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

Comunidad Autónoma del País Vasco
«BOPV» núm. 245, de 26 de diciembre de 2022
«BOE» núm. 5, de 06 de enero de 2023
Referencia: BOE-A-2023-353

ÍNDICE

Preámbulo 4

TÍTULO PRELIMINAR. Disposiciones generales 12

TÍTULO I. Órganos del empleo público vasco y sus competencias 15

CAPÍTULO I. Órganos comunes del empleo público vasco 15

CAPÍTULO II. Órganos del empleo público de la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus competencias 17

Sección Primera. Órganos superiores 18

Sección Segunda. Otros órganos competentes en materia de empleo público en la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi 20

CAPÍTULO III. Órganos competentes en materia de empleo público del resto de administraciones públicas vascas 25

TÍTULO II. Personal al servicio de las administraciones públicas vascas 25

CAPÍTULO I. Personal al servicio de las administraciones públicas vascas. personal funcionario y personal laboral 25

CAPÍTULO II. Personal de confianza y asesoramiento especial 27

TÍTULO III. La función directiva y el estatuto del personal directivo profesional en las administraciones públicas vascas 28

CAPÍTULO I. Dirección pública profesional. Ordenación 28

CAPÍTULO II. Procedimiento de designación y régimen jurídico del personal directivo público profesional 30

TÍTULO IV. Ordenación y estructura del empleo público 32

CAPÍTULO I. La ordenación del empleo en el sector público vasco 32

Sección Primera. Instrumentos de ordenación del empleo público de las administraciones públicas vascas . . 32
Sección Segunda. Instrumentos de planificación del empleo público 36
Sección Tercera. Otros instrumentos para la ordenación y planificación del empleo público 41
CAPÍTULO II. La estructura del empleo público vasco. 42
TÍTULO V. Adquisición y pérdida de la condición de personal empleado público 43
CAPÍTULO I. Adquisición y pérdida de la relación de servicio 43
CAPÍTULO II. Principios y requisitos de acceso al empleo en el sector público vasco 45
TÍTULO VI. Selección y formación de personal empleado en el sector público vasco 49
CAPÍTULO I. Procesos y sistemas de selección de personal empleado en el sector público vasco 49
CAPÍTULO II. Órganos de selección en el empleo público vasco 53
CAPÍTULO III. Formación en el empleo público vasco. El Instituto Vasco de Administración Pública 54
TÍTULO VII. La carrera profesional 56
CAPÍTULO I. Concepto y modalidades de carrera profesional en las administraciones públicas vascas 56
CAPÍTULO II. Carrera profesional vertical y horizontal 57
CAPÍTULO III. Carrera profesional horizontal. Grados de desarrollo profesional 58
CAPÍTULO IV. Promoción interna. 58
TÍTULO VIII. Provisión de puestos de trabajo y movilidad 60
CAPÍTULO I. Modalidades de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario 60
CAPÍTULO II. Concurso. 61
CAPÍTULO III. Libre designación 64
CAPÍTULO IV. Órganos técnicos de provisión de puestos de trabajo 65
CAPÍTULO V. Otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo 65
CAPÍTULO VI. Movilidad del personal funcionario público 68
TÍTULO IX. Sistema retributivo en el empleo público vasco 71
TÍTULO X. Situaciones administrativas del personal en las administraciones públicas vascas 78
TÍTULO XI. Derechos, deberes, código de conducta, incompatibilidades y responsabilidades del personal empleado público vasco 92
CAPÍTULO I. Derechos del personal empleado público vasco. Permisos, vacaciones y régimen de jornada laboral 92
CAPÍTULO II. Código ético y de conducta del personal empleado público vasco 94
CAPÍTULO III. Responsabilidad y régimen de incompatibilidades 94
TÍTULO XII. Régimen disciplinario 95

CAPÍTULO I. Disposiciones generales y principios del régimen disciplinario 95
CAPÍTULO II. Infracciones disciplinarias 96
CAPÍTULO III. Sanciones disciplinarias 100
CAPÍTULO IV. Procedimiento disciplinario 101
TÍTULO XIII. De la normalización lingüística. 102
TÍTULO XIV. De la negociación colectiva en las administraciones públicas vascas 105
Disposiciones adicionales 111
Disposiciones transitorias 120
Disposiciones derogatorias 126
Disposiciones finales 126

TEXTO CONSOLIDADO
Última modificación: 06 de julio de 2026

Se hace saber a todos los ciudadanos y ciudadanas de Euskadi que el Parlamento Vasco ha aprobado la Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

I. La Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, estableció el marco normativo que posibilitó la puesta en marcha de un modelo que dio cobertura a las políticas de empleo público de las diferentes administraciones públicas vascas. Ese desarrollo normativo se basó en la competencia atribuida a la Comunidad Autónoma por el artículo 10.4 del Estatuto de Autonomía del País Vasco, y su pretensión última era construir una función pública común para la totalidad de las administraciones públicas vascas.

Las administraciones públicas vascas han desarrollado las políticas de recursos humanos que, como consecuencia de la negociación y el acuerdo, han permitido configurar un entramado de normas en el marco del modelo de la Ley 6/1989, de 6 de julio, citada.

La Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, con el objetivo de crear un modelo vasco de función pública, estableció algunos elementos básicos comunes que lo identificaran, sin perjuicio de las singularidades derivadas de cada administración vasca y de sus potestades de autoorganización. Por una parte, el concepto de «sector público vasco» ha ido insertándose paulatinamente en algunas leyes de la Comunidad Autónoma; por otra parte, la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, abogó por su aplicación a todas las administraciones públicas vascas e, incluso, al personal laboral en buena parte de sus previsiones.

La cimentación de este modelo de función pública se ha realizado gradualmente en la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi y, especialmente, a partir del año 1993 a través del desarrollo reglamentario de la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca y de los principios de actuación en materia de empleo público sustentados en el Informe de la Comisión para la Racionalización y Mejora de la Administración Pública (Corame). En la fase inicial del desarrollo reglamentario se publicaron normas destinadas al conjunto de las administraciones públicas vascas, como fue el caso del Reglamento de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario, aprobado por el Decreto 190/2004, de 13 de octubre. En fases posteriores se publicaron nuevos reglamentos, algunos de ellos de aplicación exclusiva para la Administración general de la Comunidad Autónoma y sus organismos autónomos. Se constituía así un modelo que pretendía consolidar un marco común para las administraciones públicas vascas, pero con el respeto a la autonomía de las administraciones local y foral, y de la Universidad del País Vasco, para poder desarrollar las peculiaridades del empleo público de las mismas.

En este sentido, la Ley de Empleo Público Vasco no conlleva menoscabo o indebida afectación a las competencias de autoorganización de las Administraciones afectadas, a las que se les reconoce una amplia capacidad de determinación sobre su empleo público.

Esta Ley de Empleo Público Vasco entronca directamente con ese largo proceso de racionalización y modernización de la función pública. Algunos de los elementos del modelo vigente siguen teniendo un papel relevante en el nuevo marco normativo, como puede ser el papel del puesto de trabajo como elemento central en el empleo público, pero, a su vez, posibilita mantener elementos diferenciadores o desarrollados específicamente por alguna de las administraciones públicas en los últimos años, como puede ser el desarrollo y la definición de áreas funcionales o el papel fundamental de los planes de empleo público en las políticas de ordenación de los recursos humanos; sin embargo, también se proponen una serie de cambios sustantivos en algunos elementos nucleares del sistema, como consecuencia del contexto normativo que articula el empleo público en estos últimos años, en el que se establece una concepción abierta del empleo público que permite, por tanto, unos márgenes de configuración normativa bastante amplios en su desarrollo, sobre todo en 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 exigen que sea el legislador autonómico el que defina su alcance y su función. De ahí, la trascendencia que tiene la aprobación de esta Ley de Empleo Público Vasco, pues activa aquellos elementos que pueden resultar más innovadores, como son la dirección pública profesional, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, el sistema retributivo y los sistemas de provisión de puestos de trabajo.

La mejora de la calidad institucional del empleo público vasco debe ser uno de los referentes para el desarrollo de esta 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.

La ley muestra, en consecuencia, elementos de continuidad con el modelo anterior, pero asimismo contiene amplios márgenes para que cada una de las administraciones públicas incluidas en su ámbito pueda tomar decisiones que, respetando el margen de la negociación colectiva en el empleo público y los elementos comunes definidos en la ley, resuelvan las necesidades de cada una de ellas sin dejar por ello de, en su conjunto, articular un modelo común de empleo público. Por ello, la ley es sumamente respetuosa con la autonomía foral y local, la autonomía universitaria, así como con las potestades normativas y de organización propia 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, respetando los márgenes de actuación de las distintas administraciones. 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 u horizontal, o mixto, o, incluso, si mantiene transitoriamente el modelo actualmente existente. En cualquier caso, la ley proporciona una serie de instrumentos a través de los cuales se podrá cooperar, demandar asistencia técnica o encomendar la gestión a otra institución en estas materias. Para hacer efectiva esa cooperación y asistencia, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y el Instituto Vasco de Administración Pública se transforman en piezas sustanciales del modelo propuesto.

La ley establece 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.

Ha de señalarse, igualmente, que, en el procedimiento de elaboración de la Ley de Empleo Público Vasco, se han respetado las exigencias establecidas al respecto en la Ley 6/2022, de 30 de junio, del Procedimiento de Elaboración de las Disposiciones de Carácter General.

II. La Ley de Empleo Público Vasco se estructura en un título preliminar, catorce títulos específicos, treinta y tres disposiciones adicionales, dieciocho disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

El título preliminar recoge las disposiciones generales. Dentro de estas, 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 público vasco.

La conceptuación de la ley como norma de carácter integral 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.

Igualmente, la ley reconoce la singular naturaleza de las entidades participadas o financiadas mayoritariamente por las administraciones públicas vascas, extendiendo la aplicabilidad de determinados contenidos de la misma a estas entidades.

III. 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. También tendrá una posición relevante el Consejo Vasco del Empleo Público, como órgano en el que quienes representen a la Administración y quienes representen al personal empleado público analizarán y propondrán soluciones ante los problemas más relevantes en el empleo público.

Asimismo, irrumpe con la condición de nuevo órgano común el Gobierno Vasco, al que se le atribuye una relación de facultades pormenorizadas sobre diversos aspectos regulados en esta ley. Dicha previsión resulta del todo pertinente, puesto que de forma inmediata permite responsabilizar a un órgano concreto de tareas de desarrollo reglamentario que resultan de todo punto imprescindibles para la puesta en práctica de objetivos importantes y novedosos incluidos en esta ley.

En este sentido, todas las facultades atribuidas al Gobierno Vasco como órgano común responden a la función de ser aplicables a la generalidad de las administraciones públicas vascas, por lo que se justifica que se residencien en el órgano ejecutivo común del empleo público.

El capítulo II detalla los órganos competentes en materia de empleo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como un largo listado de competencias que estos pueden ejercer. 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.

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, que se asienta en el reconocimiento del principio de autonomía foral y local.

IV. El título II de la ley se ocupa del personal al servicio de las administraciones públicas vascas, estructurándose en dos capítulos. El capítulo I tiene por objeto la enumeración de las clases de personal y el tratamiento específico del personal funcionario de carrera, del personal 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.

Entre otros aspectos, se contempla la duración máxima de los programas de carácter temporal, a fin de evitar la reproducción de un mal endémico en la Administración, como es la alta temporalidad de su personal.

V. Se incorpora en el título III un elemento novedoso en el marco legal del empleo público vasco, si bien ya había sido objeto de regulación en el ámbito de la Comunidad Autónoma. 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 autoorganización. Priman, 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 las estructuras de la dirección pública profesional.

El título III ordena con detalle la dirección pública profesional en las administraciones públicas vascas, definiendo un conjunto de reglas a las que deberá sujetarse toda administración pública que inserte en su seno la dirección pública profesional.

Si bien no con una regulación acabada como la que presenta esta ley, la figura del personal directivo público profesional ya se encontraba implantada en el ámbito de la

Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, tal y como se deduce de la lectura de la Ley 14/1988, de 28 de octubre, de retribuciones de altos cargos, donde se distingue nítidamente el régimen de los altos cargos de la Administración y el de los puestos directivos de las sociedades públicas y entes públicos de derecho privado de la Comunidad Autónoma.

Cabe mencionar, asimismo, la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos, que incluye en su ámbito de aplicación al personal directivo perteneciente al sector público de la Comunidad Autónoma del País Vasco y a las personas designadas por el Gobierno Vasco o por un cargo público para ocupar un cargo de dirección o administración en entidades de naturaleza y capital mayoritariamente privado o en cualquier otra entidad en que su control corresponda a varias administraciones públicas o a sus respectivos sectores públicos, además de al personal eventual de la Comunidad Autónoma de Euskadi con rango igual o superior a director o directora. A este personal se le aplica igualmente el Decreto 156/2016, de 15 de noviembre, sobre obligaciones y derechos del personal cargo público.

El título III, en primer lugar, define quiénes tendrán la consideración de 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 su desempeño. En el supuesto de las entidades locales, la regulación de la dirección pública profesional se regirá por la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi y, supletoriamente, por lo dispuesto en esta ley.

Una atención especial se prevé en la ley para el desarrollo del procedimiento de designación del personal directivo público profesional, basado en los principios de mérito, capacidad e idoneidad, publicidad y concurrencia, derivando a un posterior desarrollo reglamentario el resto de aspectos que deben definir esta nueva figura administrativa.

VI. El título IV regula la ordenación y estructura del empleo público, sistematizando tan importante materia en dos amplios capítulos. El primero regula los instrumentos de ordenación y planificación del empleo público, como pueden ser las agrupaciones de puestos de trabajo, conocidas como «áreas funcionales» en el campo de la Administración de la Comunidad Autónoma, y los análisis de las funciones y características de los distintos puestos de trabajo. En todo caso, la regulación permite a las distintas administraciones públicas graduar la intensidad y los instrumentos concretos que puedan activar para su aplicación efectiva.

La ley opta asimismo por establecer una regla general de funcionarización del personal al servicio de las administraciones públicas vascas que, no obstante, prevé 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 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.

Los instrumentos de planificación del empleo público reciben un tratamiento específico. Se regulan los planes de ordenación del empleo público vasco. 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, que puede permitir a las distintas administraciones configurar dicho elemento como instrumento de mejora de la gestión y de desarrollo profesional del personal empleado público.

Así, se prevé que por medio de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi se logre una unificación de criterios para el desarrollo normativo que deban realizar las distintas administraciones públicas vascas, entre otros, sobre los efectos de la evaluación del desempeño en la carrera profesional.

El capítulo II de este título IV se ocupa de la estructura del empleo público. En este punto, las innovaciones obedecen principalmente a la configuración de los cuerpos y escalas. Pero también se incorporan elementos variables en su aplicación por las distintas administraciones públicas, como pueden ser las subescalas, opciones y especialidades.

Es por ello por lo que se articula una delegación legislativa que se realiza en el Gobierno Vasco para aprobar el sistema de equivalencias entre las estructuras funcionariales autonómicas, forales y locales.

VII. El título V regula la adquisición y la pérdida de la condición de personal empleado público. Se estructura en dos capítulos. El primero está dedicado a establecer una serie de reglas sobre la adquisición y pérdida de la condición de personal funcionario, así como, más tangencialmente, de personal laboral fijo al servicio de las administraciones públicas vascas.

Entre los aspectos que se contemplan en este título V, se encuentra la instauración de las reglas para dilucidar la petición de prórroga en el servicio activo que pueda cursar el personal funcionario. Pese a su relativa complejidad, resulta un régimen adecuado, ya que se valorarán combinadamente aspectos objetivos (la existencia o no de necesidades imperiosas de atención al servicio) y subjetivos (la evaluación del desempeño, el nivel de cumplimiento horario y de asistencia al trabajo, la capacidad psicofísica y la permanencia en el servicio activo o en situaciones administrativas con reserva de puesto de trabajo).

El capítulo II está dedicado a los principios y requisitos de acceso al empleo público vasco, previendo no solo 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, así como una serie de importantes medidas de acción positiva en materia de acceso para personas con discapacidad, estableciéndose incluso un sistema específico de acceso para dicho colectivo.

La ley asume el papel ejemplar que deben ejercer las administraciones públicas vascas en la integración laboral de las personas con discapacidad y refuerza el compromiso de las administraciones públicas vascas para garantizar el acceso efectivo de dichas personas al empleo público.

VIII. 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 de selección del empleo público vasco se recogen en el capítulo II. Y allí se apuesta por su profesionalización y se establece una serie de interdicciones en torno a determinados colectivos de personas que no pueden formar parte de estos órganos con el fin de salvaguardar el principio de imparcialidad, la objetividad y la 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 VI. 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 se configura como fundamental.

