarse procesos selectivos a puestos de trabajo y a áreas funcionales o sistemas alternativos de agrupaciones de puestos de trabajo, sin perjuicio de que previamente a la realización del proceso se adscriba el puesto o los puestos de trabajo a un determinado Cuerpo, Escala, Agrupación profesional sin requisito de titulación o categoría profesional de personal laboral, 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 las pruebas pertinentes para predecir el buen ejercicio de las funciones y el desempeño eficaz de las tareas que se deben desarrollar en los puestos de trabajo o agrupación de puestos de trabajo que correspondan a cada Cuerpo, Escala, Agrupación profesional sin requisito de titulación o categoría profesional convocada. En los procedimientos selectivos para el acceso a un empleo en el Sector público vasco podrá incluirse la realización de, 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 que se deben desarrollar en los puestos de trabajo o agrupación de puestos de trabajo que correspondan a cada Cuerpo, Escala, Agrupación profesional de funcionarios sin requisito de titulación o categoría profesional convocada, con el fin de predecir su correcto desempeño o aprendizaje.
4. En todo proceso selectivo para el ingreso en las Administraciones Públicas vascas y en las entidades dependientes de las mismas, se podrá hacer uso, simultánea o alternativamente, de los instrumentos recogidos en el artículo 80.2 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 universitarios 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.
6. El Instituto Vasco de Administración Pública será el organismo encargado de organizar o certificar los citados cursos de formación, previa firma del correspondiente convenio de colaboración en el supuesto de que dichos cursos se impartanen el ámbito de las Administraciones Forales y Locales.
7. El período de prácticas o de prueba para el acceso tanto de personal funcionario de carrera como laboral fijo 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 de los puestos de trabajo o agrupación de puestos de trabajo que correspondan a cada Cuerpo, Escala, Agrupación profesional de funcionarios sin requisito de titulación o categoría profesional convocada. El nombramiento, requisitos y funciones de quien ejerza la tutoría del período de prueba así como los criterios de evaluación de los aspirantes se regularán a través del correspondiente desarrollo normativo por cada Administración Pública.

#### Artículo 77.- Criterios de selección del personal funcionario interino y laboral temporal.

1. La provisión temporal de los puestos de trabajo también podrá tener un período de prueba y, en su caso, un período de formación.
2. 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.
3. De acuerdo con lo previsto en la presente Ley, con la finalidad de proveer puestos de trabajo mediante personal funcionario interino o 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, de acuerdo con los criterios que se determinen en la normativa adoptada al respecto por cada Administración Pública.
4. Siempre que no impida una gestión eficiente de los recursos humanos, las Administraciones Públicas vascas colaborarán entre sí, proporcionándose personal perteneciente a sus respectivas bolsas de contratación temporal para el nombramiento de personal funcionario interino.
5. Cuando los listados de aspirantes o las pruebas convocadas para la provisión de personal funcionario interino o laboral 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.

#### Artículo 78.- Bases de la convocatoria.

1. Las bases de convocatoria de los procesos selectivos han de incluir:
2. El número de plazas convocadas, con indicación del Grupo, Cuerpo, Escala, Agrupación profesional sin requisito de titulación o categoría laboral a la que correspondan
3. Determinación del cupo de plazas que se reserva para el turno de promoción interna y, en su caso, para su provisión por personas con discapacidad.
4. En su caso, determinación de medidas de discriminación positiva en el acceso al empleo público para las personas víctimas del terrorismo.
5. Las titulaciones académicas y los conocimientos exigidos para el desempeño de los puestos de trabajo o agrupación de puestos de trabajo que correspondan a cada Cuerpo, Escala, Agrupación profesional o categoría laboral convocada.
6. El perfil lingüístico de las plazas convocadas, con expresión de la fecha de preceptividad de las mismas, de conformidad con lo señalado al respecto en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo.
7. 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.
8. La composición del órgano de selección.
9. 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.
10. La duración del período de prácticas y de prueba, en su caso.
11. Los sistemas a través de los cuales se va a otorgar publicidad a las diferentes fases del proceso selectivo.
12. Siempre que proceda, el importe de la tasa y el hecho imponible correspondiente.
13. En los procesos de cobertura de plazas de empleo temporal las bases deberán contener, como mínimo, lo previsto en los apartados d), e), f), g) e i) del punto anterior.
14. 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.
15. La publicidad de las bases de las convocatorias de los procesos selectivos de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo 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 79.- 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 instrumentos de selección de entre los regulados en el artículo 80.2 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 la fase de concurso no supondrá más de un 40% de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición. Con el fin de asegurar la debida idoneidad de las personas aspirantes, éstas deberán superar en la fase de oposición la puntuación mínima establecida para cada una de las respectivas pruebas selectivas.
5. Sólo en virtud de ley podrá aplicarse, con carácter excepcional, el sistema de concurso, que consistirá únicamente en la valoración de los méritos.

Podrán cubrirse por el sistema de concurso los puestos de trabajo de personal investigador así como aquellos otros que se determinen por ley.

1. Los órganos de selección de las Administraciones Públicas vascas no podrán proponer el acceso a la condición de funcionario de un número superior de aspirantes seleccionados al de plazas convocadas, excepto cuando así lo prevea la propia convocatoria, siendo nulas de pleno derecho las propuestas que infrinjan tal limitación.
2. No obstante lo previsto en el anterior apartado, 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, 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, proceder a su nombramiento como personal funcionario de carrera en los siguientes supuestos:
3. En caso de que a las personas seleccionadas por el turno de promoción interna se les adjudique destino en el puesto que vinieran desempeñando.
4. Cuando se produzcan renuncias de personas seleccionadas antes de su nombramiento o toma de posesión, o en caso de que en el momento de la toma de posesión soliciten excedencia sin derecho a reserva de puesto.
5. Asimismo, se podrá incrementar el número de plazas comprometidas en la Oferta de Empleo Público hasta un diez por cien adicional cuando existan vacantes que se hayan generado desde su aprobación. La correspondiente convocatoria deberá fijar la fase del procedimiento en la que se realizará el incremento de plazas.
6. El sistema selectivo podrá completarse con la superación de un periodo de prácticas y un curso de formación con evaluación final.

#### 

#### Artículo 80.- 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:
3. Pruebas de conocimiento orales o escritas.
4. Pruebas psicotécnicas destinadas a valorar las capacidades y rasgos de la personalidad relevantes para el desempeño de los puestos convocados.
5. Pruebas físicas.
6. 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 determinen por las respectivas Administraciones Públicas.
7. La acreditación reglamentaria de conocimientos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación.
8. La comprobación, mediante sistemas de acreditación o pruebas realizadas al efecto, del dominio de lenguas extranjeras.
9. La exposición curricular por las personas candidatas.
10. 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.
11. La acreditación, mediante exámenes médicos, de la capacidad funcional para el desempeño de las tareas atribuidas al puesto objeto de la convocatoria.
12. La realización de entrevistas de selección en relación con las funciones y tareas a proveer.
13. Pruebas destinadas a la acreditación de perfiles lingüísticos.

## CAPÍTULO II.- Órganos de selección en el empleo público.

#### 

#### Artículo 81.- Órganos de selección. Principios generales que informan su configuración y actuación.

1. Los órganos de selección del empleo público vasco actuarán de acuerdo con los principios de objetividad, imparcialidad, autonomía funcional 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 la convocatoria.
4. Salvo que se justifique debidamente su imposibilidad, la composición de los órganos de selección ha de ser equilibrada de mujeres y hombres. 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. Todos los miembros que formen parte de los órganos de selección habrán de reunir la capacitación, competencia y preparación adecuada y al menos uno de ellos deberá poseer formación o experiencia en selección en el ámbito del empleo público.
6. En la composición de los tribunales se velará por el cumplimiento del principio de especialidad. Al menos la mitad de los miembros del tribunal deberán poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida para el ingreso, y la totalidad de los mismos de igual o superior nivel académico.
7. En ningún caso podrán formar parte de los órganos de selección:
8. El personal de elección o de designación política.
9. El personal eventual.
10. El personal funcionario interino.
11. El personal laboral temporal.
12. Las personas que se hayan dedicado en los últimos cinco años a preparar aspirantes para el ingreso al empleo público.
13. El personal que actúe en representación o por cuenta de los sindicatos, de asociaciones de funcionarias/os o de colegios profesionales.
14. Corresponderá al órgano convocante del proceso selectivo el nombramiento de las personas que deban formar parte de los órganos de selección.
15. Los tribunales podrán disponer la incorporación a sus trabajos de asesores, para todas o algunas de las pruebas de las que conste el proceso selectivo, que se limitarán al ejercicio de sus especialidades técnicas. La actuación de dichos asesores se encontrará igualmente sometida a los principios de objetividad, imparcialidad y confidencialidad.
16. Las resoluciones de los tribunales u órganos técnicos de selección serán vinculantes para el órgano al que competa el nombramiento, sin perjuicio de que éste pueda proceder a su revisión, conforme a lo previsto en la legislación vigente en materia de procedimiento administrativo.
17. Las Administraciones forales y locales, así como el resto de Administraciones Públicas previstas en los artículos 3 y 5 de esta Ley, deberán 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.

#### Artículo 82.- 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 81.4 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. La determinación de los criterios generales y las funciones que desarrollarán los órganos permanentes y el régimen de dedicación de sus miembros serán objeto del correspondiente desarrollo normativo.
3. Los miembros de los órganos de selección de carácter permanente deberán reunir formación 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 General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y del sector público dependiente de la misma, el órgano permanente de selección será designado por el departamento competente en materia de Función Pública, siendo adscrito 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 III Formación en el empleo público vasco. El Instituto Vasco de Administración Pública

#### 

#### Artículo 83.- 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 General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi 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, deberán suscribir un convenio con el Instituto vasco de Administración Pública destinado a la realización de tales cursos selectivos, que podrán ser comunes para varios ayuntamientos.

#### Artículo 84.- 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:

1. 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.
2. 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 se establecerán convenios y acuerdos de colaboración.
3. 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 General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Las Administraciones forales y locales tendrán disponibles dichos programas mediante la suscripción del correspondiente convenio.
4. Diseñar, organizar y evaluar, de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, 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 e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi serán diseñados de acuerdo con los objetivos definidos por el departamento competente en materia de empleo público.
5. Diseñar, organizar y evaluar los programas de formación selectivos para el acceso a puestos de trabajo de las Administraciones Públicas vascas.
6. 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.
7. 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.
8. 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.
9. Diseñar, organizar y gestionar cursos de actualización, programas formativos adecuados para determinados puestos de trabajo, cursos de formación sobre ética y valores públicos, cursos en materia de igualdad de mujeres y hombres, cursos sobre tecnologías de la información y de las comunicaciones así como, cualquier otra actividad formativa que resulte de interés para las funciones de las Administraciones Públicas vascas y para su personal empleado público.
10. 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 Instituto Vasco de Administración Pública y asimismo la actividad formativa será objeto de evaluación por el propio Instituto.

# 

# TÍTULO VII

# LA CARRERA PROFESIONAL

## CAPÍTULO I.- Concepto y modalidades de carrera profesional en las Administraciones Públicas vascas

#### Artículo 85.- La carrera profesional. Concepto.

1. El personal funcionario de carrera tendrá derecho a la promoción profesional.
2. 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.
3. 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.
4. El personal funcionario de carrera podrá desarrollar su progresión profesional en las distintas Administraciones Públicas vascas, de acuerdo con lo previsto en esta ley.
5. Las Administraciones Públicas vascas, de acuerdo con sus políticas de recursos humanos, deberán proveer la formación necesaria para que el personal funcionario de carrera pueda 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.
6. 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 86.- Modalidades de carrera profesional del personal funcionario de carrera.**

1. La carrera profesional del personal funcionario público se podrá hacer efectiva a través de las siguientes modalidades:
2. La carrera profesional vertical consistirá en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión recogidos en esta ley.
3. La carrera profesional horizontal, entendida como desarrollo profesional, se configura como la progresión de grado o nivel derivada del 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 mejora en su desempeño profesional, fruto de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, el resultado de la evaluación del desempeño y de la valoración de otros méritos y aptitudes, específicos de la función desarrollada y de la experiencia adquirida.
4. 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.
5. 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 éste no tenga Subgrupos, de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley.
6. Las Administraciones Públicas vascas podrán establecer sistemas de carrera profesional vertical, horizontal o mixtos.

**CAPÍTULO II- Carrera profesional vertical y horizontal**

**Artículo 87.- 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, Cuerpo, Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación.
3. En la carrera profesional vertical se requerirá acreditar 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, en su caso, 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.

**Artículo 88.- Carrera profesional horizontal.** **Desarrollo profesional**.

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 se llevará a cabo a través de la progresión de grados de desarrollo profesional que requerirán, en todo caso, la evaluación favorable de los méritos del interesado.
4. 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.
5. La efectividad de la implantación y desarrollo de las distintas modalidades de carrera profesional horizontal requerirá necesariamente del correspondiente desarrollo normativo por parte de cada una de las Administraciones Públicas vascas, estando dicha efectividad de la carrera profesional sometida, en todo caso, a las disponibilidades presupuestarias de las respectivas Administraciones.

En todo caso, el Gobierno vasco, de acuerdo con los criterios que al respecto señale la Comisión de Coordinación de Empleo Público de Euskadi, elaborará un reglamento sobre desarrollo profesional y evaluación del desempeño, que contendrá los criterios de aplicación al respecto con carácter común y homogéneo en el conjunto de las Administraciones Públicas vascas.

1. El personal docente, de Osakidetza-Servicio vasco de salud y de la Policía Autónoma vasca, desarrollará su carrera profesional conforme a su propia normativa específica, sin perjuicio de la aplicación supletoria de los criterios recogidos al respecto en la presenta Ley y en su normativa de desarrollo.
2. Existirá un único sistema de carrera profesional horizontal en cada Administración Pública vasca, integrándose en el mismo cualquier aspecto del ejercicio profesional, incluida la productividad, que pueda ser objeto de valoración en la evaluación del desempeño.
3. En todo caso, a través de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi 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 III- Carrera profesional horizontal.** **Grados de desarrollo profesional**

**Artículo 89- Grado de desarrollo profesional. Concepto.**

1. La carrera profesional horizontal 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. Los puestos de trabajo de las Administraciones Públicas vascas podrán determinar el grado o grados de desarrollo profesional exigidos para su desempeño.
4. Con carácter general, la carrera profesional del personal funcionario de carrera se iniciará en el grado o nivel de desarrollo profesional mínimo del Grupo al que pertenezca.
5. 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 90- 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. La regulación de la carrera profesional de las distintas Administraciones Públicas vascas concretará los diversos grados de desarrollo profesional así como el número de años de ejercicio profesional necesarios para acceder a cada uno de ellos y el procedimiento necesario para lograr su acreditación.
4. El personal funcionario de carrera tendrá garantizados los derechos económicos alcanzados o reconocidos en el marco de los sistemas de carrera profesional implantados por las distintas Administraciones públicas vascas. A estos efectos, será objeto de desarrollo normativo el sistema de reconocimiento recíproco de los diferentes niveles de desarrollo profesional acreditado por cada una de las Administraciones Públicas vascas.
5. Los grados de desarrollo profesional, una vez reconocidos, serán objeto de consolidación, si bien, las Administraciones Públicas vascas podrán prever en la regulación de sus respectivos modelos de carrera profesional, la posibilidad, con carácter excepcional, de pérdida del grado consolidado así como las consecuencias derivadas de dicha circunstancia.

**CAPÍTULO IV.- Promoción interna.**

#### Artículo 91.- La promoción interna del personal funcionario de carrera y laboral fijo.

1. Las modalidades de promoción interna en las Administración Públicas vascas son las previstas en el artículo 86:
2. Promoción interna vertical.
3. Promoción interna horizontal.
4. El personal funcionario y el personal laboral fijo al servicio de la Administraciones Públicas vascas cuyos puestos hubieran sido clasificados como de naturaleza distinta a la propia de su relación de servicio podrán, respectivamente, y siempre que reunieran las condiciones de titulación y demás requisitos exigibles para ello, integrarse en la plantilla laboral o acceder a la condición de funcionario en el Cuerpo, Escala, Agrupación profesional sin requisito de titulación o categoría profesional que corresponda, mediante pruebas selectivas restringidas que, con carácter excepcional, podrán ser convocadas por las Administraciones respectivas.
5. 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.
6. Para participar en las pruebas de promoción interna, el personal funcionario de carrera o el personal laboral fijo deberá reunir todos los requisitos siguientes:
7. Hallarse en situación de servicio activo o servicios especiales en el Cuerpo, Escala, Agrupación profesional sin requisito de titulación o Grupo profesional de procedencia, o en excedencia por cuidado de familiares, por motivo de violencia terrorista o por motivo de violencia de género, o en excedencia forzosa en el supuesto de personal laboral.
8. Haber completado dos años de servicios en el Cuerpo, Escala, Agrupación profesional sin requisito de titulación o Grupo profesional de procedencia, como personal funcionario de carrera o laboral fijo.
9. Poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso al Cuerpo, Escala u otro sistema de agrupación de funcionarios.
10. El personal funcionario que pertenezca a agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, cuando reúnan la titulación exigida, podrán participar en el sistema de promoción interna de los funcionarios de carrera.
11. Las bases de las convocatorias de las ofertas de empleo público correspondiente determinarán el número de plazas vacantes que se convocarán por promoción interna.
12. Las bases de las convocatorias de las ofertas de empleo público podrán prever que las y los aspirantes seleccionados 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.

#### Artículo 92.- Promoción interna vertical.

1. 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.

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.

1. 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.
2. Únicamente se podrá eximir a los participantes en el proceso selectivo por el sistema de promoción interna 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 93.- Promoción interna horizontal.

1. 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 éste no tenga Subgrupos, de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley.
2. La promoción interna horizontal sólo se podrá llevar a cabo dentro de los Grupos y Subgrupos “A1”, “A2”, “B”, “C1”, “C2” y agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación.

# 

# TÍTULO VIII

# PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO y MOVILIDAD

#### 

#### CAPÍTULO I.- Modalidades de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario.

#### 

#### Artículo 94.- La provisión de puestos de trabajo del personal funcionario 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:
3. Concurso.
4. Libre designación.
5. También tendrán la consideración de procedimientos de provisión de puestos de trabajo:
6. Adscripción provisional.
7. Comisión de servicios en sus diferentes modalidades reguladas en esta Ley.
8. Reasignación de efectivos.
9. Redistribución de efectivos.
10. Movilidad por razones de salud y por supuestos de acoso laboral.
11. Movilidad por razones de violencia de género y por violencia terrorista.
12. Movilidad entre las Administraciones Públicas vascas.
13. Movilidad por sanción disciplinaria de traslado forzoso.
14. En los procesos de reingreso se procederá a la adscripción provisional, salvo en los supuestos de participación del personal funcionario en los procedimientos de provisión definitiva mediante concurso o libre designación. Si el reingreso se produjera 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.
15. La rehabilitación a la condición de funcionario conllevará la adscripción provisional a un puesto de trabajo cuando dicha rehabilitación tenga su origen en la pérdida de la nacionalidad o en una condena a la pena principal o accesoria de inhabilitación. En el supuesto de que la rehabilitación se produzca tras la declaración de jubilación por incapacidad permanente revisable, la incorporación de la persona funcionaria se producirá con carácter definitivo al puesto que ésta tuviera reservada.
16. 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.
17. 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.

1. Las convocatorias de provisión de puestos, sean por concurso o por libre designación, 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.
2. En todo caso, y sin perjuicio de la estabilidad de la relación estatutaria, la ocupación de un puesto de trabajo no constituirá un derecho adquirido del funcionario.

#### Artículo 95 - 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:
2. Remoción de puesto obtenido por concurso de traslados.
3. Renuncia, si fuera aceptada por el órgano que efectuó el nombramiento.
4. Supresión del puesto.
5. Pase a una situación administrativa que no conlleve reserva de puesto.
6. Nombramiento con carácter definitivo en otro puesto de trabajo.
7. En todos los supuestos, salvo en el caso de los apartados d) y e), 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.
8. 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.

**Artículo 96- 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.

### CAPÍTULO II.-Concurso

#### 

#### Artículo 97.- 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, en los términos recogidos tanto en la respectiva Relación de Puestos de Trabajo como en los correspondientes instrumentos complementarios de gestión de recursos humanos.
3. El concurso consistirá en la medición de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes de las y los candidatos, así como en la valoración de los méritos, que será realizado por un órgano colegiado de carácter técnico.
4. Las Administraciones Públicas vascas convocarán, con carácter general, concursos para la provisión de puestos de trabajo, con una periodicidad máxima de tres años, salvo que circunstancias contempladas en los respectivos planes de ordenación de empleo público o de optimización de gestión de personas justifiquen la superación de dicho plazo.

#### 

#### Artículo 98.- 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 o sector especializado o referido a vacantes de uno o más Cuerpos, Escalas o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación 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 interno de ordenación del empleo público, las Administraciones Públicas vascas podrán autorizar la convocatoria de concursos de provisión de puestos de trabajo dirigidos exclusivamente a determinadopersonal funcionario.

1. En todo caso, en las convocatorias de concursos para la provisión de puestos de trabajo efectuados por las Administraciones Públicas vascas, deberán incluirse los puestos desempeñados por personal funcionario en adscripción provisional y en comisión de servicios.
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.
3. Las convocatorias de los concursos deberán contener, al menos, la siguiente información:
4. Denominación, localización y retribuciones asignadas a los puestos a proveer.
5. 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 que se recojan en el instrumento complementario de gestión de recursos humanos.
6. Baremo de méritos, con expresión de las pruebas específicas que se puedan incluir, y la puntuación mínima exigida, en su caso, para superar las mismas.
7. Composición del órgano encargado de la valoración de las/los aspirantes.
8. Plazo de presentación de solicitudes que, en ningún caso, podrá ser inferior a 10 días hábiles.
9. La posibilidad de participación en el procedimiento de provisión de puestos de trabajo, de acuerdo con lo previsto, en su caso, en la Relación de Puestos de Trabajo, de personal funcionario docente e investigador, personal estatutario o personal adscrito al sector de la sanidad o personal de otras Administraciones Públicas.
10. Podrá 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.
11. 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.
12. 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 99.- Convocatoria unitaria de concursos.

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

**Artículo 100.- 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:
2. Los resultados de la evaluación del desempeño, siempre que exista.
3. La experiencia en puestos de naturaleza similar o de la misma área funcional.
4. Las titulaciones que procedan, siempre que guarden relación con el puesto de trabajo convocado.
5. Los cursos de formación y perfeccionamiento adecuados al puesto de trabajo objeto de la convocatoria.
6. El nivel de conocimiento acreditado del euskera, cuando no constituya requisito.
7. 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.
8. 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. En todo caso, los méritos aportados serán objeto de valoración conforme a su relación directa con las funciones y tareas a desempeñar en el puesto de trabajo convocado.
9. 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:
10. Pruebas de conocimiento.
11. 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.
12. Pruebas de aptitud y de capacidades cognitivas.
13. Ejercicios y simulaciones demostrativos de la posesión de destrezas.
14. Entrevistas.
15. Las convocatorias podrán determinar la necesidad de obtener una puntuación mínima en la valoración de los méritos para poder acceder al puesto objeto de la convocatoria.

#### Artículo 101.- 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 concurran alguna de las siguientes circunstancias:
2. 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.
3. Cuando su rendimiento sea notoriamente insuficiente y no comporte inhibición, puesto de manifiesto a través de la evaluación del desempeño.
4. 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.
5. 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. Si circunstancias de carácter económico, técnico, organizativo o de producción del Sector Público aconsejan la amortización del puesto de trabajo.
7. Y en todos aquellos supuestos previstos en esta Ley que conlleven procedimientos de reasignación o redistribución de efectivos, readscripción de puestos de trabajo o cualquier otra medida de remoción, derivada de Planes de ordenación del empleo público y de optimización de gestión de personas.
8. 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 de la persona interesada y oído el órgano de representación unitaria correspondiente.
9. El personal funcionario que cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso por las causas previstas en las letras a), b) y c) del apartado primero de este artículo, sin obtener otro por los sistemas de concurso o libre designación, quedará adscrito provisionalmente en los términos previstos en esta Ley.
10. Asimismo, 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.

### CAPÍTULO III.-Libre designación

#### 

#### Artículo 102.- Libre designación como sistema de provisión de puestos de trabajo.

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

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

1. Los puestos de Subdirector y Delegado Territorial **de la** Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
2. Los puestos de especial responsabilidad, de carácter no directivo, siempre que no se encuentren subordinados jerárquicamente a otro a sí mismo reservado a personal funcionario.
3. Los puestos de secretaria de alto cargo de la Administración de la comunidad Autónoma de Euskadi o de otros cargos públicos, electos o de designación, de las restantes Administraciones Públicas vascas.
4. Aquellos puestos de trabajo en que, con carácter excepcional y por su especial responsabilidad, así se determine en la relación de puestos de trabajo.
5. 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 104, 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 a la designación discrecional de la persona que deba cubrir el puesto de trabajo.

1. El personal funcionario nombrado por libre designación, mantendrá la reserva del puesto cuya titularidad haya obtenido mediante concurso, a salvo de lo previsto en el artículo 119.3 de esta Ley.

#### Artículo 103.- 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.
2. 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.

#### 

**CAPÍTULO IV.-****Órganos técnicos de provisión de puestos de trabajo.**

#### Artículo 104- 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 por concurso y libre designación de puestos de trabajo.
2. La composición de dicho órgano se adecuará a los principios de imparcialidad, objetividad, profesionalidad y especialización de sus miembros. Asimismo, 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 el órgano técnico de provisión formado por más de cuatro miembros, cada sexo esté representado al menos al 40%; en el resto, cuando los dos sexos estén representados.
3. Al menos uno de los miembros que forme parte de los órganos técnicos de provisión de puestos deberá poseer formación o experiencia en selección en el empleo público.
4. Excepcionalmente, cuando la respectiva Administración 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 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.

### 

### CAPÍTULO V.-Otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

#### 

#### Artículo 105.- La adscripción provisional.

1. El personal funcionario de las Administraciones públicas vascas será objeto de adscripción provisional en los siguientes supuestos:
2. Como consecuencia de su remoción en el puesto de trabajo obtenido por concurso.
3. Tras el cese en un puesto de libre designación, siempre que no mantenga la reserva de un puesto de trabajo obtenido por concurso.
4. Por renuncia al desempeño del puesto, previa aceptación de dicha renuncia por el órgano que efectuó el nombramiento.
5. En los supuestos de rehabilitación que tengan su origen en la pérdida de nacionalidad o en la condena a una pena principal o accesoria de inhabilitación, previa solicitud de la persona funcionaria realizada a dicho efecto.
6. Con motivo de la supresión del puesto de trabajo y destino desempeñado por la persona funcionaria, salvo en el supuesto previsto en el artículo 112 de la presente Ley.
7. Si se produce el reingreso al servicio activo, proveniente de una situación administrativa que no conlleve reserva de puesto y destino.
8. Haber sido desplazado de otro puesto de trabajo y destino, desempeñado de manera transitoria en adscripción provisional.
9. La adscripción provisional del personal funcionario que resulte afectado por alguna de las circunstancias del apartado anterior, se llevará a efecto en otro puesto y destino de su Cuerpo y Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación, debiendo reunir en todo caso las condiciones exigidas para el acceso a dicho puesto.

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

1. La asignación del nuevo puesto de trabajo deberá llevarse a efecto conforme al sistema de carrera profesional propio de cada Administración Pública vasca y con las garantías de dicho sistema, con respeto a la garantía establecida en los artículos 158.4 y 159.2 de esta Ley.
2. Mientras permanezcan en el desempeño provisional de un puesto de trabajo, el personal funcionario percibirá las retribuciones complementarias asignadas al mismo y, en todo caso, las correspondientes al grado personal o nivel de desarrollo profesional consolidado.
3. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado y las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del anteriormente desempeñado, el personal funcionario percibirá un complemento transitorio por la diferencia. Dicho complemento se mantendrá hasta la resolución del primer concurso en el que pueda participar.
4. 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 su mismo Cuerpo, Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación, en la misma localidad que fueran de igual o inferior nivel de complemento de destino del puesto objeto de supresión o alteración.
5. 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 106.- 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, Agrupación profesional sin requisito de titulación, Grupo profesional o a la realización de funciones distintas de las específicas del puesto al que estén adscritos.
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.

**Artículo 107.- 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.
3. El personal funcionario destinado en Comisión de Servicios en otra Administración Pública percibirá las retribuciones del puesto efectivamente desempeñado.

#### Artículo 108.- 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 periodos 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 109.- 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, y previa audiencia de la persona interesada.
2. La comisión de servicios forzosa se resolverá teniendo en cuenta las circunstancias 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, debiendo otorgarse, en todo caso, el correspondiente trámite de audiencia al personal funcionario afectado.
3. Las comisiones de servicios forzosas tendrán una duración máxima de dos un años, prorrogable por otro más si no ha sido posible la provisión reglamentaria del puesto de trabajo, y no podrán finalizar por renuncia del personal funcionario comisionado.
4. Si el puesto desempeñado en comisión de servicios tuviera asignadas unas retribuciones inferiores a las del propio, la persona interesada percibirá, mientras permanezca en tal situación, un complemento transitorio por la diferencia.
5. El personal funcionario que, como consecuencia de la asignación de una comisión de servicios forzosa vea modificado su lugar de residencia, tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establezca legalmente.

#### 

**Artículo 110.- Comisión de servicios para la puesta en marcha de proyectos y desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo.**

1. La comisión de servicios para la realización de tareas de naturaleza especial y programas, proyectos o planes, aprobados por el correspondiente órgano de gobierno, tendrá una duración máxima de dos 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 percibirá las retribuciones que para el desempeño de las funciones encomendadas se hayan establecido en el acuerdo del órgano de gobierno que haya aprobado el proyecto.

#### Artículo 111.- 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:

1. El reingreso o reincorporación de la persona funcionaria con reserva de puesto.
2. La provisión definitiva del puesto o la adscripción provisional de persona funcionaria de carrera.
3. Cuando se considere que ya no existen las razones de urgencia e inaplazable necesidad que las motivaron.
4. Renuncia aceptada del personal comisionado.
5. Revocación expresa que deberá ser motivada. La revocación podrá acordarse, entre otros motivos, por los resultados negativos obtenidos en la evaluación del desempeño.
6. Por el transcurso del tiempo para el que se concedió.

#### Artículo 112.- Reasignación de efectivos.

1. Cuando sea suprimido un puesto de trabajo como consecuencia de la aplicación de planes de ordenación del empleo público o de planes de optimización de gestión de personas, el personal funcionario deberá ser destinado a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos. La reasignación de efectivos podrá tener por objeto la reorientación profesional del personal 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 y 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. El procedimiento de reasignación de efectivos, constará de las tres siguientes fases que, en su caso, se aplicarán de manera sucesiva.
5. 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 tres meses, contados a partir de la supresión del puesto.

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

La adscripción al nuevo puesto será realizada por el departamento competente en materia de función pública, a propuesta del departamento u organismo publica al que se halla adscrito el funcionario.

1. 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 o tres meses, contados a partir de la finalización de la primera fase, período en el cual se desarrollará el programa formativo obligatorio.

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

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

1. La tercera tiene lugar una vez transcurridos tres meses, contados desde la finalización de la segunda fase, y en el caso de que la persona funcionaria no hubiese obtenido puesto de trabajo, ya sea por la inexistencia de éste o por no haber superado el programa de formación obligatorio. En este caso, el personal funcionario se integrará en una relación específica de puestos de trabajo en reasignación o de reorientación profesional, dependiente del departamento competente en materia de función pública, siendo 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.

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

1. 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.
2. A los efectos antes citados, se entienden por puestos de trabajo similares los que tienen asignadas funciones equivalentes en las respectivas monografías de puestos de trabajo, guardan semejanzas en su provisión y el conjunto de retribuciones percibidas no es ni inferior ni superior en un diez por ciento a las del puesto de trabajo que inicialmente ocupaban.
3. La adscripción al puesto de trabajo adjudicado por reasignación de efectivos tendrá carácter definitivo.
4. 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.
5. 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.
6. El cómputo de los años a los que se refiere el artículo 98.7, se iniciará desde la fecha en la que el personal funcionario accedió con carácter definitivo al puesto que desempeñaba con anterioridad a la aplicación de la medida de reasignación de efectivos.
7. El personal funcionario que, como consecuencia de la reasignación de efectivos en el marco de la aplicación de planes de ordenación del empleo público o de optimización de gestión de personas, vea modificado su lugar de residencia tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establecen en la normativa sobre la materia.

**Artículo 113.- 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 del empleo público o de optimización de 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 114.- Redistribución de efectivos.

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

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

1. 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.
2. El personal funcionario pasará a ocupar el nuevo puesto con el tipo de adscripción que tuviera en el anterior.
3. El cómputo de los años a los que se refiere el artículo 98.7, se iniciará desde la fecha en la que el personal funcionario accedió con carácter definitivo a puesto que desempeñaba con anterioridad a la aplicación de la medida de redistribución de efectivos.

#### CAPÍTULO VI.-Movilidad del personal empleado público.

#### Artículo 115.- Movilidad por razón de violencia de género.

1. Las mujeres 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, agrupación sin requisito de titulación 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. 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 116.- 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, Agrupación profesional sin requisitos de titulación o categoría profesional.
2. El derecho al traslado tendrá como finalidad proteger la integridad de las víctimas y facilitar su debida asistencia.
3. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

#### 

#### Artículo 117.- Movilidad por motivos de salud.

1. El personal funcionario puede ser adscrito a otro puesto de trabajo por motivos de salud 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, Agrupación profesional sin requisito de titulación 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 118.- 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, cuando inicie el cumplimiento de la sanción, a un puesto de trabajo de su Cuerpo, o Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación.
2. Durante el periodo del cumplimiento de la sanción no podrá participar en procesos de provisión al puesto de trabajo en la que fue cesada y, en el caso de haber sido sancionada con traslado de centro orgánico, a ningún puesto de dicho centro orgánico.
3. Una vez finalizado el cumplimiento de la sanción será adscrita, nuevamente, al puesto de trabajo que se encontraba desempeñando con anterioridad a la aplicación de la sanción disciplinaria de traslado forzoso.

#### Artículo 119.- Movilidad entre Administraciones Públicas vascas.

1. El personal funcionario podrá participar en los procesos de provisión definitiva o temporal 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 prevean 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.

1. El personal funcionario público que obtenga destino definitivo en otra Administración Pública vasca a través de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo previstos en la presente ley quedará, 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.

En el supuesto de que el destino obtenido por el personal funcionario en otra Administración Pública vasca tuviera carácter temporal, dicho funcionario desempeñará su puesto de trabajo en comisión de servicios, manteniendo la reserva en su Administración de origen del puesto cuya titularidad ostente.

1. 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, iniciando 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.
2. 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.
3. Sin perjuicio de su situación respecto de la Administración de origen, los funcionarios de carrera que obtengan destino en otra Administración Pública vasca a través de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo previstos en la presente Ley que fueran cesados, removidos o sufrieran la amortización de su puesto de trabajo, permanecerán en la Administración de destino, la cual deberá aginarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y de provisión de puestos vigentes en dicha Administración.

# TÍTULO IX

# 

# SISTEMA RETRIBUTIVO EN EL EMPLEO PÚBLICO VASCO

#### 

#### Artículo 120.- Principios del sistema retributivo.

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

1. 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.
2. Sostenibilidad de las retribuciones en el marco de los recursos públicos disponibles.
3. La igualdad retributiva entre mujeres y hombres.
4. La implantación de un sistema retributivo que contenga un componente de retribuciones variables vinculado a la actividad desempeñada.
5. 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.

1. La inclusión como materia de negociación colectiva, en los términos previstos en esta Ley.
2. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse en la correspondiente norma presupuestaria de las respectivas Administraciones Públicas vascas.

No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal**.**

1. El personal funcionario público sólo podrá ser remunerado por los conceptos retributivos que se establecen en esta Ley. El personal laboral percibirá las retribuciones conforme a los conceptos retributivos vigentes en el convenio que resulte de aplicación, que se adecuarán, con las modulaciones que sean precisas en función de las exigencias de la legislación laboral, a los principios y reglas previstos en el presente Título.
2. La cantidad total correspondiente al conjunto de conceptos retributivos para un determinado puesto de trabajo constituye la percepción económica que remunera el cumplimiento efectivo de la jornada anual de trabajo.

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

#### 

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

#### Artículo 121.- Sistema retributivo del personal funcionario.

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

1. Retribuciones básicas.
2. Retribuciones complementarias.
3. Pagas extraordinarias.
4. Retribuciones diferidas.

#### 

#### Artículo 122.- Retribuciones básicas.

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

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

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

#### Artículo 123.- Retribuciones complementarias.

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

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

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

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

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

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

Las cuantías del complemento de puesto de trabajo se establecerán en la correspondiente norma presupuestaria de cada Administración Pública vasca, conforme a los criterios que para su determinación se establezcan reglamentariamente por los respectivos órganos de gobierno de cada Administración Pública, con respeto a las singularidades que cada entidad Administrativa pueda presentar en el ámbito de la asignación de dichos complementos y atendiendo a los criterios generales propuestos al respecto por la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

En los instrumentos complementarios de gestión de recursos humanos previstos en el artículo 44 de esta Ley podrá determinarse qué factores entre los anteriormente mencionados han de tenerse en cuenta al objeto de fijar las cuantías del complemento de puesto de trabajo.

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

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

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

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

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

1. 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 reguladas por acuerdo expreso del órgano de gobierno de la correspondiente Administración Pública.

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

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

#### 

#### Artículo 124.- 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, salvo aquellas a las que se refieren los apartados c) y d) del artículo 123.2 de esta Ley.
2. Las pagas extraordinarias se percibirán en los meses de junio y diciembre.

#### 

#### Artículo 125.- Indemnizaciones por razón de servicio.

1. El personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas tienen derecho a percibir indemnizaciones por razón del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen, en los siguientes supuestos:
2. Las modificaciones del centro de trabajo que conlleven cambio de localidad, siempre que de dicha circunstancia se derive un perjuicio económico. No procederá la indemnización si la modificación del centro de trabajo tiene su origen en la aplicación de una sanción disciplinaria.
3. Los desplazamientos por razón de servicio.
4. La asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento, cuando así se disponga en la Resolución que la autorice.
5. La concurrencia a reuniones de órganos colegiados de la Administración y de Consejos de Administración de Sociedades Públicas y Entes Públicos de Derecho Privado, la participación en Tribunales encargados de juzgar procesos selectivos o de provisión de personal o pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesiones o la realización de actividades, y la colaboración, con carácter no permanente ni habitual, en actividades formativas de la Administración.
6. Las tareas de asesoramiento a los Tribunales encargados de juzgar procesos selectivos o de provisión de personal o de colaboración con los mismos en tareas de vigilancia o auxilio material.
7. El destino en el extranjero.
8. El derecho a las indemnizaciones se entenderá siempre a reserva de la efectiva realización del gasto, sin que pueda percibirse por el personal funcionario que ya se encuentre resarcido por los supuestos descritos en el apartado anterior por medio de cualquier otro concepto retributivo. Cuando el gasto estuviera resarcido por un importe inferior al que resulte de la disposición reglamentaria que se dicte en desarrollo del presente artículo, se satisfará la diferencia correspondiente.
9. Las indemnizaciones derivadas de la participación en órganos colegiados de selección o provisión serán abonadas en toda circunstancia por la Administración convocante del correspondiente proceso.
10. En ningún caso se devengará indemnización alguna cuando la pertenencia o participación en un Órgano Colegiado, Consejo de Administración o Tribunal de pruebas selectivas o de provisión esté determinada en razón directa del puesto de trabajo ocupado.

#### Artículo 126.- 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 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el 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 127.- 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 121 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, en la cuantía establecida en la Administración de destino para el mismo nivel de desarrollo profesional.
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 superiores a las previstas, en su caso, para el personal directivo público profesional designado mediante nombramiento administrativo.
3. Un porcentaje de las retribuciones del personal que ocupe puestos de directivo público profesional, que no será en ningún caso inferior al cinco ni superior al quince por ciento del total de retribuciones del puesto de trabajo, excluido el complemento de carrera profesional y la antigüedad, tendrá la condición de retribución variable en función de los resultados obtenidos por la gestión.

#### Artículo 128.- Retribuciones del personal funcionario en prácticas.

1. Las Administraciones Públicas vascas determinarán las retribuciones del personal funcionario en prácticas. En todo caso, dicho personal funcionario en prácticas tiene derecho a percibir, como mínimo, las retribuciones equivalentes al sueldo y pagas extraordinarias correspondientes al Subgrupo, Grupo de clasificación profesional o Agrupación profesional sin requisito de titulación, en el que esté clasificado el Cuerpo o Escala en el que aspira a ingresar.

No obstante, si las prácticas o el curso selectivo se realizan desempeñando un puesto de trabajo, el importe anterior se incrementará en las retribuciones complementarias correspondientes a dicho puesto.

1. El pago de las retribuciones al personal funcionario en prácticas corresponde a la Administración que haya convocado el proceso selectivo, excepto si las prácticas o el curso selectivo se realizan desempeñando un puesto de trabajo, en cuyo caso el pago corresponde a la Administración en la que se encuentre dicho puesto de trabajo.
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 vinculado al mismo puesto de trabajo de la Administración de origen.

#### Artículo 129.- 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 retribuido por los mismos conceptos establecidos para los que presten servicios en el territorio de la Comunidad Autónoma.
2. La retribución integra, resultante de la suma del sueldo correspondiente al Grupo, Subgrupo o Agrupación profesional sin requisito de titulación al que pertenezca 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 130.- Retribuciones del personal funcionario interino.

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

1. Al personal funcionario interino le son de aplicación las normas sobre perfeccionamiento y devengo de trienios aplicables al personal funcionario de carrera.

**Artículo 131.- 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, Subgrupo o Agrupación profesional sin requisito de titulación, 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. En ningún caso el personal eventual podrá percibir gratificaciones extraordinarias ni incentivos por rendimiento.

#### Artículo 132.- Retribuciones diferidas.

Son retribuciones diferidas las cantidades aportadas por las Administraciones Públicas vascas a entidades de previsión social voluntaria, destinadas a financiar planes de pensiones o de empleo o contratos de seguros colectivos, que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación para el personal incluido en su ámbito, de acuerdo con las previsiones y límites establecidos en las correspondientes normas presupuestarias.

#### Artículo 133.- Complementos personales transitorios.

1. El personal funcionario de carrera podrá percibir complementos personales transitorios si, como consecuencia de procesos de transferencias, modificación de las competencias atribuidas, revisión de los complementos vinculados al puesto, integración en regímenes estatutarios distintos o en los demás casos previstos en una norma con rango de ley, se produjera una disminución en cómputo anual de las retribuciones consideradas fijas y periódicas.
2. El reconocimiento de estos complementos requerirá en todo caso resolución individualizada, no pudiendo ser incrementados ni revalorizados.
3. Los complementos personales transitorios serán absorbidos conforme a los siguientes criterios:
4. La absorción operará sobre el importe total de cualquier futura mejora retributiva. A estos efectos, tendrán la consideración de mejoras retributivas los incrementos de retribuciones derivados de cambios de puesto de trabajo, de la promoción interna o de la progresión en la carrera profesional horizontal. Si el cambio de puesto de trabajo fuera temporal, la absorción será también temporal.
5. En el caso de que el cambio de puesto implique una disminución de retribuciones, se mantendrá el complemento personal transitorio fijado, a cuya absorción se imputará cualquier mejora retributiva posterior, incluso las que puedan derivarse de un nuevo cambio de trabajo.
6. No tendrán la consideración de mejoras retributivas las derivadas de perfeccionamiento de nuevos trienios, la percepción de retribuciones complementarias que no tengan el carácter de fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, el incremento general de las retribuciones que puedan establecerse anualmente en las correspondientes normas presupuestarias, ni los incrementos generales de las retribuciones que puedan establecerse mediante pacto o acuerdo.
7. En ningún caso podrán generarse complementos personales transitorios derivados de la aplicación de medidas presupuestarias adoptadas por la Administraciones Públicas en el ámbito de sus competencias que, afectando a la totalidad o a determinados colectivos de empleados públicos, supongan una merma de las retribuciones totales percibidas hasta entonces por los mismos.