IX. La regulación de la carrera profesional es uno de los elementos cuyo desarrollo posibilitará la implantación en las distintas administraciones públicas de nuevas políticas en la gestión de los recursos humanos que superen el marco vigente hasta la fecha. 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.

La ley establece las bases para que las distintas administraciones públicas vascas puedan crear modelos de carrera profesional basados en la progresión profesional del personal funcionario. 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. El objetivo que, de alguna manera, persigue el marco que se estructura en la ley no es otro sino la profesionalización efectiva del empleo público vasco. Así 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.

La ley señala que la efectividad de la implantación y el 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 del 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.

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.

A su vez, se estima que resulta ser una medida igualmente acertada la previsión de un sistema de reconocimiento recíproco de los diferentes niveles de desarrollo profesional acreditados por cada una de las administraciones públicas vascas.

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.

X. El título VIII 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, 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 incorpora, como elemento novedoso, la acreditación previa de las competencias profesionales por parte de la persona funcionaria para la cobertura del respectivo puesto de trabajo. 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.

En esa misma dirección, la regulación de los órganos técnicos de provisión exige que estén 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.

Por su parte, se regulan en este título las comisiones de servicio, otorgándoseles una relevancia que no presentaban en la anterior Ley de la Función Pública Vasca. En este sentido, resulta imposible eludir la importancia real de este mecanismo de provisión transitoria de puestos en el conjunto de las administraciones públicas, dotando así de eficiencia a las mismas y convirtiéndose en una posibilidad constatada de promoción profesional de los empleados públicos.

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, así como la regulación de los procesos de reasignación de efectivos, que vienen vinculados a la aprobación de planes de ordenación del empleo público. La regulación de estos procedimientos de provisión, por un lado, racionaliza algunos de los elementos tradicionales de este sistema 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.

XI. El sistema retributivo se define en el título IX. La ley ha pretendido resaltar más su aspecto de instrumento de gestión que el de derecho del personal empleado público. A su vez, en este título se consagran los principios generales relativos al régimen retributivo –bajo el principio de a igual trabajo, igual salario–, y se incorporan algunos principios novedosos en garantía de la igualdad de género o de la transparencia y de la publicidad.

Tras enumerar una serie de principios que informan ese sistema retributivo, la ley regula la estructura típica del sistema de retribuciones.

Las retribuciones complementarias 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. Entre tales complementos retributivos, se regula la percepción de los complementos personales transitorios, lo cual resulta de una utilidad incuestionable, sobre todo en lo que hace referencia a los supuestos, orden, alcance y forma en que se debe aplicar la absorción del complemento.

La ley regula, asimismo, las pagas extraordinarias, las indemnizaciones por razón de servicio y las retribuciones del personal funcionario en prácticas, así como las retribuciones diferidas, la deducción y el devengo de retribuciones. Respecto de esto último, la regulación del pago indebido y del devengo de retribuciones contribuye a precisar y a dar seguridad jurídica a las causas de aplicabilidad, a las garantías y a los supuestos que puedan presentar circunstancias especiales.

XII. Las situaciones administrativas del personal funcionario son objeto de regulación en el título X de la ley, contemplándose al respecto diversas reglas que coadyuvan a la seguridad jurídica.

Una de las principales novedades recogidas en este título es la regulación de la situación administrativa del personal directivo público profesional en el 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 una amplia tipología de situaciones administrativas, con algunas singularidades de la situación administrativa de servicio en otras administraciones públicas, e incorpora 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.

Detallada es igualmente la regulación de las circunstancias y el procedimiento para hacer efectivo el reingreso del personal 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.

La ley regula, también, todo el régimen de situaciones administrativas derivado de la aplicación de planes de ordenación del empleo público, especialmente con la reasignación de efectivos.

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

XIII. El título XI de la ley tiene por objeto la regulación de los derechos y deberes del personal empleado público; no obstante, dado que se trata de 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.

La regulación que ofrece esta ley sobre el contenido del título XI presenta una sistemática adecuada, al poner en inmediata conexión los derechos, los valores éticos del servicio público y los deberes. De esta manera, se anuda con acierto el reconocimiento de una serie de valores éticos y la garantía de su coercibilidad, haciendo que resulten plenamente vigentes.

El capítulo I de este título aborda una enumeración de los derechos individuales y colectivos del personal empleado público vasco, 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, encomendando a las administraciones públicas vascas la obligación de aprobar un código ético y de conducta para su personal. No cabe duda que la trascendencia de los valores de lo público en la actuación del personal empleado público es uno de los elementos capitales para reforzar la legitimidad de la institución del empleo público y la actuación de las diferentes administraciones públicas ante la ciudadanía.

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

XIV. La responsabilidad disciplinaria del personal empleado público es objeto de regulación en el título XII de la ley. El capítulo I se ocupa de las disposiciones generales y de los principios del régimen disciplinario. 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 de regular las medidas provisionales que se pueden adoptar.

XV. 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 ley plasma 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. En este terreno los avances en las distintas administraciones públicas han sido indudables en todos los niveles de gobierno. No obstante, aún queda, en algunos casos, un largo trecho por recorrer y esta 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.

XVI. El título XIV, último de la ley, se dedica a la regulación de la negociación colectiva en el empleo público vasco. La ley establece únicamente lo que serían las peculiaridades propias que la negociación colectiva presenta en las administraciones públicas vascas.

En todo caso, se concretan una serie de principios generales que deben informar la ordenación de la negociación colectiva, cuya mención, aunque pueda resultar algo reiterativo, 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.

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.

XVII. Y, finalmente la ley prevé un amplio número de disposiciones adicionales y transitorias, así como una disposición derogatoria y cinco disposiciones finales.

Las disposiciones adicionales, hasta un total de treinta y tres, regulan, entre otros, aspectos tales como los criterios de integración en cuerpos y escalas, medidas de acción positiva en el acceso al empleo público de determinados colectivos, determinadas especificidades relacionadas con el personal directivo público profesional, 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, 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 desencadenada por efecto de la declaración judicial que reconoce el carácter indefinido del contrato, sorteando con acierto dicha circunstancia.

Las dieciocho 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.

Entre las disposiciones finales, destaca la disposición final tercera, que modifica la Ley 7/2021, de 11 de noviembre, de los Cuerpos y de las Escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en lo relativo a la Administración penitenciaria. A efectos de avanzar en el traspaso a nuestra Comunidad Autónoma de la competencia de funciones y servicios sobre la ejecución de la legislación del Estado en materia penitenciaria, a través de esta disposición se crean los cuerpos especiales y las escalas de dicha Administración penitenciaria y se establece la regulación al efecto.

TÍTULO PRELIMINAR

Disposiciones generales

Artículo 1. *Objeto.*

1. Es objeto de esta ley la ordenación, la definición del régimen jurídico y la regulación de los instrumentos de gestión del empleo público 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, instituciones y órganos recogidos en el ámbito de aplicación de esta ley.

3. La regulación del empleo público vasco y la determinación del régimen jurídico del personal que lo integra quedan definidos por las disposiciones contenidas en esta ley y por las disposiciones reglamentarias que la desarrollen.

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 por los siguientes principios:

a) La igualdad, el mérito y la capacidad para acceder al empleo y para la promoción profesional.

b) La objetividad, la profesionalidad y la imparcialidad en el servicio. Estos principios se garantizarán a través de la inamovilidad del personal funcionario de carrera, en los términos previstos en esta ley.

c) El sometimiento pleno a la ley y al derecho.

d) El servicio a la ciudadanía y a los intereses generales.

e) El compromiso con la normalización lingüística del uso del euskera.

f) La igualdad de trato entre los hombres y las mujeres, así como la no discriminación en todas sus facetas.

g) La eficacia en la planificación y en la gestión integrada de los recursos humanos. En particular, la ordenación y la racionalización de los sistemas de acceso, la provisión de los puestos de trabajo, la carrera profesional y el sistema retributivo.

h) El desarrollo y la cualificación permanente del personal empleado público mediante la adecuación de la formación a las competencias requeridas para el desempeño del puesto de trabajo y su proyección sobre la progresión profesional.

i) La eficiencia y la transparencia en la gestión.

j) La evaluación del desempeño y la responsabilidad en la gestión.

k) La jerarquía en la atribución, la ordenación y el desempeño de las funciones y de las tareas, sin perjuicio de los procesos de racionalización organizativa.

l) La adecuación de los sistemas retributivos a los puestos de trabajo y a las funciones y tareas desempeñadas, bajo el principio de igual retribución al trabajo de igual valor, como compromiso con la eliminación de la brecha salarial entre mujeres y hombres.

m) La igualdad de oportunidades, la no discriminación y la accesibilidad universal en el empleo público de las personas con discapacidad.

n) La negociación colectiva para la determinación de las condiciones de empleo, la representación y la participación institucional a través de las organizaciones sindicales.

ñ) La cooperación entre las administraciones públicas, en general, y entre las vascas en particular, para regular y gestionar el empleo público.

Artículo 3. *Ámbito de aplicación.*

1. Las disposiciones de esta ley se aplicarán al personal funcionario y, en lo que proceda, al personal laboral al servicio del sector público vasco.

2. A los efectos de esta ley, componen el sector público vasco:

a) La Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi, su administración institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia, dependientes de aquella.

b) 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.

c) 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.

d) La Universidad del País Vasco y sus entes instrumentales, en relación exclusivamente con su personal de administración y servicios.

e) La Comisión Jurídica Asesora de Euskadi, el Consejo Económico y Social Vasco, el Consejo de Relaciones Laborales, 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.

3. Las referencias de esta ley al sector público vasco se entenderán siempre hechas a las administraciones, instituciones y órganos comprendidos en el apartado anterior.

4. El personal docente no universitario y el personal estatutario de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud se regirá por lo dispuesto en esta ley, aplicándose con carácter preferente a dicho personal su normativa específica en relación con la carrera profesional, la promoción interna, la selección de personal y la provisión de puestos de trabajo, la cuantía y estructura

de las retribuciones complementarias, la movilidad voluntaria entre administraciones públicas y la regulación del personal directivo público profesional.

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

5. Esta ley tendrá carácter supletorio para todo el personal de las administraciones públicas vascas, instituciones públicas u organismos públicos no incluidos en su ámbito de aplicación.

Artículo 4. *Personal de las administraciones foral y local.*

1. Al personal al servicio de las administraciones forales, de las administraciones locales vascas y de las entidades de ellas dependientes se le aplicarán las previsiones recogidas en la normativa básica correspondiente y en esta 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 se le aplicarán las previsiones de esta ley, sin perjuicio de su carácter supletorio cuando así proceda.

3. Al personal funcionario con habilitación nacional se le aplicará su normativa específica, sin perjuicio de la aplicación supletoria de esta ley cuando así proceda.

4. Al personal de los servicios de prevención y de extinción de incendios y de salvamento se le aplicará esta 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 colectivos de personal siguientes se les aplicarán las disposiciones de esta ley cuando así lo disponga su legislación o normativa específica:

a) Personal funcionario al servicio del Parlamento Vasco y de la institución del Ararteko.
b) Personal funcionario al servicio del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.
c) Personal funcionario al servicio de las juntas generales de los territorios históricos.
d) Personal funcionario de la Ertzaintza.
e) Personal funcionario perteneciente a cuerpos al servicio de la Administración de Justicia cuya gestión corresponda a la Comunidad Autónoma.

Artículo 6. *Normativa aplicable al personal laboral.*

El personal laboral al servicio de las administraciones públicas vascas se regirá por los preceptos de la presente ley que les resulten de aplicación, por la legislación laboral y por las demás normas convencionalmente aplicables.

Artículo 7. *Ámbito de aplicación específico.*

Al personal que preste servicios en entidades del sector público vasco, 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 el código de conducta, el régimen jurídico relativo al personal laboral de alta dirección, los instrumentos de ordenación del empleo público vasco previstos en los artículos 45, 46, 47, 52 y 54, y el título XIII, sobre normalización lingüística, de esta 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 vasco aquellos que, respetando, en todo caso la autonomía foral, local y universitaria, extienden su ámbito de competencia a todas las administraciones públicas vascas.

2. Tendrán la consideración de órganos comunes el Gobierno Vasco, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y el Consejo Vasco del Empleo Público.

Artículo 9. *El Gobierno Vasco.*

1. El Gobierno Vasco, como órgano común de las administraciones públicas vascas, tiene las competencias siguientes:

a) Ejercer la iniciativa legislativa en materia de empleo público de las administraciones públicas vascas.

b) Ejercer la potestad reglamentaria en desarrollo de las leyes que regulen el empleo público y en aquellas materias que no estén reservadas a la ley.

c) Determinar, de acuerdo con lo previsto en esta ley, y atendiendo a lo señalado en su artículo 88.6, los criterios y directrices generales del sistema de carrera profesional.

d) Establecer, a propuesta del departamento competente en materia de empleo público, y previa negociación con la representación sindical, los criterios y las directrices generales del sistema de análisis de los puestos de trabajo, conforme a lo establecido en esta ley, y determinar cuáles son sus efectos sobre las relaciones de puestos de trabajo.

e) Determinar los puestos de trabajo que no pueden ser cubiertos por nacionales de otros estados miembros de la Unión Europea, previa negociación con la representación de personal.

f) Aprobar los convenios de movilidad interadministrativa entre la Administración pública 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.

g) Aprobar, previa negociación con la representación de personal, y el preceptivo informe del Consejo Vasco del Empleo Público, el reglamento que regule la movilidad entre las administraciones públicas que integran el sector público vasco.

h) Establecer los criterios y las directrices generales para la aprobación y publicación de las ofertas de empleo público conjuntas, sin perjuicio de que deban ser aprobadas y publicadas por los órganos competentes del resto de administraciones públicas vascas cuyos puestos de trabajo se convoquen.

i) Aprobar los criterios para la realización de procedimientos selectivos comunes que puedan proyectarse sobre aquellas administraciones públicas vascas que voluntariamente se adhieran a estos.

j) Determinar, de acuerdo con lo previsto en esta ley, las equivalencias entre los diferentes cuerpos y escalas u otros sistemas de agrupación del personal funcionario de las diferentes administraciones públicas vascas señaladas en el artículo 3 de esta ley, siempre que sus funciones y el nivel de titulación exigido para el acceso fueran análogos.

k) 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 de personal.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, las atribuciones previstas en el apartado d) podrán ser objeto de delegación al departamento competente en materia de empleo público mediante decreto del Gobierno Vasco.

3. El Gobierno Vasco tendrá en todo caso la consideración de órgano común en aquellos supuestos en que expresamente esta 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.*

Se crea la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, adscrita al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo público, como el órgano técnico de coordinación en materia de empleo público de las administraciones públicas vascas.

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 forales de los territorios históricos, tres en representación de las entidades locales y uno en representación de la Universidad del País Vasco.

2. Todas las personas miembros de la 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 comisión cuatro vocales más que habrán de ser personal alto cargo o personal directivo público profesional del ámbito de los recursos humanos. La persona titular del departamento competente en el área de empleo público designará a los miembros de la citada comisión en representación del Gobierno Vasco.

4. La Asociación de Municipios Vascos (Eudel) o, en su caso, la asociación que resulte ser la más representativa de los municipios vascos designará a las personas miembros de la comisión en representación de las entidades locales.

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:

a) 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.

b) Impulsar la unificación de criterios en materia de evaluación del desempeño.

c) Promover políticas comunes para el personal empleado público vasco.

d) Impulsar la creación de un observatorio del empleo público vasco.

e) Ejercer todas aquellas otras funciones que le sean asignadas por esta ley, por otras leyes o por los reglamentos de desarrollo.

Artículo 13. *El Consejo Vasco del Empleo Público.*

1. El Consejo Vasco del Empleo Público es el órgano superior colegiado de coordinación, consulta y propuesta de las medidas que integran la política de personal de las administraciones públicas vascas, así como de participación del personal a su servicio.

2. Los informes y propuestas del consejo no tendrán carácter vinculante.

3. El consejo elaborará sus normas de organización y funcionamiento y podrá constituir ponencias de trabajo con expertos en las diferentes materias.

Artículo 14. *Composición del Consejo Vasco del Empleo Público.*

1. Integran el Consejo Vasco del Empleo Público:

a) La persona titular del departamento competente en materia de empleo público, que lo presidirá.

b) Cuatro personas representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma, designadas por la persona titular del departamento competente en materia de empleo público de entre el personal alto cargo encargado de la gestión de personal de los departamentos a los que estén adscritos el mayor número de efectivos.

c) Una persona representante de la Universidad del País Vasco.

d) Una persona representante de cada diputación foral designada por cada una de ellas.

e) Tres personas representantes de las corporaciones locales, designadas por la Asociación de Municipios Vascos (Eudel) o, en su caso, por la que resulte ser la más representativa de los municipios vascos.

f) Seis personas representantes del personal, designadas por las organizaciones sindicales más representativas a nivel de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2. Actuará realizando las funciones de la secretaría una de las personas representante de la Administración general de la Comunidad Autónoma, en virtud de designación específica de la persona titular del departamento competente en materia de empleo público.