#### Artículo 134.- 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, en ningún caso, carácter de sanción disciplinaria ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

#### 

#### Artículo 135.- Pagos indebidos.

1. Quien perciba un pago indebido, total o parcial, queda obligado a su restitución conforme a los procedimientos legalmente establecidos.

A los efectos de esta Ley, se entiende por pago indebido el que se realiza por error material, aritmético o de hecho, a favor de persona en quien no concurra derecho de cobro frente a la Administración con respecto a dicho pago o en cuantía que excede de la consignada en el acto o documento que reconoció el derecho de la persona acreedora.

1. La revisión de los actos de los que se deriven reintegros distintos a los correspondientes a los pagos indebidos a que se refiere el anterior apartado 1, se realizará de acuerdo con los procedimientos de revisión de oficio de actos nulos o anulables previstos en la legislación sobre procedimiento administrativo común o de conformidad con los procedimientos específicos de reintegro, según la causa que determine su invalidez.
2. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución de los procedimientos de reintegro será de doce meses.
3. La efectividad de los ingresos por reintegro se someterá a lo establecido para los derechos la Hacienda Pública correspondiente.
4. En los términos previstos por la normativa reguladora de los distintos tipos de reintegro, el reintegro de pagos indebidos o declarados inválidos con arreglo a lo establecido en el apartado 2, podrá devengar intereses de demora desde el momento en que se produjo el pago hasta la fecha en que se acuerde su reintegro.

#### Artículo 136.- 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 completas y vencidas y de acuerdo con la situación y derechos de la persona empleada referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:
3. En el mes en que se produzca el ingreso o reingreso al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución, y en aquél en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existan diferencias retributivas entre éste y el anterior.
4. En el mes en el que se inicie el disfrute de permisos sin derecho a retribución y en el que sea efectivo el pase a una situación administrativa distinta de la de servicio activo, y
5. En el mes en el que cese en el servicio activo, salvo los supuestos de jubilación o fallecimiento de funcionarios públicos sujetos a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.
6. Los nuevos trienios se abonarán al mes siguiente de su perfeccionamiento. Dichos trienios se devengarán y harán efectivos con el valor correspondiente al Grupo del Cuerpo o Escala al que el personal funcionario pertenezca en el momento de su perfeccionamiento.
7. La paga extraordinaria del mes de junio se devengará en el periodo comprendido entre los meses de enero y junio. A su vez, la paga extraordinaria del mes de diciembre se devengará en el periodo comprendido entre los meses de julio y diciembre.
8. 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.
9. Las retribuciones del personal eventual se devengarán desde el día de su toma de posesión del puesto hasta el día de su cese.

# TÍTULO X

# SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO PÚBLICO VASCO

#### 

#### Artículo 137.- Situaciones administrativas del personal funcionario público vasco. Criterios generales.

1. El personal funcionario de carrera podrá encontrarse en alguna de las situaciones administrativas siguientes:
2. Servicio activo.
3. Servicios especiales.
4. Servicios en otras Administraciones Públicas.
5. Servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público.
6. Excedencia voluntaria por interés particular.
7. Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino.
8. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
9. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
10. Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.
11. Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.
12. Excedencia voluntaria incentivada.
13. Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.
14. Expectativa de destino.
15. Excedencia obligatoria temporal.

ñ) Excedencia forzosa.

1. Suspensión de funciones.
2. Las situaciones administrativas distintas de la de servicio activo surtirán efecto a partir de la fecha que se determine en la Resolución de concesión de las mismas.
3. No podrá concederse la excedencia voluntaria, en cualquiera de sus modalidades, cuando el personal funcionario prolongue voluntariamente su permanencia en el servicio activo una vez rebasada la edad legal de jubilación forzosa.
4. No se concederá la prórroga en el servicio activo al personal funcionario que, al cumplir la edad legal de jubilación forzosa, se encuentre en alguna de las distintas opciones de excedencia voluntaria debiendo, en dicho supuesto, procederse a la declaración de oficio de su jubilación forzosa.
5. Los cambios de situación administrativa se acordarán por resolución del órgano competente en materia de función pública de la Administración u Organismo público correspondiente y deberán anotarse en el Registro de Personal y podrán efectuarse, si se reúnen los requisitos exigidos para ello, en cada caso, sin necesidad de reingreso al servicio activo.
6. El personal funcionario que permanezca en situaciones con derecho a reserva de puesto podrá participar en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional, permaneciendo en la situación que le corresponda con derecho a la reserva del puesto que obtenga.
7. En relación con la imposibilidad de prestar servicios en el sector público, prevista en esta Ley respecto de algunas de las situaciones contempladas en la misma, se considerará actividad en el sector público la desarrollada por los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por los altos cargos y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia, y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las Entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.
8. Los cambios de situaciones administrativas de personal funcionario en situación de servicios en otras Administraciones Públicas que no haya sido integrado en las mismas, serán efectuados por la Administración de origen y deberán ser comunicados a la Administración de destino, una vez anotados en el Registro de Personal.

#### Artículo 138.- Servicio activo.

1. El personal funcionario de carrera se halla en situación de servicio activo en las siguientes situaciones:
2. Cuando preste servicios como personal funcionario, con carácter provisional o definitivo, en una plaza de plantilla dotada presupuestariamente, desempeñe un puesto de trabajo reservado a personal funcionario o le haya sido conferida una comisión de servicios, cualquiera que sea la Administración u Organismo Público en el que se encuentre destinado, y no le corresponda quedar en otra situación conforme a lo previsto en esta Ley.
3. Cuando cese en un puesto de trabajo por haber obtenido otro, mediante provisión de puestos de trabajo, durante el plazo posesorio, que será el que transcurra entre el cese en el anterior puesto y la toma de posesión en el nuevo.
4. Cuando se encuentre en las dos primeras fases de reasignación de efectivos, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 112 de esta Ley.
5. Cuando preste servicios en el sector público y así se establezca por disposición legal.
6. Cuando, con los derechos que en cada caso correspondan, disfrute de vacaciones o permisos o se encuentre en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.
7. 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 139.- Servicios especiales.

#### 

1. El personal funcionario de carrera será declarado en situación de servicios especiales cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:
2. 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 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.
3. 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.
4. 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.
5. Cuando sea adscrito a los servicios del Tribunal Constitucional, del Defensor del Pueblo, del Ararteko, 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.
6. Cuando sea nombrado miembro de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi.
7. 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.
8. Cuando acceda a la condición de diputada/o o senador/a de las Cortes Generales, o a la de diputada/o del Parlamento Europeo.
9. Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las Asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla, en las entidades locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales, y cuando se desempeñen responsabilidades de miembros de los órganos locales para el conocimiento y resolución de las reclamaciones económico-administrativas.
10. 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.
11. 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.
12. 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.
13. Cuando adquiera la condición de personal funcionario al servicio de organizaciones internacionales o supranacionales.
14. Cuando sea designado personal asesor de los grupos parlamentarios del Parlamento Vasco, de otras Asambleas Legislativas de Comunidades Autónomas, de los grupos junteros de las Juntas Generales o de los grupos parlamentarios del Congreso o del Senado, así como del Parlamento Europeo.
15. Cuando sea nombrado para cualquier cargo de carácter político que sea incompatible con el ejercicio de la función pública.

ñ) Cuando sea activada/o como personal reservista voluntario para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.

1. En cualesquiera otros supuestos en que así se determine mediante Ley del Parlamento Vasco.
2. El personal funcionario de carrera en situación de servicios especiales percibirá las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñe y no las que le correspondan al puesto desempeñado como funcionario de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tenga reconocidos en cada momento como funcionarios.
3. 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.
4. 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 el régimen de Seguridad Social que le sea 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.
5. El personal funcionario de carrera que se encuentre en situación de servicios especiales tendrán derecho a la reserva del puesto y destino obtenidos por concurso con anterioridad a encontrase en dicha situación o durante su permanencia en la misma. La Administración garantizará en todo caso el reingreso al servicio activo del personal funcionario, conforme a los derechos que tuviera consolidados y de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezca.
6. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales desde la fecha del cese para solicitar y hacer efectivo el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, serán declarados de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, si reuniera los requisitos exigidos para ello en esta Ley, debiendo permanecer en dicha situación un mínimo de dos años continuados contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.
7. Durante el periodo transcurrido entre la pérdida de la condición que originó la situación de servicios especiales y el reingreso al servicio activo, el personal funcionario continuará en la situación de servicios especiales.
8. 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.
9. La situación de servicios especiales será declarada de oficio cuando el supuesto que origine el pase a dicha situación se produzca dentro de la misma Administración o Entidad Pública. En los demás supuestos, se declarará a instancia del personal funcionario interesado, previa acreditación.
10. La declaración será efectiva a partir de la fecha en que se produzcan los supuestos que dan origen a la misma.
11. Asimismo, las Administraciones Públicas vascas velarán para que no haya menoscabo en el derecho a la carrera profesional del personal funcionario público, en los términos previstos en el artículo 87.3 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

#### 

#### Artículo 140.- 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:
2. Cuando mediante los procedimientos de concurso o libre designación obtengan un puesto de trabajo en otra Administración Pública.
3. Cuando en virtud de los procesos de transferencias o por disposición legal de la Administración a la que acceda, se integren como personal funcionario propio de la misma.
4. 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 del empleo público o, en su caso, de optimización de gestión de personas.
5. Cuando sea designado personal directivo público profesional en otra Administración Pública o en organismos autónomos o entes públicos de derecho privado que no pertenezcan a su Administración de origen.
6. El personal funcionario de carrera que se encuentre en situación administrativa de Servicios en otras Administraciones Públicas por desempeñar un puesto de personal directivo público profesional, tendrá derecho a la reserva del puesto y destino obtenidos por concurso con anterioridad a encontrase en dicha situación o durante su permanencia en la misma. La Administración garantizará en todo caso el reingreso al servicio activo del personal funcionario, conforme a los derechos que tuviera consolidados y de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezca.
7. El personal funcionario público vasco en situación de servicios en otras Administraciones Públicas conservará la condición de personal funcionario de carrera en la Administración de origen, sin reserva de puesto ni destino, salvo el supuesto d) anterior, aplicándosele el régimen de la Administración en la estén destinados de forma efectiva.
8. 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 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.
9. El tiempo de servicios en esta situación será computable a los efectos de trienios y carrera profesional como servicio prestado en la Administración de origen.
10. El personal funcionario 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 al procedimiento previsto en los convenios y demás instrumentos de colaboración suscrito al objeto de facilitar la movilidad interadministrativa entre las Administraciones Públicas vascas. En defecto de tales convenios o instrumentos el reconocimiento se realizará por la Administración o Entidad Pública en la que se produzca el reingreso.
11. El personal funcionario público vasco que sea objeto de un proceso de transferencias o de movilidad en los supuestos previstos en las letras b) y c) del apartado 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 tuviese adquirida, así como mantendrá todos sus derechos en la administración de origen como si estuviera en activo en la misma.

Las Administraciones Públicas vascas, al proceder a la integración del personal transferido como personal funcionario propio, respetarán el Grupo o Subgrupo del Cuerpo, Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación de procedencia.

En los supuestos de cese del personal transferido o de supresión del puesto que desempeña, dicho personal permanecerá en la Administración de destino, la cual deberá asignarle un puesto y destino conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigente en dicha Administración.

Se reconoce la igualdad entre el personal funcionario de carrera propio de cada una de las Administraciones Públicas vascas, con independencia de su Administración de procedencia.

1. 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.
2. La situación de servicios en otras Administraciones Públicas se concederá de oficio cuando sea en virtud de procesos de transferencias; en los demás casos, se declarará a instancia del personal funcionario interesado.
3. La solicitud de reingreso al servicio activo en la Administración de origen deberá realizarse en el plazo de treinta días naturales desde la fecha del cese en la Administración Pública de destino. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, si reuniera los requisitos exigidos para ello en esta Ley, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

En todo caso, el personal directivo público profesional que, encontrándose en situación de servicios en otras Administraciones Públicas, mantenga la reserva del puesto y destino en la Administración Pública de origen, deberá hacer efectivo el reingreso en dicho plazo de treinta días naturales desde la fecha de su cese en la Administración Pública de destino.

#### 

**Artículo 141.- Servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público.**

1. El personal funcionario de carrera que desempeñe puestos directivos en entes instrumentales que no se encuentren integrados en la Administración Institucional de las Administraciones Públicas vascas, conforme a lo previsto en el artículo 36 de esta Ley, pasará a la situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público.
2. El personal funcionario de carrera que se encuentre en la situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, tendrá derecho a la reserva del puesto y destino obtenidos por concurso con anterioridad a encontrase en dicha situación o durante su permanencia en la misma. La Administración garantizará en todo caso el reingreso al servicio activo del personal funcionario, conforme a los derechos que tuviera consolidados y de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración Pública a la que pertenezca.
3. El personal funcionario público vasco en situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, conservará la condición de personal funcionario de carrera en la Administración de origen, aplicándosele el régimen propio del contrato laboral de alta dirección por el que se rige su prestación de servicios.
4. El personal funcionario público vasco que reingrese al servicio activo en la administración de origen, procedente de la situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, obtendrá el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme a lo previsto en el artículo 88.4 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público.

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.

El personal funcionario que reingrese al servicio activo en la Administración de origen, procedente de la situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, obtendrá el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva, conforme al procedimiento previsto en los convenios y demás instrumentos de colaboración suscritos al objeto de facilitar la movilidad interadministrativa entre las Administraciones Públicas vascas. En defecto de tales convenios o instrumentos, el reconocimiento se realizará por la Administración o Entidad Pública en la que se produzca el reingreso.

1. El personal funcionario público vasco que se encuentre en la situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector, conservará el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por la administración de origen.
2. La solicitud de reingreso al servicio activo en la Administración de origen deberá realizarse en el plazo de treinta días naturales desde la fecha del cese en la Administración Pública de destino y, caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, si reuniera los requisitos exigidos para ello en esta Ley.

En todo caso, el personal directivo público profesional que, encontrándose en situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, mantenga la reserva del puesto y destino en la Administración Pública de origen, deberá hacer efectivo el reingreso en dicho plazo de treinta días naturales desde la fecha de su cese en la Administración Pública de destino.

#### Artículo 142.- Excedencia voluntaria por interés particular.

1. El personal funcionario de carrera podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando haya 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 inmediatamente anteriores. Se deberá permanecer un mínimo de dos años continuados en esa situación para solicitar el reingreso. Una vez reingresado, el personal funcionario no podrá solicitar otra excedencia voluntaria por interés particular hasta que transcurran un mínimo de tres años de servicios efectivos.

A efectos del cómputo de los plazos indicados, se considerarán como de servicios efectivos los años de permanencia en las situaciones de servicios especiales, expectativa de destino, excedencia para el cuidado de familiares, excedencia por motivos de violencia de género, excedencia por motivos de violencia terrorista y excedencia forzosa.

1. La excedencia voluntaria por interés particular se declarará a instancia de parte y quedará subordinada a las necesidades temporales del servicio, debiendo motivarse en todo caso su denegación. No podrá declararse cuando al personal funcionario se le instruya expediente disciplinario o se encuentre pendiente del cumplimiento de una sanción.
2. En todo caso, procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular, siempre que reuniera los requisitos exigidos para ello en esta Ley 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 que se determine reglamentariamente.
3. 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 carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.

1. El personal funcionario que hallándose en esta situación, solicitara el reingreso al servicio activo y no pudiera obtenerlo por falta de vacante, continuara en dicha situación hasta tanto se produzca aquella.

#### Artículo 143.- Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino.

1. El personal funcionario de carrera, cuando haya 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 inmediatamente anteriores, podrá solicitar una excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino, 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.

A efectos del cómputo de los plazos indicados, se considerarán como de servicios efectivos los años de permanencia en las situaciones de servicios especiales, expectativa de destino y en la excedencia para el cuidado de familiares.

1. La excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino quedará subordinada a las necesidades temporales del servicio, debiendo motivarse en todo caso su denegación. No podrá declararse cuando al personal funcionario se le instruya expediente disciplinario o se encuentre pendiente del cumplimiento de una sanción. Tampoco se podrá declarar en el caso de que se haya aprobado un plan de ordenación del empleo público o de optimización de gestión de personas que suponga, temporal o definitivamente, supresión o reducción de puestos de trabajo en la unidad en la que preste sus servicios.
2. 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 carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.
3. A la conclusión del periodo de excedencia concedido, producirá la reincorporación inmediata del personal funcionario al puesto y destino que mantiene reservado.

1. El disfrute de la excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial 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.

#### Artículo 144.- 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 personal 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, en las Administraciones locales 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. La situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no dará lugar a la reserva de puesto y destino. Tampoco se devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo que se permanezca en tal situación a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social.
5. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales desde la conclusión del periodo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar, para solicitar y hacer efectivo el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, si reuniera los requisitos exigidos para ello en esta Ley, debiendo permanecer en dicha situación un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

#### Artículo 145.- Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

1. El personal funcionario público tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a 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 de adopción o acogimiento.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años 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.

1. El período de excedencia, que podrá ser disfrutado de manera fraccionada, 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.
2. 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.
3. 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 le reservará durante los tres años el puesto y destino que haya desempeñado con carácter inmediatamente anterior a su declaración en situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
4. El personal funcionario en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la administración.
5. A la conclusión del periodo de excedencia concedido, se producirá la reincorporación inmediata del personal funcionario al puesto y destino que mantiene reservado.
6. El disfrute de la excedencia voluntaria por cuidado de familiares impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial 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.

#### Artículo 146.- Excedencia voluntaria 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 de carrera víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia, sin que para ello se requiera haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.
2. Durante los seis primeros meses de la excedencia las funcionarias tendrán derecho a la reserva del puesto y destino que desempeñen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera profesional 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 otros periodos de tres meses, con un límite 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. La excedencia voluntaria por motivos de violencia de género impedirá, durante los períodos señalados en el párrafo anterior, desempeñar puestos de trabajo en el sector público, bajo ningún tipo de relación funcionarial 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.

#### Artículo 147.- Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.

1. El personal funcionario de carrera 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 se requiera haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.
2. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto y destino, siendo computable dicho periodo a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Se podrá prorrogar este periodo por otros tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente.
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. La excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista impedirá, durante los períodos señalados en el párrafo anterior, desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial 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.

#### 

#### Artículo 148.- Excedencia voluntaria incentivada.

1. El personal funcionario de carrera que, como consecuencia de la aplicación de planes de ordenación del empleo público o de planes de optimización de gestión de personas, se encuentre en alguna de las dos primeras fases de proceso de reasignación de efectivos a que se refiere el artículo 112 de la presente Ley, así como el personal afectado por dichos Planes cuando 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 personal funcionario que se encuentre en la situación de expectativa de destino o de excedencia forzosacomo consecuencia de la aplicación de los citados programas de racionalización de recursos humanos.

1. La excedencia voluntaria incentivada podrá solicitarse por una duración de cinco años e impedirá durante ese período desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial 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.
2. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales, desde la fecha de conclusión del periodo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria incentivada, para solicitar y hacer efectivo el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, si reuniera los requisitos exigidos para ello en esta Ley, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.
3. El personal funcionario que hallándose en situación voluntaria incentivada no pudiera obtener el reingreso al servicio activo por falta de vacante, continuara en dicha situación hasta tanto se produzca dicha vacante.
4. 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 veinticuatro mensualidades.
5. Esta excedencia no dará lugar a la reserva del puesto de trabajo y destino, y el tiempo de permanencia en la misma no se computará a efectos de carrera profesional, trienios y derechos del Régimen de Seguridad Social que sea de aplicación.

1. El personal funcionario de carrera que se encuentre en situación de excedencia voluntaria incentivada podrá renunciar al disfrute de la misma, con la obligación de devolver la parte proporcional de la indemnización percibida.

#### Artículo 149.- Excedencia voluntaria 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 Agrupación profesional sin requisito de titulación 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. La excedencia se concederá de oficio en el supuesto de pasar a prestar servicios en otro Cuerpo, Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación o como personal laboral de la misma Administración o Entidad Pública; en los demás casos, se declarará a instancia del personal funcionario interesado.
3. El personal funcionario podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio lugar a la misma.
4. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales desde la fecha del cese para solicitar y hacer efectivo el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, si reuniera los requisitos exigidos para ello en esta Ley, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.
5. El desempeño de puestos mediante nombramiento de personal funcionario interino o como personal laboral temporal no habilitará para pasar a esta situación administrativa.

Por su parte, el personal funcionario de carrera podrá ser declarado en situación administrativa de excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público si pasa a desempeñar puestos como personal funcionario interino, personal estatutario temporal o personal laboral temporal en otro Cuerpo, Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación

1. El personal funcionario público vasco en situación de excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público conservará la condición de personal funcionario de carrera en la Administración de origen, sin reserva de puesto ni destino, aplicándosele el régimen de la Administración Pública en la que esté destinado de forma efectiva.
2. En los casos en que la Administración Pública proceda a la creación de una entidad instrumental en el sector público propio, incluidas 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.

1. El personal funcionario que preste servicios en organismos o entidades que como consecuencia del cambio de su naturaleza queden excluidos de la consideración de sector público, a los efectos de la declaración de la excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público, será declarado en situación de excedencia por interés particular sin que le sea aplicable la exigencia de un periodo mínimo de prestación de servicios efectivos en el sector público.

El régimen de permanencia y reingreso se regirá por lo dispuesto para la excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.

#### Artículo 150.- 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, que le corresponda en el puesto de trabajo que desempeñaba antes de pasar a esta situación.
3. El personal funcionario que se encuentre en expectativa de destino vendrá obligado a:
4. 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.
5. 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 apartado cuarto de este artículo.
6. Participar en los concursos de provisión de puestos siempre que se convoquen plazas adecuadas a su Cuerpo, Escala, especialidad o Agrupación profesional sin requisito de titulación situados asimismo en el Territorio Histórico donde estaba destinado.
7. Participar obligatoriamente en los programas evaluados de formación a los que se le convoque con la finalidad de reforzar sus competencias profesionales.
8. La adscripción del personal funcionario en expectativa de destino se efectuará en los términos del artículo 112 de esta Ley.
9. El período máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de 1 año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa.
10. A los restantes efectos, esta situación se equipara a la de servicio activo.

**Artículo 151.- 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.
2. La duración 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 por un máximo de un año cuando, en un Plan de ordenación del empleo público o de optimización de 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 152.- Excedencia forzosa.

1. El personal funcionario pasará a la situación de excedencia forzosa en los siguientes supuestos:
2. En los supuestos en los que debiendo procederse a la adscripción provisional no sea posible por la falta de un puesto vacante propio de su Cuerpo, Escala o agrupación sin requisito de titulación o no reúna los requisitos para su provisión.
3. Si cumplido el período de suspensión firme de funciones, en las condiciones señaladas en el artículo 156.4, o concluido el de excedencia para atender al cuidado de familiares, el personal funcionario solicita el reingreso y no hubiera puesto vacante de su Cuerpo, Escala o agrupación sin requisito de titulación o no reúna los requisitos para su provisión.
4. Cuando proceda de la situación de expectativa de destino, por transcurso del tiempo máximo de permanencia en la misma o por incumplimiento de las obligaciones determinadas en el artículo 150.3 de esta Ley.
5. La persona funcionaria en situación de excedencia forzosa 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 carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social que les sea de aplicación.
6. El personal funcionario al que, encontrándose en situación de excedencia forzosa, se le asigne un destino en el marco de la aplicación de planes de ordenación del empleo público o de optimización de gestión de personas dicho programa, por el que vea modificado su lugar de residencia, tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establecen en la normativa sobre la materia.

**Artículo 153.- Régimen jurídico de la excedencia forzosa.**

1. El personal funcionario en situación de excedencia forzosa, deberá participar en todos los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo de su Cuerpo, Escala, especialidad o Agrupación profesional sin requisito de titulación 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 reingreso 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 Agrupación profesional sin requisito de titulación, 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 treinta días naturales, cuando la Administración así lo hubiera dispuesto con carácter obligatorio, será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular, si reuniera los requisitos exigidos para ello en esta Ley, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados.

El cómputo de dicho periodo de dos años se iniciará al día siguiente, respectivamente, de la fecha en la que se dé alguna de las siguientes circunstancias:

1. Terminación del plazo de solicitudes para tomar parte en el concurso.
2. Último día habilitado para participar en los programas obligatorios de formación evaluada.
3. Finalización del plazo de treinta naturales dispuestos por la Administración para la reincorporación obligatoria al servicio activo del personal funcionario afectado.
4. El personal funcionario en situación de excedencia forzosa no podrá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial 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, conforme a lo previsto en esta Ley.

#### Artículo 154.- 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. El personal funcionario público vasco declarado en la situación de suspensión de funciones, durante el tiempo de cumplimiento de la pena o sanción, no podrá prestar servicios en ninguna Administración Pública organismos públicos, agencias o entidades públicas de derecho público o privado, fundaciones, empresas o sociedades públicas y demás entidades instrumentales dependientes y vinculadas al sector público de las mismas, incluidas las reguladas en el artículo 7 de la esta Ley.

#### Artículo 155.- Suspensión provisional de funciones.

1. Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional como consecuencia de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario cuando, con carácter excepcional, así lo exija la protección del interés público.
2. La suspensión provisional durante la tramitación de un expediente disciplinario será declarada por el órgano competente para ordenar su incoación. El tiempo de suspensión provisional durante la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo que la demora hubiera sido imputable al personal funcionario expedientado.
3. El tiempo de suspensión provisional del personal funcionario sometido a procedimiento judicial podrá prolongarse durante toda la tramitación de la causa penal.

En todo caso, si durante la misma el órgano judicial decretara su prisión provisional u otras medidas que determinen la imposibilidad de desarrollar su trabajo, se le declarará en suspensión provisional por el tiempo en que se extiendan dichas medidas.

La declaración de suspensión provisional en este caso, será efectuada por el órgano competente en materia de Función Pública de cada Administración o Entidad Pública, con efectos desde la decisión judicial.

1. Asimismo, el personal funcionario suspenso provisional perderá el puesto de trabajo en aquellos casos en que la medida cautelar exceda del período de seis meses como consecuencia de la paralización del procedimiento por causas imputables al interesado
2. El personal funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir en esta situación sus retribuciones básicas, salvo en los supuestos de incomparecencia o dilación del expediente imputable al mismo, que determinará la pérdida del derecho a toda retribución.
3. Si, resuelto el expediente, la suspensión no fuera declarada firme, procederá la reincorporación inmediata del personal funcionario a su puesto de trabajo, el abono de las retribuciones dejadas de percibir y el cómputo como servicio activo del tiempo de permanencia en la situación de suspenso provisional, incluidos los derechos en relación con la carrera profesional, el reconocimiento de trienios, la promoción interna y los derechos en el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.

#### Artículo 156.- Suspensión firme de funciones.

1. La suspensión firme se impondrá en virtud de sentencia dictada en causa penal o en virtud de sanción disciplinaria firme. La suspensión firme por sanción disciplinaria no podrá exceder de seis años, se cumplirá desde la sanción adquiera firmeza en vía administrativa, y a efectos de su cumplimiento se computará el tiempo de suspensión provisional

La suspensión firme como consecuencia de sentencia judicial se impondrá en sus propios términos.

1. La suspensión firme determinará la pérdida del puesto y destino cuando exceda de seis meses.
2. Una vez cumplida la sanción, el personal funcionario dispondrá de treinta días naturales para solicitar y hacer efectivo el reingreso al servicio activo y, caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, si reuniera los requisitos exigidos para ello en esta Ley.

Cuando la suspensión no fuese superior a seis meses, la reincorporación será automática en el puesto y destino anterior.

1. Si cumplida la sanción de suspensión que haya determinado la pérdida del puesto y destino, se solicita el reingreso al servicio activo y no se concede en el plazo de seis meses por falta de vacante, será declarado en excedencia forzosa con efectos desde la fecha de extinción de la responsabilidad penal o disciplinaria. Si se concede durante ese plazo, la resolución de reingreso determinará los efectos económicos y administrativos del mismo.
2. Mientras dure la suspensión firme no se podrá participar en los procesos para la provisión de puestos de trabajo.

#### 

#### Artículo 157.- Reingreso al servicio activo.

1. El personal funcionario deberá solicitar y hacer efectivo el reingreso en su Administración de origen dentro del plazo establecido para cada situación administrativa concreta.
2. El reingreso al servicio activo se acordará por resolución del órgano competente en materia de función pública correspondiente y deberá efectuarse en la fecha que se determine en la misma, a partir del cual desplegará sus efectos económicos.
3. La falta de toma de posesión en el plazo establecido en la resolución, salvo causas justificadas, dará lugar a la declaración de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

Para ser declarado en situación de excedencia voluntaria por interés particular, deberá haber prestado servicios efectivos en el sector público durante los cinco años inmediatamente anteriores. A quien carezca de dicho requisito se le aplicará lo dispuesto en el artículo 64.2 de esta Ley.

1. El reingreso al servicio activo estará sujeto al régimen de incompatibilidades aplicable al personal al servicio de las Administraciones Públicas.
2. A efectos de reingreso al servicio activo, se entenderá como vacante dotada presupuestariamente todo puesto o dotación no cubierto o desempeñado de forma interina o temporal que se adecue al Cuerpo, Escala, SubEscala, Agrupación profesional sin requisito de titulación, 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 personal funcionario.

En todo caso, no tendrán la consideración de vacantes a efectos del reingreso al servicio activo aquellos puestos comprometidos e identificados de manera individualizada en procesos de selección y provisión.

#### Artículo 158- Reingreso al servicio activo proveniente de una situación que no conlleve reserva de puesto.

1. 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:
2. El personal funcionario que se halle en situación de excedencia obligatoria temporal en virtud de lo previsto en el artículo 151.4 de esta Ley.
3. Expectativa de destino.
4. Excedentes forzosos.
5. Excedentes voluntarios por motivos de violencia de género.
6. Excedentes voluntarios por motivos de violencia terrorista.
7. Excedentes voluntarios para prestar servicios en el sector público en el caso regulado en el artículo 149.7 de la presente Ley.
8. Resto de excedentes voluntarios para prestar servicios en el sector público.
9. Excedentes voluntarios por agrupación familiar.
10. Excedentes voluntarios por interés particular.
11. En servicio en otras Administraciones Públicas.
12. Excedentes voluntarios incentivados.
13. Suspensos

1. El personal funcionario que solicite el reingreso al servicio activo y no pueda obtenerlo bien por falta de vacante dotada presupuestariamente, propia de su Cuerpo, Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación, bien porque existiendo dicha vacante no cumple los requisitos de acceso a la misma establecidos en la Relación de Puestos de Trabajo, se mantendrá en la misma situación administrativa hasta que sea posible el reingreso al servicio activo con ocasión de vacante, salvo lo dispuesto en el artículo 142.5 de esta Ley.
2. 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 o Agrupación profesional sin requisito de titulación, permaneciendo en dicha situación hasta tanto obtengan destino definitivo por alguno de los procedimientos ordinarios de provisión de puestos de trabajo.
3. Al personal funcionario que reingrese por adscripción provisional, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo, se le adscribirá a un puesto de trabajo propio de su Cuerpo, Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación, para el que cumpla los requisitos en la Relación de Puestos de Trabajo, conforme al procedimiento que establezca cada una de las Administraciones Públicas vascas, y cuyo nivel no sea inferior en más de dos niveles al de su grado consolidado.

#### Artículo 159- Reingreso al servicio activo proveniente de una situación que conlleve reserva de puesto.

1. El reingreso al servicio activo del personal funcionario que provenga de una situación que conlleve reserva de puesto de trabajo se efectuará dentro del plazo establecido para cada situación y será efectivo a partir de la fecha de la notificación de la resolución correspondiente, debiendo realizarse el mismo en el plazo máximo de tres días a contar desde el mismo día de la notificación.
2. Al personal funcionario que durante su permanencia en una situación que conlleva reserva de puesto de trabajo haya cesado en su puesto de trabajo en virtud de lo dispuesto en los artículos 95, apartados b) y c), 101 y 103 de esta Ley, se le adscribirá provisionalmente en su Administración de origen, con ocasión de su reingreso, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo, a un puesto de trabajo propio de su Cuerpo, Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación para el que cumpla los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo, preferentemente en la misma localidad y, en su defecto, en el mismo Territorio Histórico, conforme al procedimiento que establezca cada Administración, y cuyo nivel no sea inferior en más de dos niveles al anteriormente desempeñado, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 105.5 de la propia Ley.
3. Al personal funcionario que no tenga destino definitivo se le adscribirá provisionalmente en su Administración de origen, con ocasión de su reingreso, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo, a un puesto de trabajo propio de su Cuerpo, Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación, para el que cumpla los requisitos exigidos en la Relación de Puestos de Trabajo, conforme al procedimiento que establezca cada Administración, y cuyo nivel no sea inferior en más de dos niveles al de su grado personal consolidado, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 105.5 de esta Ley para quien previamente se encontraba adscrito provisional conforme a lo dispuesto en el mismo.

#### Artículo 160.- Situaciones administrativas del personal funcionario interino.

1. Al personal funcionario interino se le aplicará, con las particularidades derivadas de la naturaleza de su condición, las situaciones administrativas de servicio activo y suspensión de funciones.
2. Además de las previstas en el apartado anterior, el personal funcionario interino podrá acogerse, manteniendo la reserva de su puesto, a las situaciones administrativas siguientes:
3. excedencia por cuidado de familiares, siempre que llevaran prestando servicios a la Administración Pública por un período superior a tres años.
4. excedencia por razón de violencia de género y por violencia terrorista.

#### 

1. El personal interino que se encuentre en situación de excedencia conforme al apartado segundo de este artículo mantendrá la reserva del puesto y destino, salvo que se haya procedido a la provisión reglamentaria del puesto por funcionario de carrera, deje de existir el supuesto de hecho que justificó el nombramiento como funcionario interino o concurra cualquiera de las circunstancias de cese previstas para este tipo de personal en la presente Ley.

#### Artículo 161.- 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

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

## CAPÍTULO I.- Derechos del personal empleado público vasco. Permisos, vacaciones y régimen de jornada laboral

### 

#### Artículo 162.- Derechos individuales del personal empleado público vasco.

El personal empleado público vasco tiene los siguientes derechos de carácter individual:

1. A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
2. 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.
3. 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.
4. A la progresión en la carrera profesional y promoción interna en los términos establecidos en esta Ley.
5. A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
6. A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios.
7. A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.
8. Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo.
9. A la atención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.
10. 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.
11. A acogerse a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
12. A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.
13. A las vacaciones, descansos y permisos.
14. 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 le sea de aplicación.

1. A las prestaciones de asistencia sanitaria y de acción social que correspondan.
2. A la libre asociación profesional.
3. A la defensa jurídica y protección por parte 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.
4. A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.
5. A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

#### Artículo 163.- Derechos individuales ejercidos colectivamente.

Los empleados públicos vascos tendrán los siguientes derechos individuales ejercidos colectivamente:

1. Derecho de libertad sindical.
2. Derecho a la negociación colectiva.
3. Derecho a la participación institucional en la determinación de las condiciones de trabajo.
4. Derecho de huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.
5. Derecho de reunión.
6. Derecho al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

**Artículo 164.- Permisos del personal empleado público vasco.**

1. Los empleadospúblicos 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 funcionario de carrera o interino de las Administraciones públicas vascas que sea nombrado personal funcionario en prácticas en cualquier otra Administración Pública, incluida o no 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 a la Administración en la que aspire ingresar de acuerdo con la normativa aplicable en dicha Administración.
3. Al personal laboral le 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.
4. Las condiciones y períodos de disfrute de los permisos deberán garantizar las necesidades de prestación del servicio público, fijándose en cada caso las mismas previa negociación con la representación del personal.

#### 

#### Artículo 165.- Vacaciones.

1. El personal funcionario público vasco tendrá derecho a disfrutar 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. Las condiciones y períodos de disfrute de las vacaciones deberán garantizar las necesidades de prestación del servicio público, fijándose en cada caso las mismas previa negociación con la representación del personal.

### 

#### Artículo 166.- 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 correspondiente a vacaciones y a permisos por asuntos particulares que corresponda al personal empleado público.
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.
5. El disfrute tanto de los días de vacaciones como de los días de permiso por asuntos particulares, deberá ser compatible con el cumplimiento de la jornada total anual establecida.

## CAPITULO II.- Código Ético y deberes del personal empleado público vasco

#### Artículo 167.- 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:
2. Lealtad institucional.
3. Protección del interés público y servicio a la ciudadanía, dedicación al servicio público y accesibilidad.
4. Objetividad, neutralidad, imparcialidad y transparencia.
5. Integridad, responsabilidad, iniciativa y diligencia, confidencialidad, y eficacia.
6. Profesionalidad, ejemplaridad, austeridad y honradez.
7. Promoción del entorno cultural, especialmente salvaguardando el euskera, sin perjuicio de atender al ciudadano o ciudadana en la lengua que él o ella elija.
8. Salvaguarda del entorno medioambiental y de la sostenibilidad.
9. Promoción y garantía de prácticas no discriminatorias y, en particular, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
10. 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.

#### 

#### Artículo 168.- Código de conducta del personal empleado público vasco.

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación básica, el personal empleado público de las Administraciones Públicas vascas, en el ejercicio de sus funciones, ajustará en todo caso sus actuaciones a los siguientes principios que conforman su Código de Conducta:

1. Ajustará su conducta al pleno respeto de los derechos fundamentales y del ordenamiento jurídico.
2. Actuará 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.
3. En su actividad profesional perseguirá 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.
4. Realizará con lealtad, integridad, transparencia y buena fe, toda actuación al servicio de la Administración en la que prestan sus servicios.
5. Actuará 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
6. En el ejercicio de sus funciones tratará 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.
7. Evitará 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.
8. Promoverá 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.
9. Se abstendrá en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como en toda actividad privada o interés que pueda suponer riesgo de conflicto de intereses con el puesto público que ocupan.
10. No deberá aceptar ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o jurídicas.
11. Deberá 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. A estos efectos, la Comisión de Coordinación del Empleo Público establecerá criterios para la interpretación homogénea de esta previsión en el Sector Público vasco.
12. No contraerá 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.
13. 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.
14. 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

ñ) Ejercerán sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público, absteniéndose no solo de conductas contrarias al mismo sino también de cualquier otra que comprometa la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.

1. Guardarán secreto en relación con 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.

#### 

#### Artículo 169.- 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:

1. Respetar el ordenamiento jurídico en su integridad.
2. 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.
3. Informar sobre circunstancias que le impidan asumir las responsabilidades de su puesto de trabajo como consecuencia de causas sobrevenidas.
4. Cumplir la jornada y horarios establecidos.
5. 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.
6. Colaborar con los superiores y compañeros en el desempeño de sus funciones.
7. 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.
8. 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.
9. Garantizar la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.
10. Mantener actualizada su formación y cualificación, debiendo asistir a los programas de formación con regularidad y obteniendo de los mismos los resultados exigidos.
11. 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.
12. Observar las normas sobre seguridad y salud laboral.
13. 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.
14. Procurar la continuidad en la buena marcha del servicio, en los supuestos de ausencia de los superiores, compañeros o subordinados.

ñ) 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 170.- 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 171.- Responsabilidad patrimonial.

Las Administraciones Públicas, cuando hubieren indemnizado a las personas lesionadas, se dirigirán de oficio contra sus autoridades y 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 de la persona interesada.

#### 

#### Artículo 172.- Responsabilidad penal.

La responsabilidad penal así como la responsabilidad civil derivada del delito se exigirá de acuerdo con lo establecido en la legislación correspondiente.

#### 

#### Artículo 173.- Responsabilidad disciplinaria.

La responsabilidad disciplinaria del personal empleado público será efectiva de conformidad con lo dispuesto en el Título XII de la presente Ley.

#### 

#### Artículo 174.- 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 cualquier actividad en el sector público o privado requerirá, en todo caso, la previa y expresa evaluación y, en su caso, la correspondiente autorización de compatibilidad, que únicamente se otorgará en los supuestos previstos en la vigente legislación y conforme al procedimiento que reglamentariamente se determine.

# TÍTULO XII

# RÉGIMEN DISCIPLINARIO

## 

## CAPÍTULO I.- Disposiciones generales y principios del régimen disciplinario.

#### 

#### Artículo 175.- 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 régimen disciplinario del personal laboral se regirá por lo dispuesto en los artículos 93 y siguientes de la Ley 7/2007, de 12 de abril, por la que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público, y en lo no previsto en el mismo, por la legislación laboral, por los convenios colectivos que suscriban las diferentes Administraciones Públicas y por las previsiones contenidas en el presente Título.
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 176.- 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.
6. Al personal funcionario que en virtud de lo previsto en la presente Ley se encuentre desempeñando puestos de trabajo en otras Administraciones Públicas vascas, le será de aplicación el régimen disciplinario de la Administración de destino mientras mantenga su relación funcionarial con la misma, con excepción de la sanción de separación definitiva del servicio, que deberá ser acordada por el órgano competente de la Administración de procedencia.

#### 

#### Artículo 177.- Principios del régimen disciplinario.

Los principios del régimen sancionador serán los siguientes:

1. Principio de legalidad y de tipicidad de faltas y sanciones:
2. El personal funcionario únicamente puede ser sancionado por las acciones u omisiones tipificadas como faltas en la presente Ley o en otras leyes.
3. 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.
4. Las normas definidoras de las infracciones y de las sanciones no son susceptibles de aplicación analógica.
5. Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables al/la presunto/a infractor/a.
6. Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
7. Principio de culpabilidad.
8. Principio de presunción de inocencia y derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa.
9. Principio de “non bis in idem”, cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento.

**Artículo 178.- Extinción de la responsabilidad disciplinaria y prescripción de faltas y sanciones.**

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:
2. Cumplimiento de la sanción.
3. Fallecimiento.
4. Prescripción de la falta o sanción.
5. 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.
6. 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 179.- Anotación y cancelación de sanciones disciplinarias.**

1. Las sanciones disciplinarias, una vez sean firmes, se anotarán en el expediente personal de la persona funcionaria. Las anotaciones se cancelarán de oficio o a instancia de parte, conforme a los siguientes períodos, computados desde el cumplimiento de la sanción:
2. Un año para las sanciones impuestas por faltas leves.
3. Dos años para las sanciones impuestas por faltas graves.
4. Tres años para las sanciones impuestas por faltas muy graves.
5. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las anotaciones canceladas.

## 

## CAPÍTULO II.- Infracciones disciplinarias

#### 

#### Artículo 180.- 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:
3. Muy graves.
4. Graves.
5. Leves.

#### 

#### Artículo 181.- Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

1. El incumplimiento del deber de respeto al ordenamiento jurídico vigente, en el ejercicio de funciones públicas.
2. 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.
3. 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.
4. El incumplimiento de las órdenes o instrucciones del personal responsable o directivo referidas al desempeño del puesto de trabajo, cuando no sean constitutivas de falta grave.
5. 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 grave y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
6. 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.
7. La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.
8. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
9. 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.
10. El incumplimiento del deber de guardar secreto respecto de los datos e informaciones que conozcan en el ejercicio de sus funciones desempeñadas en el órgano al que se refiere el artículo 24 de la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos, y en el Registro de Actividades y de Bienes y Derechos Patrimoniales, establecido en la legislación en materia de incompatibilidades de los cargos públicos.
11. El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o de las funciones encomendadas.
12. La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
13. La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
14. La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otra persona.
15. La obstaculización del ejercicio de libertades públicas y de derechos sindicales.

ñ) 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.

1. 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.
2. La realización de actos limitativos de la libertad de expresión, de pensamiento, ideas y opiniones.
3. Haber sido sancionado por la comisión de tres faltas graves en el periodo de un año.
4. El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
5. 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.
6. El acoso laboral.
7. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando se deriven riesgos o daños para el propio personal funcionario o terceras personas.
8. La infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la normativa sobre contratos administrativos, cuando mediare, al menos, negligencia grave.
9. La realización dentro de la jornada laboral, de manera reiterada o con ánimo de lucro, de otro tipo de actividades personales o profesionales.
10. Causar daños muy graves por negligencia o mala fe en el patrimonio de la Administraciones Públicas en la que desempeña sus funciones el empleado público.
11. Causar daños graves para terceros, ya sean personas o bienes, por la inobservancia de medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales.
12. Aquellas otras conductas que las leyes califiquen como falta muy grave.