3. El reglamento del consejo, que se sujetará al régimen jurídico aplicable a los órganos colegiados interadministrativos en los que participen organizaciones representativas de intereses sociales, podrá prever la posibilidad de la designación de suplentes de sus miembros. En todo caso, la persona que ostente la presidencia del consejo dirimirá con su voto los empates a los efectos de adopción de acuerdos.

Artículo 15. *Atribuciones del Consejo Vasco del Empleo Público.*

Es competencia del Consejo Vasco del Empleo Público:

a) Informar, en el plazo de dos meses, los anteproyectos de ley y de normas forales en materia de empleo público.

b) Informar, en el plazo de un mes, los proyectos de disposiciones generales que hayan de ser aprobados por el Consejo de Gobierno en desarrollo de esta ley. Asimismo, informará las disposiciones generales de las administraciones forales y locales.

c) Analizar la incidencia en las administraciones públicas vascas de los anteproyectos de ley y disposiciones generales de la Administración del Estado en materia de empleo público y proponer las medidas de coordinación oportunas.

d) Debatir y proponer las medidas necesarias para la coordinación de la política de personal y empleo público de las distintas administraciones públicas vascas y, en especial, en materia de registro de personal, sistemas de acceso, relación de puestos de trabajo, promoción y carrera administrativa, homologación funcional y retributiva y oferta pública de empleo.

e) Proponer medidas dirigidas a la euskaldunización del personal al servicio de las administraciones públicas vascas y a la mejora de la organización y funcionamiento de las mismas.

f) Informar, cuando así lo solicite el órgano competente, sobre disposiciones y decisiones de las administraciones públicas vascas en materia de personal, y conocer e informar los asuntos que sean sometidos a su consideración por cualquiera de sus miembros en relación con las materias propias de su competencia.

CAPÍTULO II

Órganos del empleo público de la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus competencias

Artículo 16. *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:

a) El Gobierno Vasco.
b) El departamento competente en materia de empleo público.

3. Son órganos competentes en materia de empleo público, además de los citados en el epígrafe anterior, los siguientes:

a) Los diferentes departamentos en los que se estructura el Gobierno Vasco.
b) La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
c) De manera específica, el departamento competente en materia de hacienda en relación con las áreas de actuación definidas en el artículo 21 de esta ley.
d) El Instituto Vasco de Administración Pública.
e) Inspección General de Personal y Servicios.

Sección Primera. Órganos superiores

Artículo 17. *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:

a) 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.
b) 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.
c) 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.
d) Aprobar la oferta de empleo público y ordenar su publicación.
e) 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.
f) 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.
g) Resolver, a propuesta del órgano instructor, 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.
h) 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.
i) Establecer las instrucciones y directrices a que deberán atenerse las y los representantes de la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi en las negociaciones sobre las condiciones de trabajo con la representación del personal funcionario y del personal laboral y, en su caso, dar validez y eficacia a los acuerdos adoptados.
j) Aprobar, a propuesta del departamento competente en materia de empleo público, los planes de ordenación del empleo público y los previstos en esta ley.
k) Fijar la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias, tanto en relación con los grados de desarrollo profesional, como por la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad o por las condiciones en que se desarrolla el puesto de trabajo.
l) Ejercer las demás funciones que le atribuya la normativa vigente.

m) Supervisar la implantación y el cumplimiento de las medidas de normalización lingüística y fomento del euskera en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

3. 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 o a la institución u organismo correspondiente, mediante decreto del Gobierno Vasco.

4. En todo caso, las competencias señaladas en el apartado segundo de este artículo serán ejercidas con respeto a la normativa específica que regule dichos aspectos en el ámbito del personal estatutario y docente de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 18. *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:

a) Elaborar proyectos de normas generales en materia de empleo público e informar, con carácter preceptivo, los anteproyectos de ley y proyectos de disposiciones generales promovidos por otros departamentos en todos aquellos aspectos que afecten a materias de empleo público.

b) Fijar los criterios de clasificación de puestos de trabajo y establecer su valoración de acuerdo con el procedimiento que se establezca, así como ejercer las competencias en materia de personal directivo público profesional reconocidas en esta ley y proceder, en su caso, a su nombramiento.

c) Proponer al Consejo de Gobierno la aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de todos los departamentos de la Administración general 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».

d) Proponer al Consejo de Gobierno, junto con el departamento competente en materia de hacienda, el dimensionamiento de los efectivos en el sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

e) Determinar los criterios para la implantación de instrumentos de ordenación del empleo público complementarios a las relaciones de puestos de trabajo, establecer su contenido y aprobarlos.

f) 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.

g) 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.

h) 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.

i) 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 del reconocimiento de los diferentes grados de desarrollo profesional del personal empleado público.

j) 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. Todo ello en colaboración con el Instituto Vasco de Administración Pública.

k) 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.

l) Elaborar la oferta de empleo público.

m) Establecer las normas de funcionamiento del registro de personal y supervisar su permanente actualización.

n) Elaborar el plan para la igualdad de mujeres y hombres de la Administración general y los organismos autónomos de la Comunidad Autónoma de Euskadi en colaboración con Emakunde-Instituto Vasco de la Mujer.

ñ) 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.

o) Ejercer la inspección general en materia de personal, así como la inspección de servicios, con el objeto de que se cumplan las cuotas de reserva y los derechos de las personas empleadas públicas con discapacidad.

p) Establecer los sistemas de control y supervisión de los entes que integran el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

q) 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, en colaboración con el Instituto Vasco de Administración Pública.

r) Nombrar y dar posesión al personal funcionario de carrera y contratar al personal laboral fijo.

s) Declarar la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera así como la rehabilitación de la condición de personal funcionario.

t) Convocar y resolver los concursos para la provisión de puestos reservados a personal funcionario y laboral.

u) 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.

v) Conferir comisiones de servicio a puestos de trabajo ajenos a la Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi y a sus organismos autónomos.

w) Adscribir provisionalmente al desempeño de un puesto de trabajo.

x) Reconocer los servicios prestados en la Administración pública a efectos de antigüedad, trienios y adquisición y cambio de grados personales.

y) Asignar las cuantías individualizadas o de unidad correspondientes a retribuciones complementarias vinculadas a la obtención de resultados en la gestión.

z) Designar, nombrar y cesar al personal funcionario interino y laboral no fijo.

Aa) Declarar las jubilaciones voluntarias y las jubilaciones parciales.

Bb) Custodiar el registro de bienes y actividades del personal alto cargo y del personal eventual.

Cc) Reconocer la adquisición y el cambio en el grado personal.

Dd) Participar en los procedimientos de selección de personal, provisión de puestos y elaboración de bolsas de empleo temporal de los entes que integran el sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Ee) Ejercer cuantas funciones le atribuya la normativa vigente y aquellas otras que no estén expresamente atribuidas a otros órganos.

3. Las competencias enumeradas en el apartado segundo de este artículo serán ejercidas por los órganos que las tengan atribuidas en las normas organizativas correspondientes.

Sección Segunda. Otros órganos competentes en materia de empleo público en la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi

Artículo 19. *Los departamentos del Gobierno Vasco.*

1. Son competencia de cada departamento, en relación con el personal empleado público que preste servicio en él, las siguientes atribuciones:

a) Designar al personal eventual dentro de las limitaciones que establezca el departamento competente en materia de empleo público.

b) Resolver las convocatorias públicas de los puestos de trabajo de libre designación, de acuerdo con lo previsto en esta ley.

c) 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.

d) Proponer el diseño y funciones de puestos y las relaciones de puestos de trabajo de su departamento, así como de los instrumentos complementarios de ordenación del empleo público que deberán ser elaborados de acuerdo con las directrices y criterios que establezca en su momento el departamento competente en materia de empleo público.

e) Promover y gestionar los planes de formación departamentales.

f) Elaborar y aprobar, previo informe preceptivo y vinculante del departamento competente en materia de empleo público, planes de ordenación del empleo público.

g) 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.

h) Conferir comisiones de servicios o asignaciones provisionales de funciones 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.

i) Designar la representación del departamento en la negociación con la representación del personal funcionario y del personal laboral.

j) 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.

k) Tramitar y resolver los casos de acoso, por cualquier razón, en el trabajo.

l) Resolver los expedientes de concesión de permisos.

m) Declarar las jubilaciones ordinarias y por incapacidad.

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

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

3. Asimismo, las competencias enumeradas en el apartado primero de este artículo, excepto la designación del personal eventual y lo previsto en la letra 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.

4. En relación con el personal con normativa específica, corresponde:

a) Al departamento competente en materia de educación, la gestión del personal docente no universitario, del personal de apoyo educativo y del personal de limpieza y cocina de los centros docentes de la Administración de la Comunidad Autónoma, en los términos previstos en esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

b) 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.

c) Al departamento competente en materia de seguridad, las competencias que sobre el personal de la Ertzaintza y de los servicios auxiliares de la Administración de Seguridad le confieren su legislación y normativa específica.

d) 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 esta ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

Artículo 20. *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 del personal al servicio de la Administración general e institucional 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 las siguientes personas:

a) La persona titular del departamento competente en materia de empleo público, que actuará como presidente o presidenta de la comisión.

b) La persona titular de la viceconsejería competente en materia de empleo público, que sustituirá al presidente o presidenta en casos de ausencia, vacancia o enfermedad.

c) La persona titular de la dirección competente en materia de empleo público.

d) La persona titular de la dirección competente para la gestión del personal docente no universitario.

e) La persona titular de la dirección competente para la gestión del personal funcionario de la Ertzaintza.

f) La persona titular de la Dirección de Recursos Humanos de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

g) La persona titular de la dirección general competente en materia de personal al servicio de la Administración de Justicia.

h) Las personas titulares de cualesquiera otros órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma cuando así se determine reglamentariamente.

3. La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi se encuentra adscrita al departamento competente en materia de empleo público.

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

Artículo 21. *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 Comunidad Autónoma de Euskadi, las siguientes competencias:

a) Proponer al Gobierno Vasco, en el marco de la política general económica y presupuestaria, las directrices a que deberán ajustarse los gastos de personal.

b) Informar preceptivamente y, en su caso, intervenir las medidas en materia de personal que puedan suponer modificación en el gasto y en el número de plazas.

c) Elaborar, junto con el departamento competente en materia de empleo público, las plantillas presupuestarias.

Artículo 22. *El Instituto Vasco de Administración Pública.*

1. El Instituto Vasco de Administración Pública se configura como organismo autónomo adscrito al departamento competente en materia de empleo público, y es responsable de la selección y formación del personal al servicio de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi y de sus organismos autónomos, de acuerdo con las directrices y criterios establecidos por el departamento competente en materia de empleo público, así como, en los términos previstos en esta 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 general de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos:

a) La gestión del proceso selectivo del personal funcionario de carrera, interino, laboral fijo y laboral temporal conforme a las bases, programas, contenidos de las pruebas y criterios que fije el departamento competente en función del tipo de personal del proceso.

b) La formación para el puesto de trabajo, incluida la formación lingüística, la formación en materia de igualdad de mujeres y hombres, la formación en materia LGTBI y la formación para la carrera profesional del personal al servicio de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos.

c) La acreditación de las competencias profesionales del personal directivo público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de acuerdo con lo previsto en el título III de esta ley.

d) Aquellas otras que se deriven de lo previsto en esta ley.

3. Son competencias del Instituto Vasco de Administración Pública en relación con el personal empleado público del conjunto de las administraciones públicas vascas:

a) La acreditación de los perfiles lingüísticos del personal empleado público de todas las administraciones públicas vascas en los términos previstos en esta ley. El Instituto Vasco de Administración Pública informará a la representación del personal concernido de la acreditación de los perfiles lingüísticos.

b) El reconocimiento de la formación no organizada o impartida por el Instituto Vasco de Administración Pública y de las competencias profesionales, de conformidad con lo previsto en la correspondiente normativa de desarrollo.

c) El desarrollo de políticas de fomento de la investigación y difusión de las publicaciones en el ámbito de los recursos humanos de las administraciones públicas vascas.

d) La acreditación de las competencias profesionales del personal directivo público de acuerdo con lo previsto en el título III de esta ley.

e) La gestión de los fondos destinados a financiar la formación continua de las empleadas y empleados públicos de las administraciones públicas vascas.

f) 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.

g) La firma de convenios con otras administraciones públicas vascas, destinados a proporcionar a las mismas prestaciones y servicios incluidos en el ámbito competencial del Instituto Vasco de Administración Pública y, en particular, sobre los aspectos que inciden en la formación de las empleadas y empleados públicos, la acreditación de los perfiles lingüísticos y la acreditación de las competencias del personal directivo público profesional.

h) Aquellas otras que se deriven de lo previsto en esta ley.

4. 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. A tal efecto, el correspondiente órgano de selección deberá contar con una persona representante del Instituto Vasco de Administración Pública.

5. 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.

6. 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.

7. El Instituto Vasco de Administración Pública colaborará con el departamento competente en materia de empleo público de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi en la definición de las políticas de formación y en el diseño de los procesos selectivos.

8. La Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi podrá solicitar al Instituto Vasco de Administración Pública su colaboración en los procedimientos de provisión de sus puestos de trabajo.

Artículo 23. *La Inspección General de Personal y Servicios.*

1. La Administración 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 actuación respecto de todas las unidades administrativas, servicios y puestos de los órganos de la Administración pública y de sus entes instrumentales, cualquiera que sea su ámbito territorial, naturaleza, denominación y personal que preste servicios en ellos.

El personal docente, el personal investigador y el personal de administración y servicios de la Universidad del País Vasco, el personal de la Ertzaintza y el personal de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud se someterán a su normativa específica sobre función inspectora.

2. La función inspectora estará atribuida al departamento competente en materia de empleo público y será ejercida con absoluta independencia y autonomía respecto a las unidades administrativas y personas objeto de inspección, análisis y evaluación.

A dicho efecto, la Inspección General de Personal y Servicios se encuentra habilitada para recabar los datos personales y la información necesaria para el cumplimiento de su cometido.

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

a) Elaborar, para su aprobación por el Gobierno Vasco, el código ético y de conducta al que se refiere el artículo 166.3 de esta ley y ejercer las funciones de seguimiento y evaluación que en dicho código se le atribuyan.

b) Velar por el sometimiento de la actividad de los servicios públicos y del personal empleado público a las disposiciones legales vigentes.

c) Vigilar el cumplimento de los principios marcados al personal empleado público en el capítulo II, del título XI de esta ley.

d) Promover actuaciones que favorezcan la integridad profesional y los comportamientos éticos del personal empleado público y de las entidades incluidas en el ámbito subjetivo de actuación de la inspección.

e) Examinar las actuaciones presuntamente irregulares del personal empleado público y proponer, en su caso, a los órganos competentes la adopción de las medidas oportunas.

f) Colaborar y asesorar en la instrucción de los expedientes disciplinarios, a solicitud del órgano competente. En algunos supuestos, el personal adscrito a la inspección podrá actuar como instructor y secretario, cuando así se le encomiende.

g) Verificar y efectuar el seguimiento de las quejas, reclamaciones y denuncias interpuestas por la ciudadanía sobre el funcionamiento de los servicios públicos, así como de las actuaciones y contestaciones de la Administración respecto a ello.

h) Colaborar, en su caso, con el órgano competente en la simplificación, agilización y transparencia de los procedimientos de actuación administrativos y su ajuste a la legalidad.

i) Evaluar, en las situaciones que se encomienden, el funcionamiento de los servicios públicos en la consecución de sus objetivos, mediante la supervisión e inspección de las unidades administrativas y entidades, para la verificación del desarrollo y cumplimiento de los modelos, planes y programas de actuación, gestión avanzada y de calidad, así como el ajuste de los resultados a los objetivos propuestos.

j) Analizar las posibles deficiencias y riesgos en el funcionamiento de los servicios públicos, y proponer la adopción de todas aquellas medidas o reformas que se requieran para lograr su mejor funcionamiento. En concreto, investigar las actuaciones administrativas que se encomienden que sean origen frecuente de conflictos y de procedimientos judiciales, y proponer medidas para evitar su repetición.

k) Estudiar las comunicaciones del personal empleado público que se oponga a cumplir alguna instrucción u orden profesional de sus superiores, bajo la justificación de poder constituir una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

l) Controlar y verificar el cumplimiento de las sentencias firmes en materia de personal empleado público, cuando se encomiende por el órgano responsable de su ejecución.

m) Controlar y verificar el cumplimiento de las normas en materia de empleo público sobre las cuotas de reserva, así como el de los derechos de las personas empleadas públicas con discapacidad.

n) Cualquier otra función que, dentro de la naturaleza de las competencias propias de las inspecciones generales de servicios, le sea atribuida por el ordenamiento jurídico vigente o le pueda ser asignada por el consejero o consejera del departamento competente en materia de empleo público.