#### 

#### Artículo 182.- Faltas graves.

Son faltas graves:

1. 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.
2. 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.
3. 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.
4. 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.
5. Originar o tomar parte en altercados que alteren el clima laboral del centro de trabajo.
6. 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.
7. 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.
8. La tolerancia de las o los responsables de la unidad o del personal directivo público ante la comisión de faltas por el personal subordinado.
9. 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.
10. La falta grave de atención y respeto hacia el personal responsable, subordinado, directivo o el resto de personal empleado público.
11. El incumplimiento de las disposiciones en materia de incompatibilidades cuando no constituyan falta muy grave.
12. 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.
13. El abuso de autoridad en el ejercicio del puesto de trabajo.
14. La intervención en un procedimiento administrativo cuando existan causas de abstención legalmente establecidas, salvo que sea constitutivo de falta muy grave.

ñ) 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.

1. Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos horarios.
2. La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando los dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
3. El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando no constituya falta muy grave.
4. El incumplimiento de las normas sobre bajas por enfermedad o accidente.
5. La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.
6. La ausencia injustificada del puesto de trabajo durante la jornada laboral.
7. 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.
8. La falta de asistencia reiterada, sin causa justificada, a los programas de formación que estén inscritos, siempre que estos se desarrollen en horario laboral.
9. La negativa no motivada a participar como miembro de la Junta Electoral en las elecciones a representantes de personal.
10. La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función, cuando no constituya falta muy grave.
11. La emisión de informes sobre asuntos de servicio que, sin faltar abiertamente a la verdad, desnaturalicen la misma valiéndose de términos ambiguos, confusos o tendenciosos o la alteren mediante inexactitudes, cuando desvirtuarla tenga por objeto la obtención de un beneficio propio o ajeno o cause perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.

#### Artículo 183.- Faltas leves.

Son faltas leves:

1. La falta de consideración, atención o respeto a las y los ciudadanos, superiores, compañeros o subordinados, cuando no sea constitutiva de falta grave.
2. 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.
3. No proporcionar al ciudadano/a la información debida, siempre que sea de la competencia de la unidad en la que presta sus funciones.
4. 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.
5. Utilizar indebidamente los medios telemáticos que la Administración Pública ha puesto a su disposición para el cumplimiento de sus funciones.
6. Ausentarse injustificadamente del puesto de trabajo durante la jornada laboral, cuando no sea constitutiva de falta grave.
7. Incumplir 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.
8. 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.
9. Incumplir de forma injustificada el horario de trabajo cuando no suponga falta grave.
10. La falta de asistencia injustificada de un día.
11. 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.
12. 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.

#### Artículo 184.- Criterios para la calificación de las faltas.

1. La tipificación de los hechos susceptibles de ser calificados como falta se llevará a efecto atendiendo a las siguientes circunstancias:
2. El grado en el que se haya vulnerado la legalidad.
3. La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.
4. El descredito para la imagen pública de la Administración.
5. Las Administraciones Públicas Vascas podrán establecer reglamentariamente la ordenación de la aplicación práctica de dichos criterios.

## CAPÍTULO III.-Sanciones disciplinarias

#### 

#### Artículo 185.- Tipos de sanciones.

Por razón de las faltas cometidas podrán imponerse las siguientes sanciones:

1. 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.
2. 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.
3. 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 durante el tiempo que reglamentariamente se determine.
4. Suspensión firme de las funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años. La suspensión firme de funciones conllevará en todo caso la pérdida de la totalidad de las retribuciones durante el periodo correspondiente al cumplimiento de la sanción impuesta.
5. Traslado forzoso, con o sin cambio de centro orgánico, por el período que en cada caso se establezca. Dicho traslado forzoso podrá conllevar, en su caso, el cambio de localidad del centro de trabajo al que sea destinado el empleado público afectado.
6. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.
7. Amonestación, con publicidad de la sanción o sin ella.
8. Obligación de realizar programas o cursos obligatorios de Formación sobre ética pública.

#### 

#### Artículo 186.- Sanciones que pueden imponerse según el tipo de infracciones.

1. Por la comisión de faltas muy graves podrán imponerse las siguientes sanciones:
2. Separación del servicio de la persona funcionaria de carrera, que en el caso del personal funcionario interino comportará la revocación de su nombramiento y, en su caso, la baja definitiva de las bolsas de trabajo.
3. 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.
4. Revocación del nombramiento del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal, con baja del derecho a ser llamado de bolsas de trabajo por un periodo entre dos años y un día y seis años.
5. Suspensión firme de funciones, por un período entre dos años y un día y seis años.
6. Traslado forzoso a otro puesto y destino, con o sin cambio de centro orgánico o localidad, por un período como mínimo de un año y un día y máximo de tres años.
7. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, con la suspensión de los efectos económicos del último grado alcanzado 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.
8. Por la comisión de faltas graves podrán imponerse las siguientes sanciones:
9. La suspensión firme de funciones por un período entre treinta días y dos años.
10. 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.
11. Traslado forzoso a otro puesto y destino, con o sin cambio de centro orgánico, por el período máximo de un año.
12. Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, en la forma en que reglamentariamente se determine, y con un máximo de dos años.
13. Por la comisión de faltas leves podrán imponerse las siguientes sanciones:
14. 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.
15. La amonestación en función de la afectación a la imagen pública de la administración.
16. 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.
17. 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.
18. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

#### 

#### Artículo 187.- Criterios para la graduación las sanciones.

Para graduar el alcance de cada sanción, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

1. El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que revele la conducta.
2. El grado de participación en la comisión o en la omisión.
3. La gravedad de los daños causados al interés público.
4. 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.
5. La intensidad de la falta de respeto a las y los ciudadanas/os o al resto de personal empleado público.

## CAPÍTULO IV.- Procedimiento disciplinario

#### 

#### Artículo 188.- Normas generales del procedimiento disciplinario.

1. No podrá imponerse ninguna sanción por la comisión de faltas graves o muy graves 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 de la persona interesada, 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 deberá atender en todo caso a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa de la persona presuntamente responsable.
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.
7. De la incoación de los expedientes disciplinarios, así como de su resolución, deberá darse cuenta a los órganos de representación de personal.

#### Artículo 189.- 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 media 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.
3. 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 el órgano judicial, 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.
4. 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.
5. 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.
6. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será tenido en cuenta para el cumplimiento de la suspensión firme.
7. 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 XIII

# DE LA NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

#### 

#### Artículo 190.- 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. Las Administraciones Públicas Vascas procurarán la adecuada capacitación lingüística del personal a su servicio, adoptando las medidas necesarias para ello, con el fin de impulsar el uso del euskera en el ámbito de las mismas.
3. A tal fin, en el marco de los criterios que establezca el Gobierno Vasco al efecto, las Administraciones Públicas Vascas, sus 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.

A este respecto, los Planes de Normalización del Uso del Euskara constituyen la formulación de la política lingüística de la entidad en orden al cumplimiento de los objetivos de normalización establecidos, debiendo recoger, al menos, las siguientes determinaciones:

1. La situación lingüística actualizada de la entidad con detalle de los perfiles lingüísticos asignados y, en su caso, fechas de preceptividad de los diferentes puestos de trabajo, así como el grado de conocimiento del euskera e información relativa al proceso de capacitación lingüística del personal.
2. La propuesta de unidades administrativas bilingües y en euskera que se vayan a crear, dependiendo de los objetivos lingüísticos de la entidad, con detalle de los puestos de trabajo que los integren, perfiles lingüísticos preceptivos que se vayan a establecer o, en su caso, modificar.
3. Medidas contempladas para el funcionamiento de las unidades administrativas bilingües y las unidades administrativas en euskera, en particular, tratamiento del euskera en las relaciones orales y escritas con los administrados y con otras instituciones, en los actos públicos, en materia de publicaciones, en materia de paisaje lingüístico y en aquellos campos de actuación que cada entidad determine para el cumplimiento de los objetivos establecidos.
4. Medidas contempladas en materia de contratación, en particular, las tendentes a garantizar que aquellos servicios públicos que conlleven una relación directa con el usuario y se ejecuten por terceros sean prestados a los ciudadanos en condiciones lingüísticas similares a las que sean exigibles para la administración correspondiente.
5. Todos los puestos de trabajo existentes en las Administraciones Públicas Vascas, sus instituciones y organismos, tendrán asignado su correspondiente perfil lingüístico, determinado según las características y necesidades comunicativas atribuidas a dichos puestos de trabajo y a las destrezas lingüísticas exigibles a dicho fin.
6. 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.
7. 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.
8. La exención de la exigencia de acreditación de perfil lingüístico, una vez vencida la fecha de preceptividad, únicamente será posible en el caso de presentar una determinada discapacidad que en la práctica dificulte o impida la acreditación del perfil lingüístico asignado al concreto puesto de trabajo. Reglamentariamente se determinarán los supuestos en los que, con carácter excepcional y por circunstancias objetivamente apreciables, se pueda eximir al personal discapacitado del cumplimiento del perfil asignado, tanto para el acceso como para el desempeño.
9. El Gobierno Vasco, a propuesta del departamento competente en materia de política lingüística, determinará la clasificación y características de los perfiles lingüísticos y, periódicamente, los criterios para su aplicación a los distintos puestos de trabajo de las Administraciones Públicas Vascas, sus instituciones y organismos.
10. La asignación del perfil lingüístico a cada uno de los puestos de trabajo existentes en las Administraciones Públicas Vascas, sus instituciones y organismos, 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 3 del presente artículo, debiendo igualmente procurarse un tratamiento equitativo y proporcional para los puestos de trabajo existentes, con independencia del Cuerpo, Escala, Nivel o Grupo de Clasificación al que resultan adscritos dichos puestos.

1. 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.

#### 

#### Artículo 191.- 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. 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 al conjunto de los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por la Escala u Opción a la que la plaza se encuentre adscrita, 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.

A los efectos de determinar el perfil lingüístico predominante, si la convocatoria en cuestión incluyera puestos no adscritos a Escalas u Opciones, se tomará como referencia el Cuerpo al que pertenecen los puestos convocados,

1. Los anteriores criterios del presente artículo serán igualmente de aplicación en los procesos de provisión de puestos de las Administraciones Públicas vascas.

#### 

#### Artículo 192.- Funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en la acreditación de 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. El Instituto Vasco de Administración Pública será el único organismo habilitado para la acreditación de perfiles lingüísticos. A tal efecto, el Instituto Vasco de Administración Pública asumirá la responsabilidad de llevar a cabo la convocatoria periódica y organización de pruebas destinadas a la acreditación de perfiles lingüísticos en el seno de las Administraciones Públicas vascas, sus instituciones y organismos.
3. Asimismo, el Instituto Vasco de Administración Pública llevará a efecto la realización de las pruebas de acreditación de perfiles lingüísticos que resulten precisas en el marco de los procesos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo que puedan convocar las Administraciones Públicas vascas, sus instituciones y organismos.
4. Sin perjuicio de la representación que al Instituto Vasco de Administración Pública corresponde en los tribunales calificadores de los procesos selectivos de acceso a las Administraciones Públicas Vascas, sus instituciones y organismos, 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 calificadores de los concursos para la provisión de los puestos de trabajo.
5. Las Administraciones Públicas vascas podrán suscribir convenios de colaboración con el Instituto Vasco de Administración Pública vasca al objeto de concretar los términos en los que deban desarrollarse las pruebas de acreditación de perfiles lingüísticos.

#### Artículo 193.- 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.

# 

**TÍTULO XIV**

**DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS**

**Artículo 194.- Principios generales para la ordenación de la negociación.**

1. La negociación colectiva, a efectos de esta ley, es el derecho a negociar la determinación de las condiciones de trabajo del personal funcionario público. La negociación colectiva que se lleve a cabo en las Administraciones Públicas Vascas estará sujeta a los siguientes principios:
2. Principio de legalidad. La negociación colectiva se llevará a cabo a través de los órganos y sistemas específicos establecidos en el Capítulo IV del Título III del Estatuto Básico del Empleado Público y en el presente Título, mediante el ejercicio de la capacidad de representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y conforme a lo previsto en el Capítulo IV del Título III del Estatuto Básico del Empleado, respetando en todo caso el contenido de esta ley y de la normativa básica y de sus leyes de desarrollo.
3. Principio de la cobertura presupuestaria. Los Pactos y Acuerdos que se concierten en las Mesas de Negociación respetarán en todo caso los límites establecidos en las leyes de presupuestos al crecimiento global de las retribuciones íntegras del personal funcionario y de la masa salarial del personal laboral.

Serán nulos de pleno derecho los Pactos o Acuerdos que impliquen crecimientos salariales para ejercicios sucesivos contrarios a los que determinen las futuras leyes de presupuestos.

1. Principio de obligatoriedad. Las Administraciones públicas negociarán en todo caso las materias incluidas en el artículo 37.1 del Estatuto Básico del Empleado Público.

En caso de falta de acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el apartado g) de este artículo los órganos de gobierno de la Administraciones Públicas vascas podrán establecer las condiciones de trabajo del personal funcionario, siempre que el Pacto o Acuerdo anterior no haya perdido su vigencia, conforme a los principios establecidos en el apartado i) de este artículo.

Asimismo, cuando se creen organismos y entes institucionales que no estén incluidos en ámbito de ningún Mesa Sectorial de Negociación constituida, en las normas de creación de éstos se establecerán las condiciones de trabajo que se aplicarán a su personal empleado público hasta que, promovidas elecciones a órganos de representación y elegidos representantes, en la Mesa de Negociación que se constituya al efecto se alcancen Acuerdos de condiciones de trabajo o Convenios colectivos.

1. Principio de la buena fe negocial. Ambas partes negociarán bajo el principio de buena fe y se proporcionarán mutuamente toda la información que precisen relativa a la negociación.
2. Principio de publicidad y transparencia. Los Pactos suscritos y los Acuerdos ratificados se remitirán a la Oficina Pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el órgano competente ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.
3. Principio de competencia. Las Administraciones públicas negociarán las condiciones de trabajo del personal empleado público en su ámbito respectivo y en relación con sus competencias, con el alcance legal que corresponda.
4. Principio de jerarquía. Los Pactos se suscribirán sobre materias que corresponden estrictamente al ámbito competencial del órgano administrativo que los firma. Los Acuerdos versarán sobre materias competencia de los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas vascas y para su validez y eficacia será necesaria la aprobación expresa y formal por estos órganos. Cuando los Acuerdos ratificados traten sobre materias sometidas a reserva de Ley o de Norma Foral, el órgano de gobierno respectivo ejercerá la iniciativa legislativa o normativa, conforme al contenido del Acuerdo y en el plazo acordado.

En caso de falta de ratificación de un Acuerdo o de negativa expresa al ejercicio de la correspondiente iniciativa legislativa se iniciará la renegociación de las materias tratadas en el plazo de un mes, si así lo solicita al menos la mayoría de una de las partes.

1. Principio de aplicación directa. El contenido de los Pactos suscritos y de los Acuerdos ratificados, cuando afecten a temas que pueden ser decididos con carácter definitivo por los órganos de gobierno, será directamente aplicable al personal incluido en su ámbito de aplicación, sin perjuicio de que a efectos formales se requiera la modificación o derogación, en su caso, de la normativa reglamentaria correspondiente. Carecerá de eficacia directa el contenido de los Acuerdos ratificados que traten sobre materias sometidas a reserva de Ley o Norma Foral.
2. Principio de vigencia. La vigencia del contenido de los Pactos y Acuerdos una vez concluida su duración se producirá en los términos que los mismos hubieren establecidos, prorrogándose de año en año si no mediara renuncia expresa de una de las partes, salvo acuerdo en contrario. Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.
3. Principio de cumplimiento de los Pactos y Acuerdos. Se garantiza el cumplimiento de los Pactos y Acuerdos, salvo cuando excepcionalmente y por causa de interés público derivada de una alteración sustancial de las circunstancias económicas, los órganos de gobierno de las Administraciones públicas vascas suspendan o modifiquen el cumplimiento de Pactos y Acuerdos ya firmados, en la medida estrictamente necesaria para salvaguardar el interés público. En este supuesto, las Administraciones Públicas vascas informarán a las Organizaciones Sindicales de las causas de la suspensión o modificación.
4. La negociación colectiva del personal laboral en la Administraciones Públicas vascas se regirá por la legislación laboral y estará sujeta a los principios de obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, cobertura presupuestaria, competencia, jerarquía, aplicación directa y garantía del cumplimiento establecidos en este artículo.
5. Serán nulos de pleno derecho los Pactos y Acuerdos de condiciones de trabajo del personal funcionario y Convenios colectivos que infrinjan los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, competencia o jerarquía.

**Artículo 195.- Principios orientadores de la actividad negociadora.**

La actividad negociadora de las Administraciones Públicas vascas estará orientada a la satisfacción, con objetividad, del interés general, atendiendo a principios de eficacia en el cumplimiento de los objetivos, de eficiencia en la asignación y utilización de los recursos públicos y de servicio a la ciudanía, de forma que su actuación asegure la efectividad de sus derechos, la continua mejora de los servicios y prestaciones públicas y su sostenibilidad en el tiempo.

En la negociación colectiva se tenderá a que las condiciones de trabajo que se determinen sean equiparables entre los distintos colectivos de personal de cada Administración Pública, teniendo en cuenta las condiciones específicas de trabajo y las peculiaridades de cada ámbito sectorial.

**Artículo 196.- Órganos técnicos de negociación colectiva.**

1. Las Administraciones Públicas vascas podrán crear órganos técnicos, que las representarán durante el proceso de negociación colectiva para determinar las condiciones de trabajo del personal empleado público.
2. Se encargarán del desarrollo de las actividades de negociación, cumpliendo las instrucciones y directrices establecidas por el órgano competente, sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos de gobierno o administrativos con competencia para ello.

**Artículo 197.- Aprobación de Acuerdos de condiciones de trabajo y Convenios colectivos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

1. En la negociación colectiva en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi los representantes de la Administración cumplirán las instrucciones y seguirán las directrices sobre la negociación colectiva establecidos por el Gobierno Vasco con carácter previo al inicio del proceso de negociación y durante el desarrollo de éste.

Las 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 vascas en su conjunto, directa o indirectamente, aporten más del cincuenta por ciento de su capital, en la negociación colectiva se ajustarán a las directrices establecidas por el Gobierno Vasco cuando la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi sea la que aporte el mayor porcentaje de capital a la entidad.

1. Los Acuerdos de condiciones de trabajo del personal funcionario y los Convenios colectivos se aprobarán por el órgano de gobierno competente, previo informe favorable de los departamentos competentes en materia de empleo público y Hacienda.

Corresponde al Consejo de Gobierno la aprobación de los Acuerdos de condiciones de trabajo del personal funcionario y estatutario y de los Convenio colectivos del personal laboral de la Administración General, organismos autónomos y consorcios del sector público. Los Convenios colectivos del personal laboral dependiente de entes públicos de derecho privado, sociedades públicas y fundaciones del sector público se aprobarán por los órganos de gobiernos y administración competentes de cada entidad.

1. A los efectos de la emisión del informe preceptivo del departamento competente en materia de empleo público, se remitirá el Acuerdo o Convenio colectivo propuesto para su aprobación, una memoria justificativa del proceso de negociación y del contenido del el Acuerdo o Convenio colectivo, junto con las actas de la Mesa de Negociación y certificado del acuerdo alcanzado. El departamento emitirá, en el plazo máximo de quince días a partir del día siguiente a la recepción de la citada documentación, informe que hará referencia, en relación con el proceso de negociación colectiva y con el contenido del Acuerdo o Convenio colectivo, al cumplimiento de los principios de legalidad, competencia y jerarquía y al respeto a las instrucciones y directrices establecidas para la negociación colectiva llevada a cabo. En ningún caso podrá emitirse informe con la calificación de favorable cuando en él se constate el incumplimiento de alguno de los principios citados.

El departamento competente en materia de Hacienda emitirá el informe que le compete conforme a lo establecido al respecto en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

1. Serán nulos de pleno derecho los actos o acuerdos de aprobación de Acuerdos de condiciones de trabajo o de Convenios colectivos con omisión del trámite de informe o en contra de un informe desfavorable.
2. Lo establecido en este artículo es de aplicación a la aprobación de revisiones salariales y acuerdos de adhesión o extensión en todo o en parte a otros acuerdos de condiciones de trabajo o convenios colectivos existentes, que afecten a personal empleado público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
3. Las Administraciones Forales y Locales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, teniendo en cuenta las características de su organización y estructura orgánica, regularán el procedimiento de aprobación de Acuerdos de condiciones de trabajo y Convenios colectivos, en el que se establecerá en todo caso, con carácter previo a la aprobación, un trámite de informe que valorará el cumplimiento de los principios de la negociación colectiva recogidos en el presente Título.

**Artículo 198.- 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 de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como en cada una de las Administraciones Forales y Entidades Locales.
2. Son competencias propias de las Mesas Generales la negociación de las materias y condiciones de trabajo comunes al personal funcionario, estatutario y laboral 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. La apertura del proceso de negociación, la constitución y composición de dichas mesas atenderá a las prescripciones contenidas en el Capítulo IV del Estatuto Básico del Empleado Público. 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 199.- 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 de la Comunidad Autónoma de Euskadi y contará con representantes de las Administraciones Forales y de las asociaciones de municipios más representativas.

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.

1. Serán materias objeto de negociación en esta Mesa las relacionadas en el artículo 37.1 del Estatuto Básico del Empleado Público que sean susceptibles de regulación por ley del Parlamento Vasco o por reglamentos de desarrollo que resulten de aplicación al conjunto del personal empleado público de las Administraciones Públicas Vascas.
2. Asimismo, previo acuerdo de las Administraciones Públicas Vascas, la Mesa Marco podrá constituirse y abrirse el proceso para la negociación de otras materias y condiciones de trabajo comunes al personal empleado público de las Administraciones Públicas Vascas.

**Artículo 200.- Negociación colectiva por asociaciones municipales y entidades supramunicipales.**

1. Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios y, en concreto la de la Asociación de Municipios Vascos/EUDEL, para acordar con las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito local las condiciones de trabajo del personal empleado público de las Entidades Locales vascas. También se reconoce la legitimación negocial a las Entidades Locales de ámbito supramunicipal.