CAPÍTULO III

Órganos competentes en materia de empleo público del resto de administraciones públicas vascas

Artículo 24. *Órganos competentes en materia de empleo público de las administraciones forales, locales y Universidad del País Vasco.*

1. Los órganos competentes en materia de empleo público en las administraciones forales, locales y en la Universidad del País Vasco serán los que se prevén en la legislación de régimen foral, local y universitario, y, en su caso, los que se establecen complementariamente en esta ley.

2. Las competencias normativas y ejecutivas en materia de empleo público se ejercerán por dichos órganos competentes, de acuerdo con lo previsto en esta ley.

3. En concreto, las administraciones forales y locales, así como la Universidad del País Vasco, 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 este artículo. A dicho efecto, se procederá a la suscripción del correspondiente convenio, en el que deberán determinarse los efectos económicos subsiguientes de su firma.

Artículo 25. *Órganos competentes en el resto de administraciones públicas.*

En el resto de las administraciones públicas enunciadas en el artículo 3.2 de esta ley, el ejercicio de las competencias en materia de empleo público corresponderá a sus respectivos órganos de gobierno, de conformidad a lo que disponga la normativa específica que le sea de aplicación.

TÍTULO II

Personal al servicio de las administraciones públicas vascas

CAPÍTULO I

Personal al servicio de las administraciones públicas vascas. personal funcionario y personal laboral

Artículo 26. *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.

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

a) Personal funcionario de carrera.
b) Personal funcionario interino.
c) Personal laboral, ya sea fijo, por tiempo indefinido o temporal.
d) Personal eventual.

Artículo 27. *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 28. *Personal funcionario interino.*

1. Es personal funcionario interino el que, por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia, es nombrado para el desempeño de funciones reservadas a personal funcionario de carrera cuando se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) La existencia de plazas vacantes cuando no sea posible su cobertura por personal funcionario de carrera.
b) La sustitución transitoria de la persona que desempeñe el puesto de trabajo, bien como titular de la plaza bien como funcionario interino.
c) El exceso o acumulación de tareas por plazo máximo de seis meses, dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas.
d) En el supuesto de reducción de jornada, de acciones formativas del personal funcionario u otros supuestos de ausencia parcial.
e) La ejecución de programas de carácter temporal, conforme a lo siguiente:

1) 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 y se trate de actividades no habituales o del lanzamiento de nuevas actividades no estructurales de la Administración.
2) Con carácter general, la duración de los programas de carácter temporal no podrá exceder de tres años, prorrogable, en caso de necesidad justificada, hasta un máximo de otro año. La prórroga requerirá informe previo favorable de los departamentos u organismos competentes en materia de hacienda y empleo público de la administración correspondiente y audiencia a la representación de personal.
Superado el plazo de cuarenta y ocho meses, no será posible aprobar un nuevo programa con idénticas o similares funciones.

2. El cese del personal funcionario interino se producirá cuando desaparezcan las circunstancias que motivaron su nombramiento o transcurran los plazos previstos en el apartado anterior, y, en todo caso, en los siguientes supuestos:

a) Por la finalización de programas temporales, en el momento que estos finalicen, y, en cualquier caso, a los cuarenta y ocho meses como máximo de producirse su nombramiento.
b) Por el reingreso o la reasignación de personal funcionario de carrera sin derecho a reserva de puesto de trabajo.
c) Por la provisión reglamentaria del puesto de trabajo por medio de la oferta de empleo público o de alguno de los procedimientos de movilidad del personal funcionario legalmente establecidos. En el supuesto de la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce el nombramiento o, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.
d) Por la amortización del puesto de trabajo.
e) Desaparición de las razones de necesidad y urgencia; la adscripción provisional de funcionario de carrera, y el incumplimiento sobrevenido de los requisitos del desempeño del puesto.

3. El cese del personal interino se producirá asimismo por las mismas causas que para la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera.
4. Al personal funcionario interino le será aplicable, en cuanto sea adecuado a la naturaleza de su condición y en los términos previstos en esta ley, el régimen general del personal funcionario de carrera.

Artículo 29. *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 esta ley, respetando en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad y de libre concurrencia.

4. La contratación del personal laboral temporal y su cese 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 esta ley en materia de evaluación del desempeño, de retribuciones variables y de determinación de las condiciones de empleo del personal directivo público profesional.

6. Al personal que adquiera la condición de personal laboral por tiempo indefinido, en cumplimiento de sentencia judicial, se le aplicarán las previsiones contenidas en la disposición adicional vigesimoctava de esta ley.

CAPÍTULO II

Personal de confianza y asesoramiento especial

Artículo 30. *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 especial, 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 las personas que ocupen el puesto de lehendakari, diputado o diputada general, alcalde o alcaldesa, vicelehendakari, consejero o consejera y diputado o diputada foral, presidente o presidenta del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas y rector o rectora de la Universidad del País Vasco podrán designar personal eventual. El Gobierno Vasco y los órganos de gobierno de las diputaciones forales y de 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, se recogerán en las relaciones de puestos de trabajo o en los instrumentos de ordenación similares y se publicarán en el «Boletín Oficial del País Vasco» o, en su caso, en el boletín oficial del territorio histórico correspondiente.

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 de asesoramiento.

6. La condición de personal eventual no será mérito para acceder al empleo público ni para la 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 personal directivo profesional en las administraciones públicas vascas

CAPÍTULO I

Dirección pública profesional. Ordenación

Artículo 31. *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 organizativas, de acuerdo con lo dispuesto en esta ley. La dirección pública profesional de las entidades locales se regirá por la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi y, supletoriamente, por lo dispuesto en esta ley.

2. Los puestos de trabajo que conforman la dirección pública profesional dependerán directamente de los órganos que asuman la dirección política de cada nivel de gobierno y tendrán atribuidas las funciones que se detallan en este título.

3. Salvo que una norma de rango legal así lo prevea, no podrán existir puestos de la dirección pública profesional dependientes o situados bajo otros puestos de dicha naturaleza, a excepción de los entes públicos de derecho privado y las entidades instrumentales adscritas al sector público.

Artículo 32. *Personal directivo público profesional.*

1. Tendrán la consideración de personal directivo público profesional las personas titulares de los puestos de trabajo de naturaleza directiva señalados en el anterior artículo 31, 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 Personal Alto Cargo.

Artículo 33. *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. En concreto, podrán tener carácter directivo los puestos de trabajo en los que, de modo preferente, se desempeñen todas o algunas de las siguientes funciones:

a) El establecimiento y la evaluación de objetivos.

b) La participación en la formulación y la ejecución de los programas y de las políticas públicas adoptadas por los niveles de dirección política.

c) La planificación, la coordinación, la evaluación, la innovación y la mejora de los servicios y los proyectos de su ámbito competencial, bajo la inmediata supervisión de los órganos de la dirección política.

d) La dirección de las personas, la gestión de los recursos y la ejecución del presupuesto en el ámbito de sus competencias.

e) La asunción de un alto nivel de autonomía y de responsabilidad en el cumplimiento de sus objetivos, ajustándose a las directrices generales establecidas por los órganos de gobierno de las respectivas administraciones públicas vascas.

f) La contribución esencial a la puesta en marcha y desarrollo de las políticas públicas.

3. En todo caso, la inclusión de determinados puestos de trabajo dentro de la dirección pública profesional dependerá, en exclusiva, de la voluntad de los órganos de gobierno de las administraciones públicas vascas, en función de los criterios de autoorganización y oportunidad que estimen pertinentes.

Artículo 34. *Requisitos de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.*

1. El desempeño de los puestos de naturaleza directiva requiere encontrarse en posesión de titulación universitaria de grado o titulación equivalente a los efectos de acceso al empleo público.

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 ellas, circunstancia esta que deberá concretarse en los respectivos instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.

Artículo 35. *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 asignadas 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:

a) Conocimientos mínimos exigidos.

b) Experiencia profesional mínima en puestos de trabajo del mismo o similar ámbito funcional, así como, en su caso, los programas de formación que serán valorados en el proceso de provisión del puesto directivo.

c) Otras competencias vinculadas con el correcto desempeño del puesto de trabajo.

Artículo 36. *Instrumentos de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva.*

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

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

a) Denominación del puesto de trabajo.

b) 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.

c) Los requisitos específicos del puesto, relacionados con las competencias profesionales requeridas para su desempeño.

d) En los casos en que tales puestos de naturaleza directiva se encuadren dentro del sistema de funcionarios públicos, 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.

e) El perfil lingüístico del puesto de trabajo y, en su caso, la fecha de preceptividad del perfil lingüístico.

f) 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 presupuestos de la entidad correspondiente con las limitaciones porcentuales previstas en esta ley.

g) El período de desempeño del puesto que no podrá ser inferior a 5 años.

3. 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 37. *Procedimiento de designación del personal directivo público profesional.*

1. Los procedimientos de designación del personal directivo público profesional atenderán a los principios de mérito, capacidad y objetividad, así como a la idoneidad de las personas 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 36 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.

4. 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 público profesional y las circunstancias de su cese, con respeto, en todo caso, al principio de autonomía foral, local y universitaria en relación con dicho ámbito.

Artículo 38. *Responsabilidad por la gestión: evaluación de los resultados.*

1. La gestión de las personas titulares de los puestos directivos se evaluará con arreglo a criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad y control de resultados, en relación con los objetivos que les hayan fijado. En todo caso, esos objetivos podrán ser redefinidos en función de las políticas públicas que se impulsen en cada momento.

2. Los resultados en la gestión se evaluarán por la persona superior en la jerarquía, o por aquellas personas que, por su posibilidad de observación y constatación, cumplan con los criterios de fiabilidad, objetividad, imparcialidad y evidencia en sus evaluaciones, o por el órgano de gobierno correspondiente. En la evaluación de los resultados se tendrán en cuenta especialmente los siguientes criterios:

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

3. 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, excluidos, en su caso, el complemento de carrera profesional del personal funcionario y la antigüedad.

4. El Consejo de Gobierno aprobará, mediante decreto y respecto de su propio marco competencial, tanto el régimen general de aprobación y establecimiento de incentivos del personal directivo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi como el sistema de evaluación que permita su abono.

El resto de las administraciones públicas vascas podrán adoptar, asimismo, las medidas necesarias para el establecimiento de un régimen de incentivos del personal directivo y del sistema de evaluación de dicho personal, que haga posible su abono, tomando como referencia a dicho efecto los criterios y orientaciones generales dictados por la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y el propio Gobierno Vasco.

Artículo 39. *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:

a) Si se trata de la designación de un puesto directivo perteneciente tanto a la Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi, a la Administración foral, a la Administración local o a la Universidad del País Vasco, como a los organismos autónomos y entes públicos de derecho privado dependientes de dichas administraciones, se procederá a la provisión del puesto mediante un nombramiento de carácter administrativo.

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 u organismos autónomos y entes públicos de derecho privado pertenecientes a la misma.

2. El personal funcionario de carrera pasará a la situación de servicios como personal directivo público profesional con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, conforme a lo previsto en el título X de esta ley, 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.

b) Si se trata de la designación de un puesto directivo perteneciente al sector público de las administraciones públicas vascas, se formalizará un contrato laboral de alta dirección. El personal funcionario de carrera pasará a la situación de servicios como personal directivo público profesional en el sector público, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, conforme a lo previsto en el título X de esta ley.

3. 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:

a) Si se trata de la designación de un puesto directivo perteneciente a la Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi, a la Administración foral, a la Administración local o a la Universidad del País Vasco, se procederá a la provisión del puesto mediante un nombramiento de carácter administrativo. El personal laboral fijo pasará a la situación de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, en su caso.

b) Si se trata de la designación de un puesto directivo perteneciente al sector público de cualquier administración pública, 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.

4. 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.

5. El personal directivo público profesional se someterá al régimen de incompatibilidades 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.

6. La condición de personal directivo público profesional no podrá constituir mérito para el acceso a la condición de personal funcionario ni de personal laboral, si bien podrá ser objeto de valoración en la carrera profesional y en la provisión.

7. En todo caso, la provisión de los puestos de naturaleza directiva del ente público de derecho privado Osakidetza-Servicio Vasco de Salud se llevará a efecto conforme a lo previsto en su propia normativa.

8. La actuación del personal directivo público profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de las administraciones forales y locales y de la Universidad del País Vasco se encontrará sometida a los criterios y previsiones contenidos en sus respectivos códigos de conducta de los cargos públicos.

9. La mención señalada en este artículo a la reserva del puesto ha de entenderse referida al puesto del que el personal empleado público resulta ser titular, bien por concurso, bien mediante asignación de destino, tras el correspondiente proceso de acceso a la condición de personal empleado público.

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 40. *El puesto de trabajo.*

1. El puesto de trabajo es la unidad básica de estructuración del empleo público. El puesto de trabajo se conforma mediante la atribución de un conjunto de funciones o responsabilidades que son ejercidas por el personal empleado público a través del desempeño de las tareas que las satisfagan.

2. El puesto de trabajo podrá disponer de una o más dotaciones, tantas como su carga de trabajo o la interdependencia de estas 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 crear y suprimir puestos de trabajo, y modificar las funciones y tareas de los puestos de trabajo. La modificación sustancial de las características esenciales de un puesto de trabajo o dotación conllevará la amortización y la creación de uno nuevo, o, en su caso, la integración en otro existente.

6. Las administraciones públicas vascas adaptarán el puesto de trabajo en condiciones de accesibilidad universal, incorporando las adaptaciones necesarias con el fin de que las personas empleadas públicas con discapacidad puedan desarrollar sus funciones.

Artículo 41. *Asignación provisional de funciones.*

1. 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 grupo profesional, cuando las necesidades del servicio lo justifiquen y sin merma de sus retribuciones. Si la asignación provisional de funciones y tareas implica que estas son propias de un puesto con mayores retribuciones complementarias, conllevará el consiguiente incremento retributivo por el período en el que se desempeñen, según se determine en el correspondiente desarrollo normativo.

2. La concreción temporal de la provisionalidad de la asignación de funciones y tareas se llevará a efecto en el ámbito de la negociación colectiva.

Artículo 42. *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, que deberán ser objeto de desarrollo reglamentario, 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 17 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 43. *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 44. *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. Especialmente, con carácter general, en las administraciones públicas vascas quedarán reservadas a personal funcionario aquellas funciones 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:

a) La instrucción o la elaboración de propuestas de resolución de expedientes administrativos.

b) La inspección, vigilancia o control del cumplimiento de normas o resoluciones administrativas.

c) Las órdenes de policía.

d) El control y fiscalización de la gestión económico-financiera y presupuestaria.

e) La contabilidad.

f) La tesorería.

g) La fe pública.

h) La recaudación ejecutiva.

i) La inscripción, anotación, cancelación y demás actos de administración de registros cuya titularidad corresponda a las administraciones públicas vascas.

j) La elaboración de normas jurídicas.

k) La imposición de sanciones.

l) El ejercicio de la potestad arbitral y de mediación.

m) La formación de los precios de contratación.

n) Funciones de autorización.

ñ) Concesión de ayudas y subvenciones.

o) Actuaciones relacionadas con el área de transparencia y buen gobierno.

p) La gestión de emergencias y protección civil.

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

a) Los puestos de trabajo que satisfagan necesidades de carácter periódico y discontinuo.

b) Los empleos de carácter instrumental correspondientes a las áreas de mantenimiento y conservación de edificios, equipos e instalaciones, artes gráficas y encuestas, cuyas funciones sustanciales tengan por objeto mantener la infraestructura material necesaria para el funcionamiento de los servicios o facilitar datos objetivos encaminados a posibilitar los estudios necesarios para la toma de decisiones.

c) Los empleos de carácter singularizado y cuyo desempeño no requiera 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.

d) Empleos propios de tareas 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.

e) 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.

f) Los empleos reservados, según las relaciones de puestos de trabajo, a las personas con discapacidad 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.

g) Los empleos vinculados únicamente con funciones de protocolo y organización de eventos o congresos.

h) Personal docente de Religión de la enseñanza reglada primaria y secundaria.

i) Los puestos en el extranjero con funciones auxiliares.

j) 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.

4. A su vez, las administraciones públicas vascas tendrán la facultad de designar personal funcionario para el desempeño de puestos de trabajo relacionados con las funciones señaladas en el anterior apartado, siempre que se justifique de manera fehaciente que en dichos puestos se ejercen potestades públicas.

5. Podrá tener, asimismo, la condición de laboral el personal empleado público de organismos autónomos y otras entidades instrumentales pertenecientes a las administraciones forales y locales que despliegue sus funciones sobre las políticas de servicios sociales, de empleo, culturales y deportivas.