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.

1. Las 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 términos previstos en el artículo 196.

**Artículo 201.- Unidades electorales**

1. A los efectos de la elección de los órganos de representación del personal funcionario, en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi se establecen las siguientes unidades electorales:
2. Una en los Servicios Centrales.
3. Una en cada Territorio Histórico para el personal funcionario destinado en la administración periférica.
4. Una en cada Territorio Histórico para el personal funcionario docente de los centros públicos no universitarios.
5. Una en cada ente público de derecho privado que tengan personal funcionario adscrito a su servicio.
6. Una en cada organismo autónomo, siempre que tenga un censo mínimo de 200 funcionarios y funcionarias. 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.
7. En las Administraciones Forales y Locales de la Comunidad Autónoma de Euskadi se establece una unidad electoral para cada una de las Diputaciones Forales, Ayuntamientos, y demás Entidades Locales.
8. En la Universidad del País Vasco se establecen dos unidades electorales, una para el personal funcionario de los cuerpos docentes universitarios y otra para el personal funcionario de Administración y Servicios.
9. 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 202.- 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 negociación, 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. 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 la solución extrajudicial de conflictos colectivos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y determinar reglamentariamente los procedimientos para la utilización de estos sistemas.
3. Las Administraciones Pública Vascas podrán acudir al órgano de mediación y arbitraje al que se refiere el apartado anterior cuando para el conocimiento y resolución de conflictos colectivos la Administración correspondiente y las organizaciones sindicales más representativas hayan acordado la utilización de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

# DISPOSICIONES ADICIONALES

## Disposición Adicional Primera.- Efectos derivados de la integración en Cuerpos y Escalas.

1. La integración del personal funcionario de las Administraciones Públicas vascas en los nuevos Cuerpos y Escalas que puedan crearse por los respectivos órganos de gobierno, no tendrá ningún tipo de efectos económicos. El personal funcionario seguirá percibiendo las retribuciones estipuladas para sus respectivos puestos de trabajo.

1. Asimismo, de la integración en nuevos Cuerpos o Escalas no podrá derivarse una modificación del puesto y destino por parte del personal empleado público afectado, salvo causa debidamente acreditada y previa audiencia de la persona interesada.

**Disposición Adicional Segunda.- Integración en los Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales de funcionarios sin requisito de titulación de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

1. Tras la entrada en vigor de la presente Ley, se procederá a la clasificación de los puestos de trabajo con los requisitos de pertenencia a los Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales de funcionarios sin requisito de titulación de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y a la aprobación y publicación en el Boletín Oficial del País Vasco de las correspondientes Relaciones de Puestos de Trabajo.
2. Una vez publicadas dichas Relaciones de Puestos de Trabajo, por resolución del responsable del departamento competente en materia de función pública, se procederá a la integración del personal funcionario de carrera en sus respectivos Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales de funcionarios sin requisito de titulación, determinando asimismo los puestos singulares del Grupo, Subgrupo o Agrupación profesional funcionarial correspondiente que se declararán a amortizar.

**Disposición Adicional Tercera.- Regulación de las situaciones en las que el personal no puede ser integrado en los Cuerpos, Escalas o Agrupaciones profesionales de funcionarios sin requisito de titulación de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi**

El personal funcionario que no pueda ser integrado en ningún Cuerpo, Escala o Agrupación profesional de funcionarios sin requisito de titulación de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi por no haberse atribuido las funciones propias del puesto de trabajo que sirva de referencia a la citada integración o bien carezca de la titulación concreta exigida para el acceso al mismo, quedará adscrito a puestos de trabajo singulares del Grupo o Subgrupo de clasificación profesional correspondiente, que se declararán en la situación de amortizables.

En el segundo supuesto, dicho personal podrá solicitar su integración en el Cuerpo o Escala en el momento en que adquiera la titulación exigida, con los requisitos y con el procedimiento que reglamentariamente se determine.

# Disposición Adicional Cuarta.- Personal Directivo Público Profesional de las Administraciones Públicas vascas.

1. Personal Directivo Público Profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
2. De conformidad con lo previsto en el artículo 29 de esta Ley, será personal Directivo Público Profesional de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, el que ocupe los puestos correspondientes a los órganos directivos señalados en la Ley de la Administración Pública vasca, que se encuentren incluidos en el su instrumento de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva.
3. Podrán tener la consideración de puestos directivos en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismo Autónomos, los siguientes:
4. El puesto de Director/a de Servicios de los diferentes Departamentos del Gobierno Vasco, cuando así se disponga expresamente en el correspondiente decreto de creación, supresión y modificación de los Departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de determinación de funciones y áreas de actuación de los mismos, 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.
5. En todo caso, y de conformidad con lo previsto en el artículo 31.4 de la presente Ley, serán provisto por personal funcionario los puestos de la Dirección Pública Profesional que conlleven el ejercicio de potestades públicas o la salvaguardia de los intereses generales.
6. Tendrán la consideración de puestos directivos en el ámbito de los Entes Públicos de Derecho Privado y de las demás entidades integrantes del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, los siguientes:
7. Los puestos directivos con responsabilidad directiva 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 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.
8. 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.

1. 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.

1. Órganos competentes para la aprobación de los Instrumentos de ordenación de Personal Directivo Público profesional en los Municipios de Régimen Común.
2. 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.
3. A los efectos de lo dispuesto 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.
4. Órganos directivos de los municipios de gran población.

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.

1. Órganos directivos de otras Entidades que integran el Sector Público vasco.

Los puestos de naturaleza directiva del resto de entidades que, de acuerdo con al artículo 3 de la presente Ley, forman parte del Sector Público vasco, vendrán definidos por la normativa que resulte de aplicación a las mismas.

## Disposición Adicional Quinta.- 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 71 en los ámbitos y sectores que a continuación se indican:

1. Profesorado universitario, preferentemente en aquellas áreas de conocimiento en las que especialmente se requiera, siempre que se acredite motivadamente. Disposición adicional undécima. De los nacionales de Estados no miembros de la Unión Europea.
2. Sistemas y tecnologías de la información y de las comunicaciones.
3. Personal médico especialista y personal de enfermería del Servicio Vasco de Salud, Osakidetza.
4. Plazas de la policía autónoma y de la policía local que requieran para su provisión el conocimiento de las lenguas y de la cultura de aquellos sectores de inmigración especialmente implantados en el territorio.

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

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

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

Si el reconocimiento judicial de la condición de personal laboral temporal indefinido no fijo se hubiera producido con anterioridad a la aprobación de la presente Ley, los puestos ocupados por el personal que presenta dicha condición se incluirán en el primer proceso selectivo o de provisión definitiva que se ponga en marcha tras la aprobación de esta Ley.

En todo caso, el personal empleado público que tenga reconocida una relación laboral temporal indefinida no fija, únicamente podrá adquirir la condición de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo mediante los procedimientos previstos al efecto en la presente Ley sobre acceso al empleo público.

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

En el marco de los procesos selectivos, dicha cobertura reglamentaria se producirá tanto en el supuesto de que la plaza sea adjudicada al propio empleado laboral temporal indefinido no fijo, como si resulta ocupada por un tercero.

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

La extinción de la relación laboral temporal indefinida no fija se producirá de manera efectiva el día anterior a la fecha en la que tome posesión el adjudicatario del puesto en virtud del correspondiente proceso selectivo o de provisión definitiva.

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

1. Por la adquisición por parte del empleado laboral temporal indefinido no fijo de la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo conforme al régimen de acceso al empleo público previsto en la presente Ley, cualquiera que sea el Cuerpo, Escala, Agrupación profesional, Administración Pública o Ente Instrumental al que acceda.
2. Por la amortización del puesto de trabajo conforme al procedimiento que reglamentariamente venga determinado en cada Administración Pública.

Los efectos derivados de dicha extinción de la relación laboral serán los señalados en el apartado c) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores, sin que resulten, por tanto, de aplicación en este supuesto los procedimientos y efectos previstos para el despido en los artículos 51 y 52 del Estatuto de los Trabajadores.

La Administración que pretenda llevar a cabo el procedimiento de amortización, deberá dictar, en todo caso, resolución motivada sobre el carácter innecesario de la provisión del puesto.

1. En aplicación del despido por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción por parte de las Administraciones Públicas, en los términos previstos en la Disposición Adicional Vigésima del Estatuto de los Trabajadores.
2. De manera excepcional, y a los exclusivos efectos de regularizar la situación y el dimensionamiento de los efectivos implicados, en el caso de que exista una pluralidad de resoluciones judiciales firmes declarando la condición de personal laboral temporal indefinido no fijo, que presenten como elemento común el desempeño de funciones, puestos de trabajo o categorías profesionales iguales o equivalentes, y no resulte precisa la cobertura de la totalidad de los puestos de trabajo ocupados por el personal en cuyo favor se dictaron dichas resoluciones judiciales, la Administración afectada podrá proceder a extinguir tales relaciones laborales temporales indefinidas no fijas conforme al siguiente procedimiento y condiciones:
3. Elaboración de un Plan de Ordenación del Empleo Público en el que se justifique que no resulta ser necesaria la cobertura de la totalidad de los puestos ocupados por el personal laboral temporal indefinido no fijo por sentencia, detallando de manera razonada el número de plazas cuya cobertura se estima precisa conforme a los criterios de autoorganización, eficacia y eficiencia en la prestación del servicio y racionalidad de la utilización de los recursos públicos.
4. Dicho Plan de Ordenación del Empleo Público deberá identificar de manera detallada las plazas cuya cobertura se estima precisa, procediéndose a la creación formal de dichas dotaciones conforme al sistema legalmente previsto en cada una de las Administraciones Públicas vascas. Asimismo, dicho Plan de Ordenación del Empleo Público debe contener la relación del personal laboral temporal indefinido no fijo afectado.
5. Una vez aprobado el Plan de Ordenación del Empleo Público, se procederá a la cobertura reglamentaria de las plazas creadas, en el ámbito de un proceso selectivo convocado y desarrollado conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad y a los demás criterios de actuación previstos en la presente Ley para el acceso al empleo público.
6. Hasta el momento el que se produzca la provisión de las plazas ofertadas en el proceso selectivo, el personal laboral temporal indefinido no fijo afectado mantendrá su relación de empleo.
7. Una vez resuelta la Oferta de Empleo Público, la totalidad del personal laboral indefinido incluido en el Plan del Empleo Público que dio origen al proceso selectivo, extinguirá su relación laboral temporal de carácter indefinido no fijo, siendo los efectos derivados de dicha extinción de la relación laboral los señalados en el apartado c) del artículo 49.1 del Estatuto de los Trabajadores.
8. En relación con las sentencias que califican el despido como improcedente a la vez que declaran la existencia de una relación laboral temporal indefinida temporal no fija, incluido los supuestos de cesión ilegal de trabajadores, las Administración Públicas vascas podrán optar por la indemnización, y no por la readmisión, siempre que la utilización de dicha opción sea legalmente posible y se dé cualquiera de las siguientes circunstancias:
9. Cuando se informe negativamente por el órgano competente acerca de la disponibilidad económica y la necesidad estructural y funcional precisas para la creación de la nueva dotación.
10. Cuando en los Planes de ordenación del empleo público o en los Planes de optimización de gestión de personas, se prevea como opción preferente la indemnización.
11. Cuando no se considere necesaria la incorporación a la Relación de Puestos de Trabajo de la nueva dotación que pudiera derivarse de la sentencia por la que declara la existencia de una relación laboral temporal indefinida no fija.
12. El departamento competente de materia de Función Público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi será el responsable de informar y tramitar las opciones de readmisión o indemnización vinculadas a un supuesto de reconocimiento judicial de una relación laboral temporal de carácter indefinido, que afecte a sus Departamentos y Organismos Autónomos.

## 

## Disposición Adicional Séptima- Efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en esta Ley.

1. 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:
2. Reconocimiento del grado de desarrollo profesional y, en su caso, del grado personal consolidado.
3. Reconocimiento de trienios.
4. Reconocimiento del derecho a la percepción de primas, premios o indemnizaciones con motivo de la jubilación.
5. Reingreso al servicio activo.
6. Rehabilitación de la condición de funcionario.
7. Solicitudes de prolongación de la permanencia en servicio activo y de jubilación parcial.
8. Integración en los Cuerpos y Escalas y encuadramiento en especialidades o Áreas Funcionales.
9. Cualquier solicitud o reclamación relativa a los procedimientos de provisión y selección de puestos de trabajo.
10. Solicitudes de homologación.
11. Solicitudes de compatibilidad.
12. Solicitudes permisos cuya concesión esté sometida a la cobertura de las necesidades del servicio, cuando el permiso solicitado sea por una duración superior a 15 días consecutivos.
13. Cualquier otra solicitud susceptible de producir efectos económicos.

2.- Cada Administración pública vasca deberá proceder a la regulación de los efectos del silencio en relación al resto de solicitudes que puedan formular sus empleados públicos.

# Disposición Adicional Octava.- 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.

## Disposición adicional Novena.- Código ético, régimen de incompatibilidades y deberes personal eventual y personal directivo público profesional al Servicio del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El personal eventual y el personal que ocupe puestos correspondientes a la Dirección Pública Profesional del Sector Público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, no reservados a personal funcionario, estarán a lo dispuesto en el Código Ético y al régimen legal específico de incompatibilidades previsto para los Altos cargos del Gobierno.

**Disposición Adicional Décima.- Personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Euskadi destinado en Osakidetza-Servicio vasco de salud**

1. El personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi que se integre voluntariamente en el régimen estatutario previsto en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi será declarado, previa acreditación, en situación de servicios en otras Administraciones públicas, con los efectos previstos en la presente Ley.
2. El personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi que se integre voluntariamente en el régimen estatutario previsto en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, cualquiera que sea el sistema de acceso, en los Grupos, categorías y puestos funcionales propios del Ente público Osakidetza- Servicio vasco de salud distintos a aquellos en los que inicialmente se hubiera integrado será declarado en la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.
3. El personal funcionario de carrera perteneciente a los Cuerpos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi o transferido de otras Administraciones públicas que prestando sus servicios en el ente público Osakidetza-Servicio vasco de salud, tenga derecho y no ejercitara la opción de integración en el régimen estatutario previsto en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, se mantendrá en servicio activo en su Cuerpo de origen, de acuerdo a lo preceptuado en la citada Ley y su normativa de desarrollo.
4. La declaración de situaciones administrativas y sobre compatibilidad del personal funcionario de la Comunidad Autónoma con destino en el Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud, será efectuada por el órgano competente en la materia según la distribución competencial interna del ente público Osakidetza-Servicio vasco de salud. La declaración de la situación correspondiente deberá ser comunicada a la Dirección de Función Pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi para su inscripción en el Registro de Personal.

**Disposiciones Adicional Undécima.- Medidas de acción positiva en el acceso al empleo público a favor de las víctimas de terrorismo y de colectivos desaventajados.**

#### 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.

#### 

#### Otras medidas de discriminación positiva para colectivos desaventajados.

1. Las Administraciones Públicas Vascas, así como el resto del entidades del sector público vasco, podrán elaborar programas temporales de acceso al empleo público, que no requieran de una cualificación especial y que permitan la inserción laboral de las personas que pertenezcan a los siguientes colectivos:
2. 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.
3. Menores a quienes se les haya aplicado la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, ley de responsabilidad penal del menor y hayan sido privados de libertad o se les hayan impuesto otras medidas previstas en la legislación.
4. Personas marginadas socialmente que se encuentren en programas de inclusión social impulsados por las Administraciones Públicas y cuya concreción se delimitará reglamentariamente.
5. 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.
6. Cualquier medida de discriminación positiva deberá observar los principios contenidos en la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

**Disposición Adicional Duodécima.- Equivalencia de Cuerpos y Escalas de las Administraciones Públicas vascas.**

Con el fin de facilitar la movilidad del personal empleado público, el Gobierno vasco, previo examen por parte de la Comisión de Coordinación del Empleo de Euskadi, procederá a establecer las condiciones en las que el personal incluido en el ámbito de aplicación de la presente Ley pueda participar en aquellas convocatorias que para la provisión de puestos de trabajo efectúen las distintas Administraciones Públicas vascas.

A estos efectos, se deberá identificar la analogía existente entre las funciones que correspondan a la Cuerpos y Escalas de la Administración de origen y los de la Administración convocante o destino y el nivel de titulación exigido para el acceso a los mismos.

Dicho desarrollo reglamentario contendrá necesariamente la equivalencia entre los diferentes Cuerpos, Escalas, Subescalas y Especialidades de las distintas Administraciones Públicas vascas.

#### Disposición Adicional Decimotercera.- Personal funcionario de la Administración Local con habilitación de carácter nacional.

1. En las Administraciones locales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, serán funciones reservadas a personal funcionario con habilitación de carácter nacional las siguientes:
2. 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.

1. Corresponden a la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi:
2. En los procesos de provisión de puestos reservados a personal funcionario de habilitación nacional en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Euskadi, establecer el 30 por cien del total posible de los méritos, en relación al conocimiento de las especialidades jurídicas y económico-administrativas que se derivan de los derechos históricos y, especialmente, del Concierto Económico.
3. Publicar de manera simultánea en los Boletines Oficiales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las bases del concurso ordinario aprobadas por las Corporaciones Locales para la provisión de los puestos vacantes, de acuerdo con el modelo de convocatoria y bases comunes aprobadas por la Administración del Estado.
4. Incluir en el Convenio que la Administración del Estado firme con el Instituto Vasco de Administración Pública para la formación por éste último del personal funcionario local de habilitación nacional destinados en la Comunidad Autónoma de Euskadi, aquellas materias o disciplinas propias de sus específicas particularidades, con la única condición del cumplimiento de los requisitos mínimos de orden académico que con carácter general estén establecidos para las cuestiones de exigencia común en todo el Estado, nunca superiores a los que rijan para el propio Instituto nacional de Administración Pública.
5. Llevar un Registro de personal funcionario de Administración local con habilitación nacional con destino en la Comunidad autónoma de Euskadi, integrado con el Ministerio de hacienda y Administraciones Públicas, donde se inscribirán y anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa de este personal funcionario.
6. Será competencia de los Territorios Históricos en materia de personal funcionario con habilitación de carácter nacional:
7. La facultad de convocar exclusivamente para su Territorio los concursos para la cobertura de las plazas vacantes en el mismo, así como la facultad de nombramiento en dichos concursos.
8. Los concursos de provisión de plazas, serán dos al año, el concurso ordinario y el concurso unitario.
9. Cubrir, excepcionalmente, por el sistema de libre designación, los puestos de trabajo reservados a personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional, en los municipios incluidos en el ámbito subjetivo definido en los artículos 111 y 135 del texto refundido de la Ley Reguladora de Haciendas Locales, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, así como las Diputaciones forales, entre personal funcionario de la subEscala y categoría correspondiente. Cuando se trate de puestos de trabajo que tengan asignadas las funciones de control y fiscalización interna de la gestión económico-financiera y presupuestaria, y de contabilidad, tesorería y recaudación, será precisa la autorización expresa del órgano competente de la Administración General del Estado en materia de Haciendas locales.
10. Efectuar, de acuerdo con lo establecido en la normativa básica del Estado, los nombramientos provisionales de funcionarios con habilitación nacional, así como las Comisiones de Servicio, acumulaciones nombramientos de personal interino y de personal eventual.
11. Efectuar, excepcionalmente, antes del transcurso de dos años desde la obtención del último puesto por concurso, nombramientos con carácter provisional, siempre que existan razones y circunstancias que requieran la cobertura del puesto con carácter urgente por estos funcionarios, y la imposibilidad de efectuar un nombramiento provisional conforme a lo establecido en el párrafo anterior.

Reglamentariamente se establecerán las circunstancias excepcionales que justifiquen la solicitud de un nombramiento provisional, debiendo tenerse en cuenta, en todo caso, el posible perjuicio o menoscabo que se generaría en la Entidad Local en la que se ocupe el puesto en el momento de la solicitud.

1. Llevar un Registro de personal funcionario de Administración local con habilitación nacional con destino en el Territorio Histórico correspondiente, integrado con la Comunidad Autónoma de Euskadi, donde se inscribirán y anotarán todos los actos que afecten a la vida administrativa de estos funcionarios.
2. Corresponde a la Administración Local:
3. Establecer el 5 por cien del total posible de los méritos valorables en el concurso de provisión de plazas, en base a las especificidades que estime conveniente en razón a las características locales.
4. Aprobar las bases del concurso ordinario para la provisión de los puestos vacantes, de acuerdo con el modelo de convocatoria y bases comunes aprobadas por la Administración del Estado.

En el caso de cese de un puesto de libre designación, la Corporación local deberá asignar a la persona funcionaria cesada un puesto de trabajo de su mismo Grupo de titulación.

El personal funcionario de carrera deberá permanecer en cada puesto de trabajo, obtenido por concurso, un mínimo de dos años para poder participar en los concursos de provisión de puestos de trabajo o ser nombrado con carácter provisional en otro puesto de trabajo, salvo en el ámbito de una misma Entidad Local.

1. Régimen disciplinario del personal funcionario local con habilitación nacional.
2. Son órganos competentes para la incoación de expedientes disciplinarios al personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional los siguientes:
3. El órgano correspondiente de la Corporación donde el personal funcionario hubiera cometido los hechos que se le imputan, cuando pudieran ser constitutivos de falta leve.
4. La Comunidad Autónoma de Euskadi respecto al personal funcionario de corporaciones locales en su ámbito territorial, salvo cuando los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de faltas muy graves tipificadas en la normativa básica estatal.
5. El Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas cuando los hechos denunciados pudieran ser constitutivos de faltas muy graves, tipificadas en la normativa básica estatal.
6. El órgano competente para acordar la incoación del expediente lo será también para nombrar instructor del mismo y decretar o alzar la suspensión provisional del expedientado, así como para instruir diligencias previas antes de decidir sobre tal incoación.

La instrucción del expediente se efectuará por una persona funcionaria de carrera de cualquiera de los Cuerpos o Escalas del Subgrupo A1 de titulación, incluida la Escala de Funcionarios con Habilitación de carácter nacional, que cuente con conocimientos en la materia a la que se refiera la infracción.

1. Son órganos competentes para la imposición de sanciones disciplinarias al personal funcionario de administración local con habilitación de carácter nacional los siguientes:
2. El Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, cuando la sanción que recaiga sea por falta muy grave, tipificada en la normativa básica estatal.
3. La Comunidad Autónoma de Euskadi, cuando se trate de imponer sanciones de suspensión de funciones y destitución, no comprendidas en el párrafo anterior.
4. El órgano local competente, cuando se trate de imponer sanciones por faltas leves.
5. La sanción impuesta se ejecutará en sus propios términos, aun cuando en el momento de la ejecución, la persona funcionaria se encontrara ocupando un puesto distinto a aquel en el que se produjeron los hechos que dieron lugar a la sanción.

La sanción de destitución implicará la pérdida del puesto de trabajo, con la prohibición de obtener destino en la misma Corporación en la que tuvo lugar la sanción, en el plazo que se fije, con el máximo de seis años, para las faltas muy graves, y de tres años para las faltas graves.

La sanción de suspensión de funciones tendrá una duración máxima de seis años, para las faltas muy graves, y de tres años para las faltas graves.

**Disposición Adicional Decimocuarta.- Planes de Igualdad.**

1. Las Administraciones Públicas vascas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.
2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las Administraciones Públicas vascas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad a desarrollar en el convenio colectivo o acuerdo de condiciones de trabajo del personal funcionario que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo.

**Disposición Adicional Decimoquinta.- Asignación inicial de un grado de desarrollo profesional por encima del mínimo de la Escala correspondiente a cada Grupo o Subgrupo.**

Como excepción al criterio general previsto en el artículo 89.4 de la presente Ley, y de manera debidamente justificada, podrá asignarse en determinados supuestos un grado de desarrollo profesional inicial por encima del mínimo de la Escala que se determine para cada Grupo o Subgrupo de clasificación.

A estos efectos, el Gobierno vasco, de acuerdo con el parecer de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, desarrollará reglamentariamente los principios de común aplicación a las Administraciones Públicas vasca respecto del reconocimiento de niveles de desarrollo profesional durante el proceso de implantación en las mismas de la carrera profesional.

**Disposición Adicional Decimosexta.-Prórroga en el Servicio Activo**

Con independencia de la edad de jubilación forzosa prevista en el artículo 67.3 de la presente Ley, las Administraciones Públicas vascas podrán establecer en los Planes de ordenación de ordenación del empleo público, Planes de optimización de gestión de personas, leyes de presupuestos o normas forales equiparables, que el personal empleado público pueda prorrogar su servicio activo con el fin de facilitar su acceso a la prestación de pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, sin reducción de la misma por no haber completado el periodo de cotización necesario.

La prórroga se otorgará por anualidades, renovables por iguales periodos, y siempre previa solicitud de la persona interesada. Su concesión estará supeditada, en todo caso, a que resulte acreditado que se reúne la capacidad funcional necesaria para ejercer la profesión o desarrollar las actividades correspondientes a su nombramiento

Dicha prórroga en el servicio activo tendrá como límite la fecha en la que se cumplan los 70 años de edad, no pudiendo prolongarse, en ningún caso, más allá del día en el que la persona interesada complete el tiempo de cotización necesario para causar pensión de jubilación contributiva en las condiciones descritas en el presente artículo.

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

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

**Disposición Adicional Decimoctava.- Régimen de Aseguramiento del personal funcionario.**

1. Al personal funcionario de nuevo ingreso en la Administración de la Comunidad Autónoma le será de aplicación el régimen general de la Seguridad Social.
2. El personal funcionario de otras Administraciones que, en virtud de transferencias o por aplicación de los mecanismos de movilidad legalmente establecidos, se incorpore a las Administraciones Públicas vascas, conservará el régimen de previsión social que tuviera originariamente.
3. Las Administraciones Públicas vascas procurarán la prestación de la asistencia sanitaria de su personal funcionario a través del sistema sanitario público, siempre que ello fuera posible en atención a su régimen de previsión social.

**Disposición Adicional Decimonovena.- Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad.**

Los puestos de trabajo de los Servicios Auxiliares de la Administración de Seguridad, se clasifican como reservados a personal laboral.

**Disposición Adicional Vigésima.- Actualización de titulaciones.**

Cuando se aprueben nuevas titulaciones académicas o se produzcan modificaciones en la normativa educativa vigente, el Gobierno vasco, mediante decreto, podrá aprobar y actualizar un catálogo declarativo de equivalencias a los exclusivos efectos de su aplicación en el ámbito del acceso al empleo público.

**Disposición Adicional Vigesimoprimera.- Supuestos especiales de movilidad entre Escalas.**

Cuando así lo prevean las bases de la correspondiente convocatoria, el personal funcionario de carrera podrá acceder a otras Escalas de su mismo Cuerpo mediante los sistemas de provisión de puestos de trabajo previstos en la presente Ley, siempre que la titulación que le sirvió de acceso a la que Escala a la que pertenece figure como requisito de acceso de aquella.

El personal posible beneficiario de este supuesto de movilidad especial en ningún caso ostentará un derecho preferente respecto de la persona funcionaria perteneciente a la Escala convocada.

Asimismo, el desempeño provisional de puestos de trabajo de otras Escalas por este procedimiento no podrá conllevar la posibilidad de integración del personal funcionario en las mismas.

**Disposición Adicional Vigesimosegunda.- Desempeño de puestos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi por personal estatutario y personal funcionario docente no universitario.**

1. El personal estatutario fijo de Osakidetza-servicio vasco de salud y el personal funcionario de carrera de los Cuerpos de personal funcionario docente no universitario podrán desempeñar determinados puestos reservados a personal funcionario o a personal directivo público profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de conformidad con lo que se determine en las respectivas Relaciones de Puestos de Trabajo, siempre que las funciones a realizar justifiquen suficientemente tales adscripciones.
2. Dicho personal deberá reunir los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo y pertenecer al mismo Subgrupo, o Grupo profesional en el caso de que no tenga Subgrupo, en el que esté clasificado el Cuerpo al que esté adscrito el puesto de trabajo a proveer.
3. El personal estatutario fijo y personal funcionario de carrera de los Cuerpos de personal funcionario docente no universitario que desempeñen estos puestos, tienen derecho a percibir las retribuciones complementarias previstas en el artículo 123, excepto el complemento de carrera, asignadas al puesto que desempeñe.

**Disposición Adicional Vigesimotercera.- Personal no homologado.**

Con fecha de efectos del día de entrada en vigor de la presente Ley se procederá a la plena homologación, a los efectos de retribuciones y jornada, del personal no homologado al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

**Disposición Adicional Vigesimocuarta.- Condiciones de trabajo del personal laboral transferido.**

A salvo de la garantía del nivel retributivo, al personal laboral transferido de otras Administraciones a la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi le resultará de directa aplicación, con carácter exclusivo, el Convenio de colectivos laborales al servicio de la Comunidad Autónoma de Euskadi, o el Convenio o Acuerdo de condiciones de trabajo sectorial que corresponda en virtud de la Administración o ente instrumental en el que se encuentre destinado.

El personal laboral transferido será encuadrado de oficio en las Grupos profesionales incluidos en el respectivo Convenio de personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

En ningún caso le resultarán de aplicación a dicho personal laboral transferido los Convenios, Pactos o Acuerdos a los que se encontraban sometidas sus condiciones de trabajo con anterioridad a la transferencia.

**Disposición Adicional Vigesimoquinta.- Jubilación del personal docente.**

El personal funcionario docente podrá optar por obtener su jubilación a la terminación del curso académico en el que cumpliera la edad legal de jubilación.

**Disposición Adicional Vigesimosexta.-. Acceso al Cuerpo sin cumplir el requisito de titulación.**

A través de procesos de promoción interna, se podrá a acceder a plazas del Subgrupo C1 sin encontrarse en posesión de la titulación requerida en el artículo 55 de esta Ley, siempre que se acredite una antigüedad de diez años en un Cuerpo o Escala del Subgrupo C2, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

La previsión anterior resultará igualmente de aplicación en relación a la promoción interna para el acceso a plazas del Subgrupo C2 desde cualquier Agrupación profesional de funcionarios sin requisito de titulación.

**Disposición Adicional Vigesimoséptima.- Comisiones de Servicios en el extranjero.**

La duración máxima de las comisiones de servicios que se confieran en puestos designados en el extranjero será de cinco años.

**Disposición Adicional Vigesimoctava.- Declaración de las situaciones administrativas del personal funcionario de los Cuerpos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi que presten sus servicios en el ente público Osakidetza-Servicio vasco de salud en tanto no se desarrolle el proceso de integración previsto en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.**

La declaración de las situaciones administrativas del personal funcionario de carrera perteneciente a los Cuerpos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi que preste sus servicios en el ente público Osakidetza-Servicio vasco de salud se efectuará, conforme a lo previsto en este Reglamento, por el órgano competente en la materia según la distribución competencial interna del ente público Osakidetza-Servicio vasco de salud.

La declaración de la situación correspondiente deberá ser comunicada a la Dirección de Función Pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi para su inscripción en el Registro de Personal.

**Disposición Adicional Vigesimonovena. Mesa General de Negociación en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en virtud del acuerdo alcanzado con las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes, la Mesa General de Negociación se constituye a los efectos de la negociación colectiva del personal funcionario y estatutario de la Administración General e Institucional y del personal laboral dependiente de la Administración General y del ente público Osakidetza/Servicio Vasco de Salud.

**Disposición Adicional Trigésima. Unidades electorales en Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.**

Las unidades electorales en el ente público Osakidetza-Servicio Vasco de Salud son las establecidas en el Acuerdo de Consejo de Gobierno de 20 de octubre de 1998.

# DISPOSICIONES TRANSITORIAS

## 

## Disposición Transitoria Primera.- Puestos calificados como de personal directivo público profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Aquellos que, a la entrada en vigor de la presente Ley, se encuentren ocupando puestos del ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi que, en aplicación del Título III de la presente Ley, han sido calificados como de directivo público profesional, 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.

## Disposición Transitoria Segunda.- Dirección Pública Profesional y Administraciones Forales y Locales.

En aquellos casos en que la respectiva Administración Pública vasca 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.

## Disposición Transitoria Tercera.- Sistema de equivalencias entre grados personales y grados de desarrollo profesional.

1. 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 las Administraciones Públicas vascas 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 que permitan suplir el tiempo que reste en cada caso para la consolidación del grado personal al personal funcionario que esté desempeñando con adscripción definitiva un puesto de trabajo y no tuviera consolidado el grado personal correspondiente al nivel del puesto.

1. A su vez, el Gobierno vasco regulará mediante decreto, conforme a los criterios establecidos por la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, el sistema de equivalencias entre los niveles que se contemplen en los distintos modelos de desarrollo profesional de las Administraciones Públicas vascas.
2. En todo caso, cualquier nivel de desarrollo profesional reconocido en una Administración Pública vasca, deberá tener su correspondiente reconocimiento recíproco equivalente cuando el personal empleado público se encuentre destinado en una Administración Pública distinta de la que efectuó dicho reconocimiento de nivel de desarrollo profesional.
3. En los supuestos de movilidad entre las distintas Administraciones Públicas vascas, el abono del nivel de desarrollo profesional reconocido en la Administración de origen sólo será posible, conforme a su equivalente, si en la Administración de destino se ha procedido a la implantación del modelo de carrera. En el caso de que en la Administración de destino no se haya implantado el modelo de carrera, se garantizará al personal empleado público el abono de la cantidad que corresponde en función del grado personal acreditado.

## Disposición Transitoria Cuarta.- Grado de desarrollo profesional transitorio y personalizado.

Una vez aprobado el modelo de desarrollo profesional en las Administraciones Públicas vascas, y de acuerdo con los criterios establecidos al respecto por la Comisión de Coordinación del Empleo Público, dichas Administraciones podrán establecer, de manera excepcional y únicamente durante el periodo de implantación del modelo de carrera, un sistema directo de acoplamiento entre el grado consolidado por el personal funcionario de carrera y el nivel de desarrollo profesional a reconocer a los empleados públicos.

## Disposición Transitoria 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 que se establezcan.
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:
3. 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 Públicavasca.
4. 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.
5. No será computable a efectos de consolidación del grado personal el tiempo de servicios prestados en el desempeño provisional de un puesto de trabajo.
6. El periodo de permanencia en un puesto de trabajo en comisión de servicios se computará a efectos de consolidación del grado personal que corresponda al nivel del puesto del puesto propio del personal funcionario afectado.

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.

1. 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.
2. En ningún caso podrá consolidarse un grado personal superior al nivel máximo del intervalo correspondiente al Grupo al que la persona funcionaria pertenezca.
3. El personal funcionario de carrera que desempeñe 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 poseyeren, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.
4. 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.

A efectos de la consolidación del grado superior les serán de aplicación las reglas dispuestas en los apartados anteriores, en especial, la contenida en laletra g).

1. Si durante el tiempo en el que la persona funcionaria sea titular de un puesto de trabajo se adjudicara a la misma 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.
2. 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.
3. 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 e).
4. 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.
5. El tiempo de permanencia en situación de servicios especiales, servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, expectativa de destino, excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino, excedencia voluntaria por cuidado de familiares, por motivos de violencia de género o por motivos de violencia terrorista, excedencia obligatoria temporal y excedencia forzosa, será computado a efectos de consolidación del grado personal como prestado en el último puesto desempeñado en situación de servicio activo.
6. En todo caso, se respetará el nivel del complemento de destino del grado consolidado a la entrada en vigor de la presente Ley.

## Disposición Transitoria Sexta.- Situaciones administrativas reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Empleo Público.

1. Se mantendrán, en los mismos términos y condiciones en los que les fueron otorgadas, las situaciones administrativas distintas de la de servicio activo reconocidas a los empleados públicos de las Administraciones Públicas vascas con anterioridad a la entrada en vigor de la presente Ley.
2. En este sentido, el tiempo de permanencia en dichas situaciones administrativas se computará a los efectos de antigüedad, consolidación de grado y desarrollo profesional conforme a las previsiones de la normativa que resultaba de aplicación en el momento en el que las mismas fueron reconocidas.

## Disposición Transitoria 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 la ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de acuerdo con lo previsto, en su caso, en la leyPresupuestos Generales del Estado.

## Disposición Transitoria 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.

## Disposición Transitoria Novena.- Entrada en vigor del nuevo sistema de titulaciones universitarias.

1. Hasta que no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 55 de la presente Ley, los requisitos de acceso a los Cuerpos Generales y Especiales de las Administraciones Públicas Vascas serán los siguientes:
2. Cuerpos encuadrados en el Grupo de Clasificación “A”, Subgrupo “A1”, título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Grado equivalente a los efectos del acceso al empleo público.
3. Cuerpos encuadrados en el Grupo de Clasificación “A”, Subgrupo “A2”, título de Ingeniero Técnico, Diplomado universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o Grado equivalente a los efectos del acceso al empleo público.
4. Los nuevos títulos universitarios se irán incorporando a los requisitos de acceso al empleo público conforme se vayan expidiendo, en las condiciones contempladas en el catálogo declarativo de equivalencia de titulaciones académicas previsto en la Disposición Adicional Vigésima de la presente Ley.

## Disposición Transitoria 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 55, de acuerdo con las siguientes equivalencias:

- Grupo “A”: Subgrupo “A1”.

- Grupo “B”: Subgrupo “A2”.

- Grupo “C”: Subgrupo “C1”.

- Grupo “D”: Subgrupo “C2”.

- Grupo “E”: Agrupaciones Profesionales sin requisito de titulación.

1. En todo caso los Cuerpos de personal funcionario de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi así como sus correspondientes Escalas quedarán adscritas en los correspondientes Grupos de clasificación conforme lo dispuesto en el Anexo I de la presente Ley.

## 

## Disposición Transitoria Undécima.- Personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario.

El personal laboral fijo que a la entrada en vigor de la presente Ley esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

Asimismo, podrá participar en los procesos selectivos de promoción interna convocados por el sistema de concurso-oposición, 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.

## Disposición Transitoria Decimosegunda.- Personal funcionario que resulta adscrito a una entidad instrumental.

El personal funcionario que preste servicios en una Administración Pública vasca o en una entidad dependiente de ella y que cumpla funciones que, de acuerdo con su norma de creación, sean asumidas por un nuevo ente instrumental creado por dicha Administración, podrá optar por:

1. Integrarse en dicho ente como personal laboral, con reconocimiento a todos los efectos de la antigüedad reconocida por la Administración a la que pertenezca, y quedar en ésta en situación de excedencia voluntaria por interés particular.
2. Mantener la condición de funcionario o funcionaria en el nuevo ente público y ocupar en el mismo un puesto de trabajo a extinguir. Este puesto se extinguirá cuando el funcionario o funcionaria obtenga otra plaza con carácter definitivo o cuando quede vacante por cualquier causa que no comporte reserva de puesto.

## Disposición Transitoria Decimotercera.- Promoción interna horizontal excepcional dentro del Grupo A de clasificación.

Excepcionalmente, y únicamente en el marco de las dos Ofertas de Empleo Público que las respectivas Administraciones Públicas vascas convoquen de manera sucesiva tras la aprobación de la presente Ley, el personal funcionario de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi 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.

## Disposición transitoria Decimocuarta.- Personal empleado público que ocupe en la actualidad puestos de trabajo clasificados como propios del personal directivo profesional

1. Personal funcionario.
2. El personal funcionario de carrera que ocupe puestos que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 30, se reserven al personal directivo profesional puede seguir desempeñándolos hasta que se resuelva la convocatoria para la provisión de los mismos de acuerdo con lo previsto en esta Ley y en la normativa de desarrollo o hasta que cesen en dichos puestos por alguna de las causas que correspondan a la forma de provisión en virtud de la cual ocupan el puesto.
3. Este personal no tendrá la condición de personal directivo profesional y seguirá rigiéndose por la normativa aplicable al personal funcionario de carrera.
4. Personal laboral fijo.

El personal que a la fecha de entrada en vigor de la presente Ley ocupe en virtud de una relación laboral de carácter fijo alguno de los puestos que pasen a integrarse en la Dirección Pública profesional, podrá continuar en el desempeño del mismo conforme al mismo régimen jurídico laboral.

1. Personal eventual de las entidades locales

El personal eventual que, a la entrada en vigor de esta Ley, esté desempeñando, de acuerdo con lo previsto en el [artículo 176.3 del texto refundido de las Disposiciones Legales vigentes en materia de Régimen Local, aprobado por el Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/rdleg781-1986.t7.html#I710), puestos de trabajo de carácter directivo, puede seguir desempeñándolos hasta que se produzca su cese de acuerdo con lo previsto en el artículo 27.5 de esta Ley.

## Disposición Transitoria Decimoquinta.- Exención de la acreditación del perfil lingüístico por edad.

Además de por el supuesto previsto en el artículo 190.7 de la presente Ley, la exención de la exigencia de acreditación de perfil lingüístico del puesto de trabajo del que se es titular, una vez vencida la fecha de preceptividad, será posible para aquellos empleados públicos que a la entrada en vigor de la presente Ley hayan cumplido los cuarenta y cinco años de edad.

## Disposición transitoria Decimosexta.- Garantía de derechos retributivos

1. El régimen retributivo previsto en esta Ley no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.
2. Si el personal incluido en el ámbito de aplicación de esta Ley no se encontrase en la situación de servicio activo, se le reconocerá la cuantía de los derechos económicos y complementos retributivos a los que se refiere el apartado anterior a partir del momento en el que se produzca su reingreso al servicio activo.
3. El personal que, como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en esta Ley, experimente una disminución en el total de sus retribuciones anuales, fijas y periódicas, tendrá derecho a un complemento personal transitorio por la diferencia en los términos previstos en el artículo 133.

## Disposición transitoria Decimoséptima.- Trienios devengados con anterioridad a la integración en los Cuerpos que se crean en esta Ley

1. La cuantía de los trienios perfeccionados por el personal funcionario con carácter previo a su integración en nuevos Cuerpos, Escalas o Agrupaciones Profesionales de Funcionarios sin requisito de titulación, será, en todo caso, la correspondiente al Grupo de clasificación profesional existente con anterioridad a la entrada en vigor de la [Ley 7/2007, de 12 de abril](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l7-2007.html), del [Estatuto Básico del Empleado Público](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l7-2007.html), a que estaba adscrito el Cuerpo al que pertenecía dicho personal funcionario en el momento del perfeccionamiento.

En base a ello, se establece la siguiente equivalencia entre el Grupo originario y el nuevo Subgrupo o Agrupación profesional de funcionarios sin requisitos de titulación prevista en la citada Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público:

* Grupo A: Subgrupo A1.
* Grupo B: Subgrupo A2.
* Grupo C: Subgrupo C1.
* Grupo D: Subgrupo C2.
* Grupo E: Agrupación de Personal Funcionario sin titulación.

1. La fracción de tiempo que reste para completar un trienio se considerará como tiempo de servicios prestados en el subgrupo, o Grupo de clasificación profesional en el supuesto de que éste no tenga Subgrupos, de la [Ley 7/2007, de 12 de abril](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l7-2007.html), del [Estatuto Básico del Empleado Público](http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/l7-2007.html), en el que se halle clasificado el Cuerpo en el que el personal funcionario se haya integrado de acuerdo con lo previsto en esta Ley.

## Disposición Transitoria Decimoctava.- Procedimientos iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de esta Ley

Los procesos selectivos y los procedimientos de provisión de puestos de trabajo de concurso y libre designación iniciados antes de la entrada en vigor de esta Ley se rigen por la normativa anterior. A estos efectos se entiende que estos procedimientos se han iniciado si se hubiera publicado la correspondiente convocatoria.

## Disposición Transitoria Decimonovena.- Período transitorio hasta la publicación de las resoluciones de integración en los Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación.

En tanto no se aprueben por departamento competente en materia de función pública las resoluciones de integración del personal funcionario a los que se refiere la Disposición Adicional Segunda, dicho personal se encontrará transitoriamente pendiente de integración en los correspondientes Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación y sin que ello afecte a su condición de personal funcionario de carrera, ni al desempeño de los puestos de trabajo en que estuvieran destinados.