6. 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, mancomunidades 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 45. *Las relaciones de puestos de trabajo.*

1. Las relaciones de puestos de trabajo son el instrumento mediante el cual las administraciones públicas vascas racionalizan y ordenan sus estructuras internas, determinan sus necesidades de personal, definen los requisitos exigidos para su desempeño y clasifican cada uno de los puestos de trabajo, de acuerdo con los criterios de eficacia, eficiencia y racionalidad organizativa.

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. Todo ello, a efectos de garantizar la transferencia de los datos contenidos.

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 empleo público de las respectivas administraciones públicas vascas procedan al cambio de adscripción de los puestos de trabajo del personal funcionario por reasignación, readscripción o redistribución de efectivos, siempre que el nuevo destino se encuentre ubicado en el mismo municipio –o campus, en el caso de la Universidad del País Vasco– 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 este 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.

7. 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.

8. 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 17 de esta ley.

9. Las administraciones forales, locales y la Universidad del País Vasco aprobarán sus relaciones de puestos de trabajo por el órgano que resulte competente de acuerdo con su propia normativa.

Artículo 46. *Contenido de las relaciones de puestos de trabajo.*

1. Las relaciones de puestos de trabajo indicarán necesariamente para cada uno de ellos los siguientes datos:

a) La denominación del puesto y las dotaciones que existan de cada uno de ellos.

b) El departamento o centro orgánico al que se halle adscrito.

c) En el caso de puestos reservados a personal funcionario, los grupos o subgrupos de clasificación profesional y los cuerpos, escalas u otros sistemas a los que estén, en su caso, adscritos. Los puestos de trabajo podrán adscribirse indistintamente a más de un grupo, subgrupo, cuerpo o escala.

d) En el caso de puestos reservados a personal laboral, el grupo profesional que, en cada caso, corresponda.

e) El sistema de provisión, ya sea concurso o libre designación, y, en su caso, la determinación de las administraciones públicas a cuyo personal se encuentre abierta dicha provisión.

f) Las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo.

g) El perfil lingüístico del puesto de trabajo y, en su caso, la fecha de preceptividad.

h) El régimen de dedicación.

i) El carácter singularizado o normalizado del puesto de trabajo.

2. En las relaciones de puestos de trabajo se concretarán, asimismo, los requisitos específicos que, en su caso, se exijan para el desempeño de un determinado puesto de trabajo.

3. Únicamente a través de las relaciones de puestos de trabajo se podrá llevar a efecto la supresión de puestos de trabajo o de dotaciones como consecuencia de los procesos de análisis de cargas de trabajo, previa negociación con la representación de personal.

4. Las relaciones de puestos de trabajo del personal eventual contendrán, al menos, la información prevista en las letras a), b), g) y h) del apartado 1 de este artículo y la cuantía total de sus retribuciones.

Artículo 47. *Instrumentos complementarios de ordenación del empleo público.*

1. Las administraciones públicas vascas podrán utilizar otros instrumentos complementarios de ordenación del empleo público que completen la información recogida en las relaciones de puestos de trabajo.

2. Los instrumentos complementarios de gestión serán aprobados por el órgano competente en materia de empleo público de las respectivas administraciones públicas vascas, y deberán contener, entre otros, los siguientes datos:

a) El perfil de las competencias y el grado de desarrollo profesional o, en su caso, el grado personal consolidado que deban ser valorados.

b) El área funcional o sistema alternativo de agrupación al que se adscribe el puesto de trabajo.

c) Los méritos específicos que deban valorarse en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

d) Identificación de puestos de trabajo de naturaleza coyuntural o temporal para la ejecución de programas temporales o para hacer frente temporalmente a las cargas de trabajo que no puedan ser atendidas con los recursos ordinarios, o los que satisfagan necesidades de carácter periódico o discontinuo.

e) 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.

f) Los puestos de trabajo temporales reservados a la inserción de determinados colectivos desaventajados o necesitados de integración, así como los reservados a personas con discapacidad.

3. Los instrumentos complementarios de ordenación del empleo público serán públicos a través de los procedimientos que se determinen en el correspondiente desarrollo normativo.

Sección Segunda. Instrumentos de planificación del empleo público

Artículo 48. *La planificación del empleo público.*

1. 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 humanos, económicos, materiales y tecnológicos disponibles.

2. La planificación del empleo público incluirá la perspectiva de género, y tendrá como objetivo la adecuación de los efectivos de la Administración pública mediante la elaboración de sus políticas de formación, promoción profesional y movilidad.

3. Los procesos de planificación del empleo público serán objeto de negociación colectiva con la representación sindical.

Artículo 49. *Planes de ordenación del empleo público.*

1. Las administraciones públicas vascas, previa negociación con la representación de personal, 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 esta ley y en las disposiciones de desarrollo de la misma. Cuando los planes de ordenación del empleo público puedan afectar en sus medidas o actuaciones al personal laboral, deberán desarrollarse conforme a las normas del derecho laboral.

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

a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal tanto desde la perspectiva del número de efectivos como de la competencia profesional requerida para el desempeño del puesto de trabajo.

b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y sobre los sistemas de reordenación del tiempo de trabajo y del trabajo a tiempo parcial, así como sobre las tecnologías de la comunicación y de la información aplicadas al trabajo.

c) Medidas de teletrabajo y de flexibilización de la localización del puesto de trabajo.

d) Identificación de las formas de cubrir las necesidades de personal para el período objeto de planificación, teniendo en cuenta las medidas de selección, movilidad y formación.

e) Reasignación, readscripción de dotaciones de puestos de trabajo y redistribución de efectivos de personal. 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.

f) Previsiones sobre análisis de puestos y racionalización de las estructuras de puestos de trabajo.

g) Promoción de la movilidad interadministrativa, de acuerdo con lo que se prevé en esta 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.

h) Medidas de promoción interna o, en su caso, de promoción profesional y de formación de personal, así como medidas de movilidad forzosa.

i) Medidas de fomento de los contratos de formación y de los contratos en prácticas para la inserción de jóvenes en el sector público.

j) Incentivos a la excedencia voluntaria y a la jubilación anticipada, así como incentivos a la renuncia al servicio activo o baja definitiva en él.

k) 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.

l) Cualquier otra medida que tuviera como objetivos los definidos en el artículo 48.

4. Asimismo, los planes de ordenación de empleo público deberán contener:

a) El ámbito de aplicación del plan y, en su caso, su vigencia temporal.

b) Una memoria justificativa motivada en la que se defina, cuando menos, los objetivos a conseguir y los efectivos y estructura del empleo público que se estimen adecuados para el cumplimiento de dichos objetivos.

c) La definición de las medidas necesarias para el cumplimiento del plan.

d) El establecimiento de los plazos de ejecución de las medidas y actuaciones que se definan en el plan.

e) El informe económico en el que se cuantifique el plan en términos de coste o de reducción de gasto.

5. 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 de personal, con respeto de los procedimientos y plazos previstos en esta ley. Además, se dará audiencia a la persona interesada.

Artículo 50. *Readscripciones de dotaciones de puestos de trabajo.*

1. Las dotaciones de puestos de trabajo no singularizados adscritas a una unidad o centro orgánico podrán ser readscritas, 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 las dotaciones 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. Dicha readscripción se realizará preferentemente en la misma localidad en la que estaba ubicado el puesto de trabajo readscrito.

4. El personal empleado público que viniera ocupando estas dotaciones de 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.

5. Excepcionalmente, se podrá llevar a efecto la readscripción de dotaciones de puestos de trabajo por motivos de salud, conforme a lo que se determine en el correspondiente desarrollo reglamentario.

Artículo 51. *Plantillas presupuestarias.*

1. Los presupuestos de las administraciones públicas vascas determinarán las plantillas presupuestarias o la 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 al grupo profesional 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 dicho personal.

2. Las plantillas presupuestarias correspondientes a personal funcionario público relacionarán las consignaciones crediticias ordenadas por los siguientes conceptos:

a) Retribuciones básicas correspondientes a cada grupo o subgrupo de clasificación.
b) Pagas extraordinarias.
c) Retribuciones complementarias de acuerdo con lo previsto en esta ley.

3. Las plantillas presupuestarias del personal laboral incluirán, asimismo, las correspondientes dotaciones de créditos, ordenadas según los conceptos retributivos abonables en función de lo establecido en los convenios colectivos que resulten de aplicación.

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

5. 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.

Las plantillas presupuestarias de las administraciones forales y locales se publicarán en el boletín oficial del territorio histórico correspondiente.

Artículo 52. *Oferta de empleo público.*

1. Las necesidades de personal para la cobertura de puestos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en cada administración y que, en consecuencia, deban proveerse con personal de nuevo ingreso, serán objeto de oferta de empleo público o de cualquier otro instrumento similar de gestión que adopten las administraciones públicas vascas y las entidades de ellas dependientes previa negociación con la representación de personal.

2. La aprobación de la oferta de empleo público o de cualquier instrumento similar comporta la obligación de convocar las dotaciones de los puestos comprometidas y, en su caso, hasta un diez por ciento adicional, debiéndose fijar el plazo máximo para la convocatoria de los correspondientes procedimientos selectivos. Dicho incremento adicional del número de plazas ofertadas, deberá realizarse en las condiciones señaladas en el artículo 78.8 de esta ley.

3. La ejecución de la oferta de empleo público, o de cualquier instrumento similar, deberá finalizar en el plazo de tres años a contar desde la fecha de aprobación de la convocatoria.

El transcurso del señalado plazo de tres años sin haber finalizado el procedimiento selectivo, conllevará la necesidad de que, por parte del órgano competente de la correspondiente administración pública vasca o entidad instrumental, se proceda a prorrogar expresamente y de manera justificada el desarrollo de dicho proceso selectivo por el período mínimo necesario para su finalización, con detalle de las medidas a adoptar a dicho fin.

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 grupos profesionales 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 anualmente 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 pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y en el boletín oficial del territorio histórico respectivo en los casos de las administraciones forales y locales. Asimismo, se publicará en la sede electrónica de cada administración.

La Universidad del País Vasco deberá de publicar su oferta de empleo público en el «Boletín Oficial del País Vasco» y en el «Boletín Oficial del Estado», además de en su sede electrónica.

Las ofertas de empleo público, 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.

En todo caso, los actos de convocatoria de las ofertas de empleo público o instrumentos similares, así como su resolución a través del nombramiento como personal funcionario o personal laboral fijo de los aspirantes seleccionados, han de ser formalizados por los respectivos órganos de gobierno de las administraciones públicas vascas convocantes del proceso selectivo.

9. La oferta de empleo público o instrumento similar de gestión podrá contener, asimismo, medidas derivadas del contenido de los planes de ordenación del empleo público.

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.

Artículo 53. *Registro de personal y gestión integrada de recursos humanos.*

1. La Administración 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 su propio registro de personal, en el que se inscribirán los datos de la totalidad del personal al servicio de aquellas. Se constituirá en los términos exigidos por la legislación sobre protección de datos de carácter personal vigente, previa negociación con la representación de personal, y su creación se notificará a la Agencia Vasca de Protección de Datos a los efectos oportunos.

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

3. Los registros de personal tendrán las siguientes finalidades:

a) Garantizar la constancia registral de los expedientes personales del personal en él inscrito, como garantía para las interesadas e interesados y como instrumento de ayuda a la gestión de los recursos humanos comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.

b) Disponer de la información sobre los recursos humanos del sector público en la Comunidad Autónoma del País Vasco que los órganos responsables de su planificación necesiten para el análisis y seguimiento de su evolución, así como para la emisión de certificaciones de los datos que en dichos registros constan.

c) 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.

4. A dichos efectos, las distintas entidades que componen el sector público de cada una de las administraciones públicas vascas dispondrán de un registro de personal que será gestionado directamente por cada una de las entidades, debiendo estar coordinado con el registro general de personal de cada administración.

5. Las administraciones públicas vascas, así como las entidades que integran su sector público, promoverán la implantación de sistemas de información de gestión de recursos humanos.

6. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, sin perjuicio de la normativa básica sobre registro de personal, propondrá unos criterios mínimos comunes de los registros de personal, que serán aprobados por el Gobierno Vasco mediante decreto.

7. A efectos estadísticos y de elaboración de estudios e informes referidos al empleo público, se creará en el registro de personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi una sección en la que se recogerá la información de datos agregados referida a todo el personal que integra las distintas administraciones públicas vascas, incluido el personal de su respectivo sector público.

8. En los registros se inscribirán los datos a que se refiere el artículo 16 de la Ley 4/2005, de 18 de febrero, para la igualdad de mujeres y hombres y vidas libres de violencia machista contra las mujeres, relativos a la variable de sexo, debiendo garantizarse que los datos registrados permitan conocer las diferentes situaciones y condiciones de mujeres y hombres en las administraciones públicas vascas.

9. En los registros se inscribirán los datos relativos a la variable de discapacidad y deberá garantizarse que los datos registrados permitan conocer la situación y condiciones de las personas empleadas públicas con discapacidad en las administraciones públicas vascas.

10. El registro de personal de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi estará adscrito al departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo público.

11. 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.

12. 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.

13. El registro de personal de la Administración 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 su finalidad. El intercambio podrá ser recíproco siempre que se garantice el cumplimiento de la normativa sobre protección de datos de carácter personal.

14. 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 de este artículo, suscribiéndose a dicho efecto el correspondiente convenio entre las administraciones afectadas.

15. 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, limitando la incorporación de datos a aquellos que resulten pertinentes y estrictamente necesarios para el cumplimiento de sus cometidos.

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

Artículo 54. *La evaluación del desempeño.*

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

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

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

2. Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de relevancia de los contenidos, fiabilidad de los instrumentos, imparcialidad, objetividad de las medidas, transparencia y no discriminación, y se aplicarán sin menoscabo de los derechos del personal empleado público.

3. Los objetivos principales de los sistemas de evaluación del desempeño estarán relacionados con la mejora del rendimiento, la motivación y la formación del personal empleado público. Asimismo, los datos que se obtengan de las evaluaciones realizadas al personal empleado público se podrán utilizar en la revisión de los distintos puestos de trabajo, así como en el diseño y revisión de los procesos de formación, provisión y selección.

4. Los efectos de la evaluación del desempeño sobre la carrera profesional, la promoción interna, la provisión de puestos de trabajo y las retribuciones complementarias del personal empleado serán objeto de desarrollo reglamentario por las distintas administraciones públicas vascas, de acuerdo con los criterios de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y previa negociación con la representación de personal, en los términos previstos en esta ley.

5. La aplicación de la carrera profesional y la percepción de las retribuciones complementarias vinculadas a aquella previstas en los artículos 122.2.b) y 122.2.c) requerirán la regulación y aprobación previa, en cada caso, de sistemas objetivos que permitan evaluar el desempeño, debiendo ser objeto de negociación con la representación de personal.

6. La obtención de resultados positivos en la evaluación del desempeño será condición necesaria para que el personal empleado público alcance los diferentes grados de desarrollo profesional en el respectivo sistema de carrera que se implante en cada administración, de acuerdo con lo establecido en esta ley.

7. La evaluación será efectuada a través de las comisiones técnicas de evaluación, que garantizarán la objetividad del proceso de evaluación del desempeño.

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

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

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

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

4. Las administraciones públicas vascas que apliquen dicho instrumento de gestión podrán coordinarse en el intercambio de la información contenida en sus distintas aplicaciones, con el fin de unificar criterios de aplicación, sin menoscabo de las singularidades existentes en cada una de ellas y sin perjuicio de las atribuciones que sobre esta materia desarrollen, en su caso, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y el Consejo Vasco del Empleo Público. Dicha información tendrá, en cualquier circunstancia, el carácter de información agregada, disociada de datos personales.

5. La administración pública que se proponga aplicar dicho instrumento deberá negociarlo con la representación de personal.

CAPÍTULO II

La estructura del empleo público vasco

Artículo 56. *Grupos de clasificación.*

El personal funcionario se agrupa en cuerpos, en escalas, en especialidades, así como en la agrupación profesional de personal de apoyo, en los términos de la Ley 7/2021, de 11 de noviembre, de los Cuerpos y de las Escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Artículo 57. *Cuerpos de personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Otros instrumentos para la agrupación de personal funcionario en las administraciones públicas forales y locales, y Universidad del País Vasco.*

1. El personal funcionario de la Administración 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 empleo público, sin perjuicio de la funcional con cada departamento o administración institucional concreta.

4. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las referencias que en esta ley se contienen a cuerpos y escala, se entenderán hechas a cuerpos, escalas y opciones.

5. Las referencias que en esta ley se contienen a cuerpos y escalas se entenderán hechas, en el ámbito de las administraciones públicas forales y locales, y de la Universidad del País Vasco, a las escalas, subescalas y, en su caso, clases y especialidades existentes en estas, sin perjuicio de la creación de estas dos últimas, que se efectuará por el órgano competente de las mismas.

6. Cuando en esta ley se hace referencia a cuerpos, se entenderá comprendida igualmente la agrupación profesional sin requisito de titulación.

Artículo 58. *Escalas y subescalas.*

1. En las administraciones públicas vascas, dentro de los cuerpos, podrán existir escalas cuando las funciones a desempeñar exijan una cualificación profesional que abarque contenidos susceptibles de ser desempeñados por diversas titulaciones académicas.

2. Dentro de cada escala de personal funcionario de las administraciones públicas vascas, podrán existir subescalas en función de la agrupación de tareas y competencias que se establezcan.

Artículo 59. *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 60. *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:

a) Su denominación.

b) Los especiales conocimientos exigidos.

c) Los procedimientos de acreditación y, en su caso, de pérdida de los requisitos exigidos.

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, escala o agrupación profesional sin requisito de titulación cuando tal adscripción se derive de la naturaleza de las funciones a desarrollar en ellos. 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, escalas o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación 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 personal empleado público

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:

a) Superación del proceso selectivo, incluidos, en su caso, los correspondientes períodos de prácticas o pruebas.

b) Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en el «Boletín Oficial del País Vasco» o, en su caso, en el boletín oficial del territorio histórico correspondiente.

c) Acto en virtud del cual se manifieste que se acata el ordenamiento jurídico.

d) Toma de posesión dentro del plazo que se establezca o, en su caso, formalización del contrato laboral fijo por el órgano o autoridad competente.

2. 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.

3. El personal funcionario y el personal laboral de otras administraciones públicas que accedan a las administraciones públicas vascas en virtud de transferencia adquirirán la condición de personal funcionario propio o personal laboral propio de la administración de destino, con el mismo carácter que tuviese en la administración de origen.

En el caso del personal funcionario de carrera se respetará el grupo 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. Al personal laboral se le respetará el grupo profesional y la antigüedad que tuviera reconocidos.

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

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

a) La renuncia a la condición de funcionario.
b) La pérdida de la nacionalidad.
c) La jubilación total de la persona funcionaria.
d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.
e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para cargo público que tuviere carácter firme.
f) El fallecimiento.

2. El vínculo contractual del personal laboral fijo se extinguirá en aplicación de las mismas causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera descritas en los apartados anteriores, por la pérdida de la condición de residente legal y por las circunstancias previstas en la normativa del orden laboral que conlleven dicha extinción.

Artículo 65. *Renuncia a la condición de personal funcionario.*

1. La renuncia voluntaria a la condición de personal funcionario habrá de ser manifestada por escrito, y será aceptada expresamente por la Administración, salvo en 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 personal 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 personal 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 exigida como requisito para el nombramiento, determinará la pérdida de la condición de personal funcionario, salvo que simultáneamente se adquiera la nacionalidad de alguno de dichos estados.

Artículo 67. *Jubilación del personal funcionario de las administraciones públicas vascas.*

1. La jubilación del personal funcionario de las administraciones públicas vascas podrá ser:

a) Voluntaria, a solicitud propia.
b) Ordinaria, al cumplir la edad legalmente establecida.
c) Por la declaración de incapacidad permanente en el grado que imposibilite el ejercicio de las funciones propias de su cuerpo o escala.

2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud de la persona interesada, siempre que reúna los requisitos y las condiciones establecidos en el régimen de previsión social que le sea aplicable.

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

No obstante, el personal funcionario podrá solicitar, en el plazo que se establezca reglamentariamente, la prolongación de la permanencia en el servicio activo, como máximo hasta que cumpla setenta años de edad y siempre que sea considerado apto para el servicio, en los supuestos que se consignen en un plan de ordenación del empleo público o en las normas presupuestarias correspondientes.

Al personal funcionario que tenga normas específicas de jubilación no se le aplicará lo dispuesto en este apartado.

4. Procederá la jubilación por incapacidad con reserva del puesto de trabajo que ocupaba a la fecha de la misma si, en el reconocimiento inicial de la incapacidad, se estableció su revisión por probable mejoría que permita trabajar en el plazo establecido por el régimen de previsión social que le sea de aplicación.

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 personal 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 personal funcionario respecto de aquellos empleos o cargos especificados en la sentencia.

Artículo 69. *Rehabilitación de la condición de personal funcionario 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 personal interesado, una vez desaparecida la causa objetiva que la motivó, podrá solicitar la rehabilitación de su condición de personal 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 personal 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 el 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, capacidad y publicidad, debiendo desarrollarse los diferentes procesos selectivos de acuerdo con lo previsto en esta 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 que, además de desarrollarse de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 de este artículo, respeten en todo caso los siguientes principios:

a) 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.

b) Libre concurrencia, salvo lo previsto para la promoción interna y en las medidas de acción positiva que se prevén en esta ley.

c) Transparencia en la gestión del proceso selectivo y en el funcionamiento de los órganos de selección.

d) Imparcialidad y profesionalidad de las personas miembros de los órganos de selección.

e) Independencia y discrecionalidad técnica de los órganos de selección.

f) Pertinencia de los instrumentos utilizados para medir la capacidad e idoneidad de las y los aspirantes.

g) Adecuación entre el contenido de los procesos selectivos y las tareas a desempeñar en las plazas convocadas.

h) 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.

i) Garantía del uso de cualquiera de las lenguas oficiales en el proceso de selección.

j) Carácter unitario de las convocatorias para la realización de los ejercicios y pruebas de los procesos selectivos, con respeto, en todo caso, del principio de igualdad en el acceso al empleo público.

k) 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:

a) Ser nacional de un estado miembro de la Unión Europea, con las salvedades previstas en el artículo 72 de esta ley.

b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.

c) Tener cumplidos los dieciséis años y no exceder de la edad de jubilación ordinaria 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.

d) No haber sido separado, 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 personal funcionario, o, en el caso del personal laboral, para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el empleo o cargo público del que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro estado, no hallarse inhabilitado o en situación equivalente ni haber sido sancionado disciplinariamente o equivalente que impida, en su estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.

e) No haber sido inhabilitado para el ejercicio de funciones similares a las que se desempeñaban, derivada de una sanción de despido disciplinario de personal laboral por la comisión de una falta muy grave.

f) Poseer la titulación académica oficial exigida.

g) Aquellos otros requisitos específicos previstos en la convocatoria, de conformidad con lo previsto en esta ley y en la correspondiente relación de puestos de trabajo o instrumentos complementarios de ordenación del empleo público, así como aquellos requisitos regulados en relación con las condiciones de acceso.

2. Las administraciones públicas vascas informarán, en cada convocatoria, sobre el número de dotaciones de puestos de trabajo que tienen perfil lingüístico preceptivo, de acuerdo con lo establecido en las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos similares, para cuyo acceso será requisito imprescindible acreditar la competencia lingüística 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.

3. 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.

4. Finalizado el proceso selectivo, la adjudicación de destinos se realizará entre las personas aspirantes que cumplan los requisitos exigidos, incluido el perfil lingüístico si fuera preceptivo, atendiendo al orden de puntuación de cada aspirante y a las preferencias manifestadas por ellas. En ningún caso el cumplimiento de los requisitos exigidos para el acceso a determinados destinos podrá suponer una merma en el derecho de las personas aspirantes a elegir otros puestos en los que no se exija un requisito acreditado por la persona aspirante.

5. 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. Las personas nacionales de otros estados miembros de la Unión Europea podrán acceder a la condición de personal funcionario 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 ciudadanos comunitarios en virtud de los criterios recogidos en este 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 estado 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 personas trabajadoras, en los términos previstos en el apartado 1 de este artículo.

4. Las ciudadanas y 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.

En concreto, 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:

a) Sistemas y tecnologías de la información y de las comunicaciones.

b) Personal médico especialista y personal de enfermería de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

c) Plazas de la Ertzaintza 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.

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 eximido de realizar el citado personal funcionario internacional, por considerar que sus conocimientos ya han quedado suficientemente acreditados en el procedimiento 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 con discapacidad intelectual o mental y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.

3. Las administraciones públicas vascas regularán el tipo de empleos y condiciones para que se lleve a cabo la cobertura de puestos de trabajo por personas con discapacidad. Asimismo, procederán 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 dichos procesos, realizarán las adaptaciones necesarias en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales.

5. Las administraciones públicas vascas velarán para que la cuota de reserva proporcione una distribución equilibrada en los diversos grupos funcionales de las plazas ofertadas.

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:

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

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

2. 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.

3. Asimismo, el personal con discapacidad 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.

4. El sistema específico de acceso para personas con discapacidad intelectual o mental consistirá en la convocatoria de procesos selectivos independientes, en los que podrán participar, exclusivamente, las personas con un grado de limitaciones en la actividad intelectual o mental de, al menos, un treinta y tres por ciento.

5. Dicho sistema específico de acceso se define por los siguientes aspectos:

a) 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.

b) 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.

c) 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 esta ley.

2. Los procesos selectivos se llevarán a cabo con carácter general para el acceso a cuerpos, escalas, agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, grupos 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 grupo profesional de personal laboral, en función de la identidad funcional que exista y siempre de acuerdo con lo que se establece en esta 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 garantizar 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 grupo profesional convocado.

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 personal funcionario sin requisito de titulación o grupo 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 esta 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 período podrá llevar incorporado un proceso de formación.

En los puestos de trabajo del grupo de clasificación A y en los empleos laborales cubiertos por personas en posesión del título de grado universitario o equivalente, el período de prueba tendrá una duración máxima de seis meses, y en los demás grupos de clasificación tendrá una duración mínima de tres meses. En todo caso, el período de prueba aplicable a los empleos laborales deberá ser compatible con lo previsto en la legislación laboral.

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 impartan en 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 una persona superior jerárquica 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 de la persona candidata 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 personal funcionario sin requisito de titulación o grupo profesional convocado.

El Gobierno Vasco procederá al desarrollo reglamentario de las circunstancias y condiciones en las que deberá llevarse a efecto dicho período de prácticas o de prueba en las administraciones públicas vascas, conforme a los criterios y directrices manifestados al respecto por la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

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

1. 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.

2. La provisión temporal de los puestos de trabajo también podrá exigir superar un período de prueba y, en su caso, un período de formación.

3. De acuerdo con lo previsto en esta ley, con la finalidad de proveer puestos de trabajo mediante personal funcionario interino o laboral temporal, se podrá acudir para la provisión temporal a las personas 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 y que haya sido negociada con la representación del personal.

4. Siempre que no impida una gestión eficiente de los recursos humanos, las administraciones públicas vascas colaborarán entre sí, poniendo a disposición de dichas administraciones sus respectivas bolsas de contratación temporal, cuando así lo soliciten para el nombramiento de personal funcionario interino o laboral temporal. Dicha disponibilidad deberá en todo caso llevarse a cabo conforme a los términos en que se encuentre regulada la provisión de los respectivos puestos de trabajo mediante personal funcionario interino o laboral temporal.

Asimismo, podrán constituirse bolsas de contratación temporal de manera conjunta entre las administraciones públicas vascas que así lo acuerden.

5. Cuando los listados de las personas 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 por la inexistencia de

personal candidato, se podrá acudir a los servicios públicos de empleo para proveer tales puestos de trabajo.

Artículo 78. *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 las personas 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 cuarenta y cinco por ciento de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición. Con el fin de asegurar la debida idoneidad de las personas aspirantes, estas deberán superar en la fase de oposición la puntuación mínima establecida para cada una de las respectivas pruebas selectivas.

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

6. Los órganos de selección de las administraciones públicas vascas no podrán proponer el acceso a la condición de personal 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.

7. 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 las personas propuestas 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:

a) En caso de que a las personas seleccionadas por el turno de promoción interna se les adjudique destino en el puesto que vinieran desempeñando.

b) 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, o no procedan a hacer efectiva dicha toma de posesión.

8. 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.

9. El sistema selectivo podrá completarse con la superación de un período de prácticas o de prueba, que podrá llevar incorporado un curso de formación con evaluación final.

Artículo 79. *Bases de la convocatoria.*

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

a) El número de plazas convocadas, con indicación del grupo, cuerpo, escala, agrupación profesional sin requisito de titulación o grupo profesional a la que correspondan.

b) La 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.

c) En su caso, la determinación de medidas de acción positiva en el acceso al empleo público para las personas víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo.

d) 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 o grupo profesional laboral convocado.

e) El perfil lingüístico de las plazas convocadas, con expresión del número de plazas en las que resulta exigible tener acreditado dicho perfil para el acceso a las mismas, de conformidad con lo señalado al respecto en la correspondiente relación de puestos de trabajo.

f) Los instrumentos de selección que se utilizarán para acreditar la idoneidad de las personas aspirantes, así como también el peso que se atribuye a cada uno de ellos en el proceso selectivo.

g) La determinación del número de personas miembros que integran el órgano de selección y su condición.

h) 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.

i) La duración del período de prácticas o de prueba, en su caso.

j) Los sistemas a través de los cuales se va a otorgar publicidad a las diferentes fases del proceso selectivo.

k) Siempre que proceda, el importe de la tasa y el hecho imponible correspondiente.

2. 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), h) e i) del punto anterior.

3. En todo caso, las personas que participen en los procesos selectivos para el acceso a las administraciones públicas vascas tendrán derecho a estar informadas del calendario del proceso y de sus distintas fases a través de medios electrónicos.

4. 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 publicarán en los medios de comunicación social la convocatoria de procesos selectivos y sus aspectos más relevantes.

5. Las bases de la convocatoria serán negociadas con la representación de personal del ámbito concernido.

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:

a) Pruebas de conocimiento orales o escritas.

b) Pruebas psicotécnicas destinadas a valorar las capacidades y rasgos de la personalidad relevantes para el desempeño de los puestos convocados.

c) Pruebas físicas.

d) 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.

e) La acreditación reglamentaria de conocimientos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación.

f) La comprobación, mediante sistemas de acreditación o pruebas realizadas al efecto, del dominio de lenguas extranjeras.

g) La exposición curricular por las personas candidatas.

h) La exposición y defensa de proyectos y memorias.

i) La acreditación de estar en posesión de los repertorios básicos de conducta y conocimientos básicos, para el acceso de personas con discapacidad intelectual o mental.

j) La acreditación, mediante exámenes médicos, de la capacidad funcional para el desempeño de las tareas atribuidas al puesto objeto de la convocatoria.

k) La realización de entrevistas de selección en relación con las funciones y tareas a proveer.

l) Pruebas destinadas a la acreditación de perfiles lingüísticos.

3. El órgano competente en materia de política lingüística regulará los sistemas de acreditación de los perfiles lingüísticos que podrán establecerse en desarrollo de esta ley.

Entre otros sistemas de acreditación, podrá establecerse que las personas candidatas puedan elegir como lengua, para el desarrollo de las pruebas selectivas a las que se refiere este artículo, cualquiera de las dos lenguas oficiales de la Comunidad Autónoma de Euskadi. En la medida en que reglamentariamente se establezca el pertinente régimen de convalidación, en los términos del artículo 190, la superación de las pruebas selectivas usando una lengua oficial como lengua vehicular será considerada uno de los sistemas de comprobación y evaluación de la competencia lingüística expresada mediante el perfil.

CAPÍTULO II

Órganos de selección en el empleo público vasco

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. Las personas miembros de los órganos de selección deberán abstenerse en las circunstancias previstas en el ordenamiento jurídico vigente.

3. Las personas 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 cuarenta por ciento; en el resto, cuando los dos sexos estén representados.

5. Todas las personas que formen parte de los órganos de selección habrán de reunir la capacitación, competencia y preparación adecuada y al menos una de ellas 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 las personas miembros del tribunal deberán poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimientos que la exigida para el ingreso, y la totalidad de las mismas de igual o superior nivel académico.

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

a) El personal de elección o de designación política.

b) El personal eventual.

c) El personal funcionario interino.

d) El personal laboral temporal.

e) Las personas que se hayan dedicado en los últimos cinco años a preparar aspirantes para el ingreso al empleo público, en relación con los grupos o categorías profesionales respecto de los cuales hayan podido desarrollar dicha actividad.

f) El personal que actúe en representación o por cuenta de los sindicatos, de asociaciones de personal funcionario o de colegios profesionales.

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

9. Los tribunales podrán disponer la incorporación a sus trabajos de personal asesor, 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 dichas asesoras y asesores se encontrará igualmente sometida a los principios de objetividad, imparcialidad y confidencialidad.

10. Las resoluciones de los tribunales u órganos técnicos de selección serán vinculantes para el órgano al que competa el nombramiento, sin perjuicio de que este pueda proceder a su revisión, conforme a lo previsto en la legislación vigente en materia de procedimiento administrativo.

11. Las administraciones públicas vascas deberán solicitar al Instituto Vasco de Administración Pública la designación de una persona funcionaria de carrera o laboral fija en los órganos de selección, con la finalidad de reforzar el desarrollo del proceso selectivo mediante la incorporación de determinados profesionales expertos en la materia objeto de la convocatoria.