## Disposición Transitoria Vigésima.- Procedimientos especiales de acceso a los nuevos Grupos y Subgrupos profesionales.

El personal funcionario que, de acuerdo con lo establecido en la disposición adicional segunda, se integre en el Subgrupo profesional C1 y en las pruebas selectivas de acceso a la administración Pública se le exigió específica y expresamente en la convocatoria, como requisito para poder participar, estar en posesión del título de técnica o técnico superior de formación profesional, podrá acceder al nuevo Grupo profesional B mediante los procesos restringidos de promoción interna que a tal efecto se convoquen.

En dichos procesos, se podrá eximir al personal de la evaluación de los contenidos que se tuvieron en cuenta en el temario de acceso a la función pública en las respectivas pruebas selectivas. El personal que supere estas pruebas de integración restringida, permanecerá en el puesto de trabajo del que era titular en su condición de personal funcionario de carrera del Grupo profesional C1, modificándose dicho puesto y clasificándose como B, con las retribuciones complementarias que procedan de acuerdo con los criterios y normas generales aplicables en materia de clasificación de puestos de trabajo establecidos en la presente Ley y en su normativa de desarrollo.

# DISPOSICIÓN DEROGATORIA

**Disposición Derogatoria Única.**

Quedan derogadas la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, y 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 así como cualquier otra disposición de igual o inferior rango que se oponga a lo establecido en la presente Ley.

# 

# DISPOSICIONES FINALES

## Disposición Final Primera.- Delegación al Gobierno Vasco para aprobar un decreto legislativo sobre Cuerpos y Escalas del personal funcionario de las Administraciones Públicas Vascas.

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, y de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Duodécima,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 General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y las Escalas, SubEscalas, Clases y Categorías existentes en las Administraciones Forales y Locales.

## Disposición Final Segunda.- Resoluciones de integración en Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales de funcionarios sin requisitos de titulación.

El Órgano competente en materia de función pública procederá a dictar en el plazo de un año desde la entrada en vigor de la presente Ley, las correspondientes resoluciones de integración de personal funcionario a los que se refiere la Disposición Adicional Segunda.

## Disposición Final Tercera.- Habilitación normativa.

A salvo de las materias que sobre el régimen jurídico del personal empleado público son objeto de reserva de ley, se autoriza al Gobierno Vasco para dictar cuantas disposiciones de carácter reglamentario se estimen precisas en desarrollo de la presente Ley.

## 

## Disposición Final Cuarta.- Entrada en vigor.

La presente Ley entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial de País Vasco.

**ANEXO I**

**ORDENACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL E INSTITUCIONAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI**

**Artículo 1.-Ingreso en Cuerpo o Escala.**

El acceso a la condición de personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos supondrá el ingreso en el Cuerpo y en la Escala u Opción determinados en la convocatoria por la que se haya participado.

**Artículo 2.- Cuerpos de personal funcionario de Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

1. Los Cuerpos de personal funcionario de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi se clasifican en:
2. 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.
3. Cuerpos Especiales, cuando su cometido suponga fundamentalmente el desempeño de una profesión o actividad profesional, así como cuando se requiera una titulación específica.
4. El personal funcionario de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi se agrupa en Cuerpos Generales y Cuerpos Especiales, conforme a la siguiente clasificación:
5. Cuerpos Generales:
6. El Cuerpo Superior de Administración General.
7. El Cuerpo de Gestión Superior de Administración General.
8. El Cuerpo Administrativo de Administración General.
9. El Cuerpo Auxiliar de Administración General.

e) Agrupación profesional sin requisito de titulación.

1. Cuerpos Especiales:
2. Cuerpo Especial Superior.
3. Cuerpo Especial Técnico.
4. Cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos.

d) Cuerpo Especial de Auxiliares Técnicos.

1. Los Cuerpos de Personal Funcionario Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma se ordenan conforme los siguientes Grupos y Subgrupos de Clasificación:
2. Dentro del Grupo A:
3. Subgrupo A1

- Cuerpo Superior de Administración General.

- Cuerpo Especial Superior.

1. Subgrupo A2:

- Cuerpo de Gestión Superior de Administración General.

- Cuerpo Especial Técnico.

1. Dentro del Grupo B:

- Cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos.

1. Dentro del Grupo C:
2. Subgrupo C1

- Cuerpo Administrativo de Administración General.

- Cuerpo Especial de Auxiliares Técnicos.

b) Subgrupo C2:

- Cuerpo Auxiliar de Administración General.

1. Dentro del Grupo Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación:

* Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

## Artículo 3.- Integración del personal funcionario de los Cuerpos de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi en los Cuerpos que se crean por la presente Ley.

1. El personal funcionario integrado en los Cuerpos Generales de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi existentes hasta la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, se integra en los nuevos Cuerpos Generales previstos en el artículo 2 de este Anexo, según lo siguiente:
2. El del Cuerpo Superior de Administración se integra en el Cuerpo Superior de Administración General.
3. El del Cuerpo de Gestión Administrativa se integra en el Cuerpo de Gestión Superior de Administración General.
4. El del Cuerpo Administrativo se integra en el Cuerpo Administrativo de Administración General.
5. El del Cuerpo Auxiliar Administrativo en el Cuerpo Auxiliar de Administración General.

c) El personal funcionario del Cuerpo Subalterno se integra en la Agrupación profesional sin requisito de titulación de personal subalterno.

1. El personal funcionario integrado en los Cuerpos Especiales de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi existentes hasta la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, se integran en los Cuerpos Especiales previstos en el artículo 2 de este Anexo, conforme a lo siguiente:
2. El del Cuerpo Superior Facultativo se integra en el Cuerpo Especial Superior, dentro de la Escala u Opción correspondiente a su titulación.
3. El del Cuerpo de Técnicos de Grado Medio se integra en el Cuerpo Especial Técnico, dentro de la Escala u Opción correspondiente a su titulación.
4. El del Cuerpo de Ayudantes Técnicos se integra en el Cuerpo Especial de Auxiliares Técnicos, dentro de la Escala u Opción correspondiente a su titulación.

## Artículo 4.- Requisitos de titulación de acceso a los Cuerpos de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

1. Para el ingreso en los Cuerpos Generales será requisito imprescindible poseer alguna de las siguientes titulaciones.

1. En el Cuerpo Superior de Administración General: Título Universitario de doctorado, licenciado, Ingeniero Superior, Arquitecto Superior o equivalente, o bien, Titulación Universitaria de Grado o de Postgrado que se determine reglamentariamente.
2. En el Cuerpo de Gestión Superior de Administración General: Título de Diplomado Universitario, Ingeniero Técnico, Arquitecto Técnico o equivalente, o bien, Titulación Universitaria de Grado.
3. En el Cuerpo Administrativo de Administración General: Título de Bachiller o Título de Grado Superior de ciclo formativo de Formación Profesional.
4. En el Cuerpo Auxiliar de Administración General: Título de graduado en Educación Secundaria Obligatoria.
5. En la Agrupación profesional sin requisito de titulación, se exigirá el certificado de escolarización o de aptitud profesional que reglamentariamente se determine.

1. Para el ingreso en los Cuerpos Especiales será requisito imprescindible poseer alguna de las siguientes titulaciones:
2. En el Cuerpo Especial Superior, disponer del Título Universitario exigido en el acceso a la correspondiente Escala u Opción.

1. En el Cuerpo Especial Técnico, disponer del Título Universitario exigido en el acceso a la correspondiente Escala u Opción.
2. En el Cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos se exigirá estar en posesión del Título de Grado Superior de ciclo formativo de Formación Profesional, exigido en el acceso a la correspondiente Escala u Opción.

d) En el Cuerpo Especial de Auxiliares Técnicos se exigirá estar en posesión del Título grado medio de Formación Profesional exigido en el acceso a la correspondiente Escala u Opción.

**Artículo 5.- Funciones de los Cuerpos.**

Las funciones básicas que corresponden a los diferentes Cuerpos son las siguientes:

1. Al Cuerpo Superior de Administración General:

- 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.

1. Al Cuerpo de Gestión Superior de Administración General:

- 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.

1. Al Cuerpo Administrativo de Administración General:

- 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.

1. Al Cuerpo Auxiliar de Administración General:

- 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.

1. A la Agrupación profesional sin requisito de titulación:

- 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.

1. Al Cuerpo Especial Superior:

* 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.
* El desempeño de tareas que requieran de conocimientos propios y específicos de una formación académica concreta.

1. Al Cuerpo Especial Técnico:

* Tareas de colaboración técnica con las de nivel superior.
* Aplicación de normativa, propuestas 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.
* El desempeño de tareas que requieran de conocimientos propios y específicos de una formación académica concreta.

1. Al Cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos:

* Las de colaboración preparatorias o derivadas de las de nivel superior.

* La gestión de 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.
* El desempeño de tareas que requieran de conocimientos propios y específicos de una formación académica concreta.

1. Al Cuerpo Especial de Auxiliares Técnicos:

* Las tareas de apoyo al personal funcionario del Cuerpo Especial Ayudante Técnico.
* Las tareas auxiliares de gestión de información, inspección de proyectos, tramitación de documentación, elaboración y administración de datos, así como inventariado.
* El mantenimiento de equipos y aplicaciones propias de la profesión titulada que hayan de acreditar en cada caso.

**Artículo 6.- Clasificación de las Escalas de Personal Funcionario Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

En la Administración General e Institucional Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, dentro de los Cuerpos Especiales, existirán las Escalas siguientes:

1. En el Cuerpo Especial Superior:
2. Escala de Archivos, Bibliotecas y Documentación.
3. Funciones básicas: 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.
4. Titulación requerida: cualquiera de las habilitantes para el Subgrupo A1.
5. Escala de Epidemiología.
6. Funciones básicas: 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.
7. Titulación requerida: titulación de universitario de Licenciado o Grado en Biología, Licenciado en Sociología, Licenciado en Farmacia, Licenciado en Medicina o Licenciado en Veterinaria o titulaciones homologadas oficialmente a las anteriores.
8. Escala de Estadística.
9. Funciones básicas: 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.
10. Titulación requerida: cualquiera de las habilitantes para el Subgrupo A1.
11. Escala de Sistemas y Tecnologías de la Información.
12. Funciones básicas: 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.
13. Titulación requerida: titulación universitaria de Ingeniería Informática o de Grado equivalente.
14. Escala de Laboratorio.
15. Funciones básicas: 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.
16. Titulación requerida: titulación universitaria de Licenciado o Grado en Biología, Química, Bioquímica, Ciencia y Tecnología de los Alimentos, Farmacia, Veterinaria o Medicina, o titulaciones homologadas oficialmente a las anteriores.
17. Escala de Normalización Lingüística.
18. Funciones básicas: 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.

1. Titulación requerida: cualquiera de las habilitantes para el Subgrupo A1.
2. Escala de Salud Pública.
3. Funciones básicas: la elaboración de planes y programas, el diseño de métodos, y la gestión, ejecución, propuesta e inspección, de carácter superior facultativo relativo a la promoción y protección de la salud pública, incluyendo la seguridad e higiene alimentarias, la sanidad ambiental y la educación para la salud.
4. Titulación requerida: titulación universitaria de Licenciado o Grado en Biología, Ciencia y Tecnología de los Alimentos, Farmacia, Medicina, Química, Veterinaria o Bioquímica, o titulaciones homologadas oficialmente a las anteriores.
5. Escala de Traducción.
6. Funciones básicas: las de traducción, interpretación y terminología en euskera, así como la formación, elaboración de estudios, establecimiento de criterios y supervisión en los ámbitos citados.
7. Titulación requerida: cualquiera de las habilitantes para el Subgrupo A1.
8. Escala de Prevención de Riesgos Laborales
9. Funciones básicas: Planificar y llevar a efecto la atención integral de los trabajadores en lo relativo a la vigilancia de la salud, asistencia e investigación de en accidentes de trabajo, definir los riesgos de los puestos de trabajo, definir, priorizar y llevar a efecto el cumplimiento de los objetivos establecidos para el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, responsabilizándose del seguimiento del mismo, efectuar auditorías internas del sistema de Prevención de Riesgos, elaborar la documentación del Sistema de Gestión de Prevención, efectuando su seguimiento, evaluación y actualización, definir y efectuar las inspecciones y evaluaciones relativas a los ámbitos de la Salud laboral, Seguridad e Higiene Industrial y Ergonomía y Psicosociología.
10. Titulación requerida: en el ámbito de la prevención de riesgos, titulación universitaria de Licenciado o Grado en Ingeniería, Arquitectura, Biología, Químicas, Bioquímica o Piscología, más el Título de Técnico Superior de Especialista en Prevención de Riesgos Laborales; en el ámbito de la Salud Laboral, titulación universitaria de Licenciado o Grado en Medicina más la especialidad de Medicina del Trabajo.
11. Escala de Medio Ambiente.
12. Funciones básicas: las de dirigir, programa, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, controlar, inspeccionar, asesorar y, en general, aquellas de nivel superior de la profesión, relacionadas con la Administración del medio ambiente, la educación ambiental, la evaluación y la inspección del medio ambiente.
13. Titulación requerida: titulación universitaria de licenciado o grado en Medicina, Farmacia, Biología, Veterinaria, Químicas, Geología, Ciencias Ambientales, Física, Ciencias del mar, Ingeniería de Montes, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Caminos, canales y Puertos, Ingeniería en Geodesia y Cartografía, Ingeniería Agrónoma e Ingeniería Química.
14. Escala de Empleo y Orientación laboral
15. Funciones básicas: las de analizar la situación social y laboral del entorno en el que desarrolla sus funciones, detectar oportunidades de inserción laboral en su entorno socio-económico, definir la situación concreta en la que se encuentra el demandante de empleo para llegar a establecer sus condiciones de inserción laboral, orientar en la toma de decisiones de las personas que pretenden acceder al mercado laboral, facilitar al demandante de empleo información sobre su perfil profesional, asesorar sobre los distintos itinerarios formativos y ocupacionales, gestionar la Renta de Garantía de Ingresos y llevar a cabo el control de toda la documentación y expedientes personales sobre usuarios, empleabilidad e inserción.
16. Titulación requerida: titulación universitaria de Licenciado o de Grado en Psicopedagogía, Psicología, Pedagogía, Derecho, Trabajo Social y Relaciones Laborales.
17. Escala de Atención de Emergencias
18. Funciones básicas: las de prestar la asistencia profesional requerida para el funcionamiento permanente del Centro de Coordinación de Emergencias de Euskadi, otorgar la asistencia profesional a las autoridades de protección civil y emergencias del Gobierno Vasco en la elaboración de los planes de protección civil y tácticas operativas, en su activación y en la aplicación de las medidas previstas en aquellos y, en general, en caso de situaciones de emergencia, llevar a cabo el ejercicio de las funciones de intervención que les correspondan en situaciones de emergencia y protección civil, incluidas las de servicio en los grupos logísticos y en los Puestos de Mando Avanzado, así como en la coordinación de la actuación de los servicios implicados en la gestión de la emergencia en los términos previstos en la Ley, ejercer las funciones de previsión, prevención, planificación, análisis y evaluación en relación con el ejercicio de las competencias de protección civil de la Comunidad Autónoma, desarrollar las funciones de inspección y la instrucción de los expedientes sancionadores regulados por esta Ley, en el ámbito de las competencias de protección civil de la Comunidad Autónoma, y todas las demás que les encomiende la normativa vigente
19. Titulación requerida: titulación universitaria de Licenciado o de Grado en Arquitectura, Ingeniería en sus diversas modalidades u opciones, Ciencias Ambientales, Geología, Física, Químicas, Náutica y Transporte Marítimo.
20. En el Cuerpo Especial Técnico:
21. Escala de Archivos, Bibliotecas y Documentación.
22. Funciones básicas: 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.
23. Titulación requerida: cualquiera de las titulaciones habilitantes para el Subgrupo A2.
24. Escala de Estadística.
25. Funciones básicas: 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.
26. Titulación requerida: cualquiera de las titulaciones habilitantes para el Subgrupo A2.
27. Escala de Sistemas y Tecnologías de la Información.
28. Funciones básicas: 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.
29. Titulación requerida: cualquiera de las titulaciones habilitantes para el Subgrupo A2.
30. Escala de Normalización Lingüística.
31. Funciones básicas: 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.
32. Titulación requerida: cualquiera de las titulaciones habilitantes para el Subgrupo A2.
33. Escala de Traducción.
34. Funciones básicas: el desempeño de funciones técnicas de traducción, interpretación y terminología en euskera, así como la impartición de formación, elaboración de estudios y supervisión en los ámbitos citados.
35. Titulación requerida: cualquiera de las titulaciones habilitantes para el Subgrupo A2.
36. Escala de Prevención de Riesgos Laborales.
37. Funciones básicas: desarrollar una atención integral de los trabajadores en lo relativo a la vigilancia de la salud, asistencia, e investigación en accidentes de trabajo, formar e informar sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo y procedimientos de trabajo seguros, colaborar en la implantación del manual del sistema de gestión de prevención, participando en la realización de la evaluación de riesgos y en la formación de mandos y trabajadores en esta materia, desarrollar y actualizar la documentación del Sistema de Gestión de Prevención, desarrollar evaluaciones de riesgos e investigación de accidentes, elaborando el conjunto de informes y estudios relativos al mismos, efectuar inspecciones y evaluaciones relativos al ámbito de la Seguridad e Higiene Industrial y desarrollar actividades de formación e información en materia de Prevención, asesorando a los distintos Departamentos y Comités vinculados a la misma.
38. Titulación requerida: en el ámbito de la prevención de riesgos, titulación universitaria ingeniería técnica, en cualquiera de sus opciones, arquitectura Técnica o Grado equivalente, más el Título de Técnico Superior de Especialista en Prevención de Riesgos Laborales; en el ámbito de la Salud Laboral, titulación universitaria de Diplomado o Grado en Enfermería más la especialidad de Medicina del Trabajo.
39. Escala de Medio Ambiente.
40. Funciones básicas: Actividades de propuesta, gestión, ejecución, control, tramitación e impulso, estudio e informe y, en general, las de colaboración técnica con el Cuerpo Superior y las propias de la profesión relacionadas con la administración del medio ambiente, educación ambiental y evaluación e inspección del medio ambiente.
41. Titulación requerida: titulación universitaria de Ingeniería Técnica Forestal, Industrial, de Obras Públicas o Agrícola, o de Grado equivalente.
42. En el Cuerpo Especial de Auxiliares Técnicos:
43. Escala de Laboratorio.
44. Funciones básicas: 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.
45. Titulación requerida: la titulación de Técnico Especialista en Formación Profesional de Segundo Grado Rama Química o Técnico Especialista en Formación Profesional de Segundo Grado Rama Sanitaria especialidades de Laboratorio y Salud Ambiental, o titulaciones equivalentes a efectos académicos y profesionales a las anteriores.

1. Escala de Traducción.
2. Funciones básicas: el desempeño de funciones de preparación y colaboración en traducción, interpretación y terminología en euskera, así como en la impartición de formación, elaboración de estudios y supervisión en los ámbitos citados.
3. Titulación requerida: cualquiera de las titulaciones habilitantes para el Subgrupo C1.

**Artículo 7.- Opciones.**

Dentro de los Cuerpos Especial Superior, Especial Técnico, Especial de Ayudantes Técnicos y Especial Auxiliar Técnico, podrán existir tantas Opciones como titulaciones académicas oficiales se encuentren en vigor.

**Artículo 8.-** **Especialidades de los Cuerpos y Escalas de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.**

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 de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el Gobierno vasco podrá crear, mediante decreto, Especialidades, conforme al régimen jurídico previsto al efecto en el artículo 59 de la presente Ley.

**Artículo 9.– Asignación de especialidades a los puestos de trabajo.**

La asignación de especialidades se realizará a través de las relaciones de puestos de trabajo atendiendo a las características de los mismos, conforme se determine en el decreto que las regule de acuerdo con lo expresado en esta ley.

**Artículo 10.– Determinación de las Opciones de los Cuerpos especiales.**

La determinación de las Opciones de los Cuerpos especiales se realizará en las correspondientes relaciones de puestos de trabajo atendiendo a las características de los mismos.

**Artículo 11.– Adecuación de las relaciones de puestos de trabajo.**

Se autoriza al titular del Departamento competente en materia de función pública a que dicte, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta ley, una orden en la que se adecue el contenido de las relaciones de puestos de trabajo a lo previsto en esta norma.

**Artículo 12.– Inclusión de nuevas titulaciones oficiales en las Escalas existentes.**

Se faculta al Gobierno Vasco para que, en el supuesto de que se aprueben nuevas titulaciones oficiales adecuadas para el desempeño de las funciones correspondientes a alguna de las Escalas previstas en el presente Anexo, disponga mediante decreto su inclusión entre las habilitantes para el acceso a las mismas.

## Artículo 13.- Efectos derivados de la integración en Cuerpos, Escalas, Opciones, Especialidades o Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

1. La integración del personal funcionario de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi en los nuevos Cuerpos, Escalas, Opciones, Especialidades o Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación 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.
2. El personal integrado en las nuevas Escalas no mantendrá derecho alguno en relación con las Escalas de procedencia.

## Artículo 14.- Integración del personal funcionario de carrera de la Comunidad Autónoma de Euskadi destinado en Entes Públicos de Derecho Privado y demás entidades instrumentales de su Sector Público, en los nuevos Cuerpos y Escalas creados en la presente Ley.

El personal funcionario de carrera de la Comunidad Autónoma de Euskadi destinado en Entes Públicos de Derecho Privado y demás entidades instrumentales de su Sector Público, que se encuentre en situación de servicios especiales o en cualquier otra situación que conlleve reserva de puesto, se integrará en los nuevos Cuerpos y Escalas conforme a las previsiones contenidas en el presente Anexo*.*

**Artículo 15.- Convocatorias en curso.**

El personal funcionario que acceda a la función pública de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos mediante las convocatorias en curso quedará integrado en el Cuerpo y, en su caso, Escala u Opción correspondiente a la plaza a la que opta de acuerdo con los criterios establecidos en la presente Ley.

**Artículo 16.- Integración del personal funcionario procedente de otras Administraciones Públicas.**

1. El personal funcionario procedente de otras Administraciones Públicas que acceda a la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma en virtud de transferencias, se integrará en los Cuerpos y Escalas previstos en el presente Anexo.
2. La integración se efectuará conforme al Cuerpo, Escala o SubEscala de procedencia y las funciones asignadas, de acuerdo con los requisitos y procedimientos establecidos reglamentariamente.