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 esta 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 estos.

La determinación de los criterios generales y las funciones que desarrollarán los órganos permanentes y el régimen de dedicación del personal miembro serán objeto del correspondiente desarrollo normativo, conforme a los criterios que establezca la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y previa negociación con la representación de personal.

3. Las personas que formen parte 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 del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, el órgano permanente de selección será designado por el departamento competente en materia de empleo público, 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.

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 de los empleados públicos. 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 por el órgano competente en materia de empleo público a través de programas previamente homologados por el propio instituto, conforme a los criterios sobre homologación de la formación contemplados en la normativa que regule dicho aspecto. La formación del personal directivo público profesional del resto de las administraciones públicas vascas también podrá ser organizada y certificada por el Instituto Vasco de Administración Pública previo convenio suscrito al efecto.

4. Las administraciones públicas vascas podrán realizar convenios con universidades públicas y privadas con el fin de impulsar programas de postgrado que supongan la especialización en áreas o funciones propias de las administraciones públicas y fomenten la creación de personas candidatas al empleo público. Los citados programas, siempre que resulten homologados, podrán ser valorados como mérito en la fase de selección al empleo público vasco.

5. 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:

a) Diseñar, gestionar y evaluar los planes de formación de entrada, para el puesto y para la carrera profesional, del personal al servicio de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi y entidades del sector público de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de acuerdo con la normativa vigente en materia de formación y los objetivos acordados con la dirección competente en materia de empleo público del Gobierno Vasco.

b) Podrá colaborar con los órganos forales de los territorios históricos, municipios y demás entidades de administración local de Euskadi, así como con la Universidad del País Vasco, 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.

c) Diseñar, organizar y evaluar, de acuerdo con los criterios de la dirección competente en materia de empleo público del Gobierno Vasco, programas formativos dirigidos a la cobertura de las necesidades formativas identificadas a partir de los análisis de puestos y de la evaluación del desempeño de los puestos de trabajo de la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi. Las administraciones forales, locales y la Universidad del País Vasco tendrán disponibles dichos programas mediante la suscripción del correspondiente convenio.

d) 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 acordados con el departamento competente en materia de empleo público.

e) Diseñar, organizar y evaluar los programas de formación selectivos para el acceso a puestos de trabajo de las administraciones públicas vascas, conforme a los convenios que, en su caso, se hubieran acordado con las distintas administraciones públicas vascas.

f) Certificar la formación de las empleadas y empleados públicos, que haya sido organizada u objeto de homologación por parte del Instituto Vasco de Administración Pública.

g) Desarrollar sistemas de certificación de competencias.

h) Desarrollar funciones de estudio e investigación sobre el ámbito de la formación en las administraciones públicas y llevar a cabo tareas de fomento y promoción de estudios.

i) Homologar las acciones formativas promovidas por las administraciones públicas vascas, conforme a la normativa que desarrolle esta materia.

j) Impulsar la planificación, el diseño y la implantación de planes transversales de formación, y la coordinación y el trabajo en red entre las administraciones públicas vascas para el diseño de planes de formación coordinados.

k) 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.

l) Diseñar, organizar y gestionar cursos de actualización, programas formativos adecuados para determinados puestos de trabajo, así como cualquier otra actividad formativa que resulte de interés para las funciones de las administraciones públicas vascas y para su personal empleado público.

m) Evaluar los planes de formación realizados por las diferentes administraciones públicas vascas que hayan sido objeto de financiación por parte del Instituto Vasco de Administración Pública.

2. Todas las actividades de formación, en lo que respecta a la prestación de la actividad, podrán ser organizadas y gestionadas directamente por el propio Instituto Vasco de Administración Pública o desarrolladas por centros universitarios, empresas de formación o personal profesional contratado 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, de oportunidades de movilidad y de expectativas de progreso profesional regulado 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 promover 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. Serán objeto de negociación colectiva las normas que fijen los criterios generales en materia de carrera profesional.

6. Las administraciones públicas vascas, de acuerdo con sus políticas de recursos humanos, integrada la perspectiva de género, 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.

7. La carrera profesional y la promoción interna del personal laboral al servicio de las administraciones públicas vascas se harán efectivas a través de los procedimientos previstos en la legislación laboral y se articularán 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 se podrá hacer efectiva a través de las siguientes modalidades:

a) La carrera profesional vertical.
b) La carrera profesional horizontal.
c) La promoción interna vertical.
d) La promoción interna horizontal.

2. Las administraciones públicas vascas podrán establecer sistemas de carrera profesional vertical, horizontal o mixtos, en los que integrará la perspectiva de género.

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.

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 de carrera 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 requerirá, en todo caso, la evaluación favorable de los méritos de la persona interesada.

4. Los grados de desarrollo profesional reconocidos al personal funcionario podrán habilitarlo, 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 aplicación de las distintas modalidades de carrera profesional horizontal requerirá necesariamente la correspondiente regulación 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 del Empleo Público de Euskadi, y previa negociación con la representación de personal, elaborará un reglamento sobre desarrollo profesional y evaluación del desempeño, que contendrá los criterios básicos de aplicación al respecto en el conjunto de las administraciones públicas vascas.

6. El personal docente, de Justicia, de Instituciones Penitenciarias, de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud y de la Ertzaintza desarrollará su carrera profesional conforme a su propia normativa específica, sin perjuicio de la aplicación supletoria de los criterios recogidos al respecto en esta ley y en su normativa de desarrollo.

Asimismo, las administraciones forales y locales, y la Universidad del País Vasco desarrollarán sus respectivos modelos de carrera conforme al principio de autonomía que les es propio.

7. Existirá un único sistema de carrera profesional horizontal en cada administración pública vasca o ámbito sectorial de esta, integrándose en él cualquier aspecto del ejercicio profesional, incluida la productividad, que pueda ser objeto de valoración en la evaluación del desempeño.

8. 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, la 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 valorables como mérito para su desempeño.

4. La carrera profesional del personal funcionario de carrera se iniciará en el grado o nivel de desarrollo profesional mínimo del grupo o subgrupo al que pertenezca.

5. El ascenso de grado de desarrollo profesional será siempre al grado inmediatamente superior dentro del intervalo de niveles 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. Los criterios de reconocimiento de la carrera profesional y de la acreditación de competencias profesionales serán negociados con la representación de personal.

3. 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 solicitado, y en la fiabilidad y objetividad del proceso para su constatación.

4. 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.

5. 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.

6. 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 administraciones públicas vascas, en las que se integrará la perspectiva de género, son:

a) Promoción interna vertical.
b) Promoción interna horizontal.

2. 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 ámbito de la administración.

3. Para participar en las pruebas de promoción interna, el personal funcionario de carrera o el personal laboral fijo deberá reunir todos los requisitos siguientes:

a) 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.

b) 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.

c) Poseer la titulación y el resto de requisitos establecidos para el acceso al cuerpo, escala u otro sistema de agrupación de personal funcionario.

4. 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 del personal funcionario de carrera.

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

6. Las bases de las convocatorias de las ofertas de empleo público podrán prever que las personas aspirantes seleccionadas en el turno de promoción interna soliciten que se les adjudique como destino el puesto que venían ocupando, siempre que cumplan los requisitos de dicho puesto.

7. El personal funcionario que acceda por el sistema de promoción interna a otro cuerpo o escala será adscrito a las vacantes existentes conforme a las preferencias que manifieste, según el orden con el que figure en la clasificación definitiva del proceso selectivo y siempre que reúna los requisitos establecidos para su cobertura en las relaciones de puestos de trabajo. En todo caso, para la elección de destinos gozará de preferencia sobre las personas aspirantes que provengan del turno libre en la respectiva convocatoria.

Artículo 92. *Promoción interna vertical.*

1. La promoción interna vertical consistirá en el ascenso desde un cuerpo o escala de un subgrupo –grupo de clasificación profesional en el supuesto de que este no tenga subgrupos– o agrupación sin requisito de titulación 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.

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

3. Únicamente se podrá eximir a las personas 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 cuando del contenido funcional de los puestos de trabajo se deriven el conocimiento o aptitud requerida en el proceso selectivo. Reglamentariamente se determinarán tanto las circunstancias y condiciones en las que resulta posible aplicar dicha exención como las consecuencias que para quienes participen en el proceso selectivo se derivan de la misma.

Artículo 93. *Promoción interna horizontal.*

1. La promoción interna horizontal consistirá en el acceso a cuerpos o escala del mismo subgrupo o grupo de clasificación profesional, en el caso de que este no tenga subgrupos, de acuerdo con lo dispuesto en esta ley.

2. La promoción interna horizontal solo se podrá llevar a cabo dentro de cada uno de los subgrupos, o grupo en el caso de no existir aquellos, A1, A2, B, C1, C2 y agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación.

3. Únicamente se podrá eximir a las personas 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 cuando del contenido funcional de los puestos de trabajo se deriven el conocimiento o aptitud requerida en el proceso selectivo. Reglamentariamente se determinarán tanto las circunstancias y condiciones en las que resulta posible aplicar dicha exención como las consecuencias que para quienes participen en el proceso selectivo se derivan de la misma.

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 de las administraciones públicas vascas.*

1. Las administraciones públicas vascas proveerán sus puestos de trabajo mediante los procedimientos previstos en este título, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.

2. La provisión definitiva de puestos de trabajo de las administraciones públicas vascas se llevará a cabo a través de los siguientes sistemas:

a) Concurso.
b) Libre designación.

3. Tendrán la consideración de procedimientos de provisión temporal de puestos de trabajo los siguientes:

a) Adscripción provisional.
b) Comisión de servicios, en sus diferentes modalidades reguladas en esta ley.
c) Movilidad por razones de salud y por supuestos de acoso laboral y sexual.
d) Movilidad por razones de violencia de género y por violencia terrorista.
e) Movilidad entre las administraciones públicas vascas.
f) Movilidad por sanción disciplinaria de traslado forzoso.

4. Asimismo, la reasignación y la redistribución de efectivos tendrán la consideración de procedimientos de provisión de puestos de trabajo.

5. 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.

6. La rehabilitación de la condición de personal funcionario conllevará la adscripción provisional a un puesto de trabajo cuando la pérdida de la condición de funcionario se haya producido por la pérdida de la nacionalidad o por 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 esta tuviera reservado.

7. 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 del empleo público.

8. El desarrollo de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo recogidos en esta ley se llevará a cabo por medio de decreto del Gobierno Vasco.

9. 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.

10. 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 de la persona funcionaria.

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:

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

2. 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.

3. La modificación del sistema de provisión de un puesto de trabajo no supondrá la pérdida de adscripción definitiva a este. El personal funcionario que ocupe puestos de trabajo cuya forma de provisión se modifique continuará desempeñándolos, 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, el sistema de provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal funcionario regulado en este 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.

3. El concurso consistirá en la medición de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes de las y los candidatos, así como en la valoración de los méritos, que será realizado por el órgano colegiado de carácter técnico previsto en el artículo 104 de esta ley.

4. Con carácter previo a las convocatorias de procesos selectivos para el ingreso en las administraciones públicas vascas, y a salvo de lo que pueda indicarse al respecto en sus planes de ordenación del empleo público, estas convocarán concurso de traslados, en las condiciones previstas en el artículo 98 de esta ley.

5. Las administraciones públicas vascas convocarán, con carácter general, concursos para la provisión de puestos de trabajo con una periodicidad máxima de tres años, contados desde la fecha de la convocatoria precedente, salvo que circunstancias contempladas en los respectivos planes de ordenación de empleo público 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, para puestos de trabajo de una determinada área o sector especializado, o referidos a vacantes de uno o más cuerpos, escala o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, tipología de puestos o de méritos, o para puestos de trabajo de manera individualizada, en atención a las necesidades de servicio.

2. 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 vacantes desempeñados por personal funcionario en adscripción provisional y en comisión de servicios.

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

a) Denominación, localización, retribuciones asignadas a los puestos a proveer y, en su caso, régimen de jornada de estos.

b) Requisitos exigidos para el desempeño del puesto, entre los que únicamente podrán figurar los contenidos en la relación de puestos de trabajo y, en su caso, los que se recojan en el instrumento complementario de ordenación del empleo público.

c) 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.

d) Composición del órgano encargado de la valoración de las personas aspirantes.

e) Plazo de presentación de solicitudes, que, en ningún caso, podrá ser inferior a 10 días hábiles.

4. 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 esta ley, así como en las situaciones de servicio en otras administraciones públicas y en situación de suspensión de funciones no firme, siempre que haya cumplido el tiempo de permanencia establecido para tales situaciones.

5. El personal funcionario con adscripción 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, escala o agrupación de personal funcionario correspondiente. En caso de no participar, se le adjudicará un puesto de oficio y con carácter definitivo, de acuerdo a los criterios establecidos en la convocatoria.

6. 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.

7. La convocatoria y determinación de los puestos a incluir en el concurso, la proporción que se atribuya a los distintos factores a valorar en cada puesto de trabajo y la información que habrá de contener la convocatoria deberán ser negociados con la representación de personal.

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:

a) Los resultados de la evaluación del desempeño, siempre que exista.

b) La experiencia en puestos de naturaleza similar o de la misma área funcional.

c) Las titulaciones que procedan, siempre que guarden relación con el puesto de trabajo convocado.

d) Los cursos de formación y perfeccionamiento adecuados al puesto de trabajo objeto de la convocatoria.

e) El nivel de conocimiento acreditado del euskera cuando no constituya requisito.

f) El grado o grados de desarrollo profesional adquiridos por el personal funcionario en su carrera profesional, al margen de los que sean un requisito exigido en su caso para el desempeño del citado puesto de trabajo.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, en los concursos para la provisión de puestos de trabajo se podrá valorar el conocimiento de idiomas, la actividad docente e investigadora, la participación en proyectos, comisiones, la formación, así como otras actividades incluidas en planes estratégicos de la Administración.

3. Para valorar la adecuación de las personas candidatas al puesto de trabajo, aparte de la valoración de los méritos respectivos, se podrán utilizar cualquiera de los instrumentos siguientes:

a) Pruebas de conocimiento.

b) Elaboración y participación en proyectos de mejora, así como la presentación de memorias que tengan como finalidad la modernización, innovación u optimización de los servicios y procedimientos desempeñados en los puestos de trabajo correspondientes.

c) Pruebas de aptitud y de capacidades cognitivas.

d) Ejercicios y simulaciones demostrativos de la posesión de destrezas.

4. 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:

a) Por causas sobrevenidas, derivadas de una alteración en el contenido del puesto de trabajo que modifique los presupuestos que sirvieron de base a la convocatoria. Tal modificación deberá tener reflejo en la relación de puestos de trabajo o, en su caso, en el instrumento complementario de gestión.

b) Cuando su rendimiento sea notoriamente insuficiente y no comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.

c) En aquellos casos en que se acredite fehacientemente mediante la evaluación del desempeño la inadaptación funcional de la persona funcionaria 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, la persona funcionaria no supere las exigencias del mismo.

d) 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.

e) Cuando debido a circunstancias de carácter económico, técnico, organizativo o de producción del sector público se produzca la amortización del puesto de trabajo.

f) Y en todos aquellos supuestos previstos en esta ley que conlleven procedimientos de reasignación o redistribución de efectivos, de readscripción de puestos de trabajo o de cualquier otra medida de remoción, derivada de planes de ordenación del empleo público.

2. La remoción, salvo en el supuesto e) 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.

3. El personal funcionario que cese en un puesto de trabajo obtenido por concurso por las causas previstas en el 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.

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 personas candidatas en relación con los requisitos exigidos para el desempeño del puesto de trabajo.

2. Podrán ser cubiertos por el sistema de libre designación únicamente los puestos de trabajo reservados a dicha forma de provisión en las relaciones de puestos de trabajo, en razón de su especial responsabilidad y que no estén reservados a personal directivo público profesional, así como los puestos de trabajo que requieran para su desempeño especial confianza personal.

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

a) Los puestos de titular de las subdirecciones y delegaciones territoriales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

b) Los puestos de especial responsabilidad, de carácter no directivo, siempre que no se encuentren subordinados jerárquicamente a otro así mismo reservado a personal funcionario.

c) Los puestos de secretaría de alto cargo de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi o de otros cargos públicos, electos o de designación, de las restantes Administraciones públicas vascas.

d) Los puestos de trabajo que desarrollen actividades de protección de autoridades.

e) Aquellos puestos de trabajo en que, con carácter excepcional y por su especial responsabilidad, así se determine en la relación de puestos de trabajo.

3. En este supuesto, el órgano técnico elaborará una relación de personas que acrediten las competencias requeridas por la monografía del puesto de trabajo, y propondrá al órgano competente para el nombramiento un listado de un máximo de cinco personas que acrediten la idoneidad y las competencias profesionales para el desempeño del puesto de trabajo, sobre las cuales el órgano competente del nombramiento procederá a la designación discrecional de la persona que deba cubrir el puesto de trabajo.

4. El personal funcionario nombrado por libre designación podrá mantener la reserva, dentro de su propia administración, del puesto cuya titularidad haya obtenido bien mediante concurso, bien mediante asignación de destino tras el correspondiente proceso de acceso a la condición de funcionario de carrera, a salvo de lo previsto en el artículo 118.5 de esta ley.

Las administraciones públicas vascas determinarán las circunstancias y condiciones en las que puede producirse dicha reserva, atendiendo al número de puestos de libre designación existentes en la respectiva relación de puestos de trabajo, a las características de dichos puestos y al modelo organizativo de cada administración, organismo o entidad. Los planes de ordenación de empleo público o instrumentos similares establecerán las condiciones en las que se podrá producir la reserva del puesto originario de quien pase a otro puesto por libre designación.

5. La libre designación en los puestos de titular de las subdirecciones y delegaciones territoriales de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi conllevará la reserva del puesto cuya titularidad la persona interesada haya obtenido bien por concurso, bien mediante asignación de destino tras el correspondiente proceso de acceso a la condición de personal funcionario de carrera.

6. A efectos de consolidación de grado o de carrera profesional, se tomará en consideración el puesto ocupado por el sistema de libre designación.

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

El personal funcionario que desempeñe los puestos de trabajo cuya forma de provisión sea la libre designación podrá ser cesado discrecionalmente.

CAPÍTULO IV

Órganos técnicos de provisión de puestos de trabajo

Artículo 104. *Órganos técnicos de provisión de puestos de trabajo.*

1. Corresponde al órgano competente en materia de empleo público de cada administración pública la designación de las personas que integrarán el órgano técnico de provisión.

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 cada sexo esté representado al menos al cuarenta por cien.

3. Al menos una de las personas 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 provisión podrán recurrir a personal asesor externo que, exclusivamente, ejercerá la función de informar sobre la adecuación de las personas candidatas 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:

a) Como consecuencia de su remoción en el puesto de trabajo obtenido por concurso.

b) Tras el cese en un puesto de libre designación, siempre que no mantenga la reserva de un puesto de trabajo obtenido por concurso.

c) Por renuncia al desempeño del puesto, previa aceptación de dicha renuncia por el órgano que efectuó el nombramiento.

d) En los supuestos de rehabilitación que tengan su origen en la pérdida de nacionalidad o en la condena a una pena principal o accesoria de inhabilitación, previa solicitud de la persona funcionaria realizada a dicho efecto.

e) Con motivo de la supresión del puesto de trabajo y destino desempeñado por la persona funcionaria, salvo en el supuesto previsto en el artículo 112 de esta ley.

f) Si se produce el reingreso al servicio activo, proveniente de una situación administrativa que no conlleve reserva de puesto y destino.

g) Por haber quedado sin efecto la adscripción provisional en los supuestos de las letras a) y b) del apartado 6 de este artículo.

h) Por provisión definitiva de puesto o reincorporación del titular.

2. La adscripción provisional del personal funcionario que resulte afectado por alguna de las circunstancias del apartado anterior se llevará a efecto en otro puesto y destino de su cuerpo y escala o agrupación profesional sin requisito de titulación, y deberá reunir en todo caso las condiciones exigidas para el acceso a dicho puesto.

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

3. La asignación del nuevo puesto de trabajo deberá llevarse a efecto conforme al sistema de carrera profesional propio de cada administración pública vasca, con las

garantías de dicho sistema y con respeto a las previsiones establecidas en los artículos 157.2 y 158.2 de esta ley.

4. Mientras permanezcan en el desempeño provisional de un puesto de trabajo, el personal funcionario percibirá las retribuciones complementarias asignadas a dicho puesto y, en todo caso, las correspondientes al grado personal o nivel de desarrollo profesional consolidado.

5. Asimismo, cuando la adscripción provisional traiga su causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado, se reconocerán las siguientes garantías:

a) Si las retribuciones asignadas al nuevo puesto fueran inferiores a las del anteriormente desempeñado, el personal funcionario percibirá un complemento transitorio por la diferencia.

El citado complemento se mantendrá hasta que obtenga destino definitivo.

A tal efecto, para seguir percibiendo dicho complemento, el personal funcionario afectado estará obligado a participar en todos los concursos de traslados en los que se den las condiciones previstas en el artículo 98.5 de esta ley y deberá solicitar la totalidad de los destinos ofertados susceptibles de resultarle adjudicados.

b) Dicho personal funcionario tendrá igualmente 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.

6. La adscripción provisional a un puesto quedará sin efecto en los siguientes casos:

a) Por el reingreso o reincorporación de la persona con reserva del puesto.

b) La provisión definitiva o la supresión del puesto.

c) 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.*

1. El personal funcionario, 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, 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.

3. La comisión de servicios ordinaria será desempeñada voluntariamente.

4. El personal funcionario en comisión de servicios percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo desempeñado.

5. Cuando la comisión de servicios se confiera para la realización de tareas especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo, o para el desempeño de aquellas que no pueden ser atendidas coyunturalmente por los titulares de los puestos de trabajo que las tengan atribuidas, la persona funcionaria percibirá como mínimo las retribuciones señaladas al puesto de trabajo propio.

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

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 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 hasta un máximo de cuatro años. Dicha comisión de servicios finalizará,

además de por la expiración de los plazos establecidos, por decisión expresa y motivada de cualquiera de las administraciones públicas afectadas por la comisión de servicios otorgada.

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. *Comisión de servicios en programas de cooperación.*

1. La comisión de servicios para participar, de manera voluntaria y con reserva de puesto, por un período inferior a seis meses, en programas o misiones de cooperación al servicio de organizaciones, entidades o gobiernos puede 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.

2. 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.

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, y deberá otorgarse, en todo caso, el correspondiente trámite de audiencia al personal funcionario afectado e informar a la representación de personal.

3. Las comisiones de servicios forzosas tendrán una duración máxima de un año, 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 establezcan 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, o para el desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo, tendrá una duración máxima de dos años, prorrogable por dos años más. La administración convocante deberá determinar las funciones asignadas, los requisitos de provisión y las retribuciones que le correspondan.

Su convocatoria, así como las tareas especiales, programas, proyectos y planes que la justifican, al igual que las retribuciones por su desempeño, serán públicos.

2. 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:

a) El reingreso o reincorporación de la persona funcionaria con reserva de puesto.

b) La provisión definitiva del puesto o la adscripción provisional de persona funcionaria de carrera.

c) Cuando se considere que ya no existen las razones de urgencia e inaplazable necesidad que las motivaron.

d) Renuncia aceptada del personal comisionado, salvo en el supuesto de comisión de servicios forzosa.

e) Revocación expresa, que deberá ser motivada.

f) 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 un plan de ordenación del empleo público, el personal funcionario de carrera y el personal laboral fijo deberá ser destinado a otro puesto de trabajo por el procedimiento de reasignación de efectivos. La adscripción al puesto de trabajo obtenido por reasignación tendrá carácter definitivo.

2. Cuando la reasignación conlleve cambio de lugar de residencia, el personal afectado tendrá derecho a las indemnizaciones que se establecen en la normativa sobre la materia.

3. Las administraciones públicas vascas reglamentarán el procedimiento para reasignar a su personal con arreglo a criterios objetivos y teniendo en cuenta su experiencia, formación y cualificación. Se podrán definir proyectos de reorientación profesional para desempeñar puestos en otros ámbitos funcionales o en otros sectores de la Administración. Asimismo, la reasignación podrá ser temporal, conforme a las necesidades de cada administración.

Artículo 113. *Redistribución de efectivos.*

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

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

2. El personal afectado 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 98.6 se iniciará desde la fecha en la que el personal funcionario de carrera o personal laboral fijo accedió con carácter definitivo al puesto que desempeñaba con anterioridad a la aplicación de la medida de redistribución de efectivos.

CAPÍTULO VI

Movilidad del personal funcionario público

Artículo 114. *Movilidad por razón de violencia de género o acoso laboral o sexual.*

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, y, 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 este artículo.

4. Las administraciones públicas vascas adoptarán medidas equivalentes a las anteriores para los supuestos de mujeres víctimas de acoso laboral o sexual.

Artículo 115. *Movilidad por razón de violencia terrorista.*

1. El personal empleado público señalado en el artículo 24 de la Ley 4/2008, de 19 de junio, de Reconocimiento y Reparación a las Víctimas del Terrorismo, que resulte ser 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 grupo profesional.

2. El derecho al traslado tendrá como finalidad proteger la integridad de las víctimas y facilitar su debida asistencia. Asimismo, en las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia terrorista, se protegerá la intimidad de las personas afectadas, y, en especial, sus datos personales.

3. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

Artículo 116. *Movilidad por motivos de salud.*

1. El personal empleado público 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 que tengan un nivel y unos complementos de puesto iguales o inferiores a los del puesto de procedencia. La persona afectada deberá, asimismo, cumplir el resto de los requisitos necesarios para su cobertura.

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

4. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la movilidad por motivos de salud se protegerá la intimidad de las personas afectadas, y, en especial, sus datos personales.

5. Las administraciones públicas vascas determinarán los procedimientos y requisitos de concesión y resolución de la movilidad por motivos de salud.

Artículo 117. *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, escala o agrupación profesional sin requisito de titulación.

2. Durante el período 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 estaba desempeñando con anterioridad a la aplicación de la sanción disciplinaria de traslado forzoso, en el caso de que fuera titular de dicho puesto.

Artículo 118. *Movilidad entre administraciones públicas vascas.*

1. El personal empleado público 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 por parte 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 de carrera, podrá ser requisito para hacer efectiva la movilidad la pertenencia, en su caso, a una agrupación de personal funcionario que sea equivalente en los términos que se prevean en la legislación vasca pertinente que se elabore a propuesta de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

3. Las administraciones públicas vascas promoverán, a través de convenios y de acuerdo con el análisis que elabore, en su caso, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, la movilidad interadministrativa de su personal empleado 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 personal funcionario se establezcan, en su caso, por la normativa de la función pública vasca.

4. En todo caso, el personal empleado público 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 empleado público de otras administraciones públicas.

5. La situación y régimen jurídico del personal funcionario de carrera que obtenga destino definitivo en otra administración pública vasca a través de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo previstos en esta ley vendrá determinado conforme a lo siguiente:

a) Quedará, respecto de su administración de origen, en la situación administrativa de servicio en otras administraciones públicas.

b) Se integrará en la administración de destino y podrá realizar la carrera profesional y participar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo en las mismas condiciones que el resto del personal.

c) En los supuestos de remoción o supresión del puesto de trabajo obtenido por concurso, permanecerán en la administración de destino, que deberá asignarles un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha administración.

d) En el supuesto de cese del puesto obtenido por libre designación, la administración de destino, en el plazo máximo de un mes a contar desde el día siguiente al del cese, podrá acordar su adscripción a otro puesto de la misma o le comunicará que no va a hacer efectiva dicha adscripción. En todo caso, durante este período se entenderá que continúa a todos los efectos en servicio activo en dicha administración.

Transcurrido el plazo citado sin que se hubiera acordado su adscripción a otro puesto, o recibida la comunicación de que la misma no va a hacerse efectiva, el personal afectado deberá solicitar en el plazo máximo de un mes el reingreso al servicio activo en su administración de origen, la cual deberá asignarle un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha administración, con efectos económicos y administrativos desde la fecha en que se hubiera solicitado el reingreso.

De no solicitarse el reingreso al servicio activo en el plazo indicado, será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular, con efectos desde el día siguiente a que hubiesen cesado en el servicio activo en la administración de destino.

6. En el supuesto de que el destino obtenido en otra administración pública vasca tuviera carácter temporal, la persona funcionaria desempeñará su puesto de trabajo en comisión de

servicios, y mantendrá la reserva en su administración de origen del puesto obtenido por concurso, cuya titularidad ostente.

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

TÍTULO IX

Sistema retributivo en el empleo público vasco

Artículo 119. *Principios y requisitos generales del sistema retributivo.*

1. El sistema retributivo de las administraciones públicas vascas atenderá a los siguientes principios:

a) Suficiencia de las retribuciones del personal empleado público vasco, con el fin de que el servicio público sea la función exclusiva de dicho personal. Asimismo, las retribuciones se adecuarán a las responsabilidades y a las funciones, al cumplimiento de las tareas y al desempeño realizado en cada puesto de trabajo.

b) Sostenibilidad de las retribuciones en el marco de los recursos públicos disponibles.

c) Igualdad retributiva entre mujeres y hombres, basada en el principio de a tareas de igual valor, igual retribución.

d) Vinculación a la actividad desempeñada, mediante la inclusión de un componente de retribuciones variables, en relación al cumplimiento de objetivos evaluables.

e) Transparencia y publicidad de todas las retribuciones, incluidas las retribuciones variables y las establecidas por productividad y objetivos, de todo el personal empleado público vasco, al objeto de que la ciudadanía pueda conocer en todo momento la cuantía y el desglose de tales percepciones.

f) Reconocimiento de su carácter de 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 establecerse en la norma presupuestaria de las respectivas administraciones públicas vascas.

3. El personal funcionario sólo podrá ser remunerado por los conceptos retributivos que se establecen en esta ley. El personal laboral percibirá las retribuciones conforme a los conceptos retributivos vigentes en el convenio que le 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 este título.

4. La cantidad total correspondiente al conjunto de conceptos retributivos para un determinado puesto de trabajo constituye la percepción económica que remunera el cumplimiento efectivo de la jornada anual de trabajo.

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

5. El personal empleado público podrá percibir las ayudas previstas en los correspondientes programas de acción social promovidos por sus respectivas administraciones públicas, siempre que cumplan los requisitos y las condiciones previstos en estos.

6. No podrá percibirse participación en los tributos o en cualquier otro ingreso de las administraciones públicas vascas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

Artículo 120. *Sistema retributivo del personal funcionario.*

Las administraciones públicas vascas retribuirán a su personal funcionario de acuerdo con los siguientes conceptos:

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

Artículo 121. *Retribuciones básicas.*

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

a) El sueldo asignado en la ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para cada subgrupo, grupo de clasificación, en el supuesto de que no tenga subgrupo, y para la agrupación profesional sin requisito de titulación.
b) Los trienios, que consistirán en una cantidad igual por cada tres años de servicio para cada uno de los subgrupos, grupos de clasificación, en su caso, o agrupación profesional sin requisito de titulación. En el caso de que la persona funcionaria preste sus servicios sucesivamente en diferentes grupos y subgrupos, tendrá el derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los subgrupos o grupos anteriores.
c) Los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

2. A los efectos de perfeccionamiento de trienios, son computables los servicios prestados:

a) En el sector público de cualquier administración pública, en órganos constitucionales del Estado, en órganos estatutarios de las comunidades autónomas o en la Administración de Justicia, sea cual sea el régimen jurídico o de jornada en los que se haya prestado, excepto aquellos que tuvieran el carácter de prestaciones personales obligatorias.
b) 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.

3. 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.
4. Ningún período de tiempo podrá ser computado más de una vez aun cuando durante este se hayan prestado servicios simultáneos en uno o más sectores de la misma Administración o en administraciones públicas diferentes.

Artículo 122. *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, el rendimiento o los 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 las gratificaciones por servicios extraordinarios, de acuerdo con lo previsto en este artículo.
2. Las administraciones públicas vascas, de acuerdo con el modelo de empleo público que adopten, y conforme a las previsiones de esta ley, podrán establecer la estructura de sus retribuciones complementarias incorporando todos o algunos de los siguientes complementos:

a) Complemento de puesto de trabajo, que retribuye las condiciones de cada puesto de trabajo y que se podrá subdividir en complemento de destino y complemento específico.

1. El complemento de destino, cuya cuantía se fijará anualmente en los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma, 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.
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.

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

Podrá establecerse una cuantía específica 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, y su percepción estará condicionada al efectivo desempeño del correspondiente puesto de trabajo en las condiciones en las que fue valorado.

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

Las cuantías del complemento de puesto de trabajo se establecerán en la 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.

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

b) Complemento de carrera profesional, que retribuirá la progresión profesional del personal funcionario 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 vendrá determinada 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.

c) Complemento por resultados en la gestión o productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el que el personal empleado público desempeña su puesto de trabajo. 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.

Las cuantías globales máximas que se abonarán por dicho concepto deberán estar previstas para cada anualidad de la respectiva norma presupuestaria.

El sistema de asignación de este complemento y su cuantía concreta se determinará por cada administración pública.

d) Las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en los que para la determinación del complemento específico hubiera sido ponderada una especial dedicación.

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

3. El Gobierno establecerá reglamentariamente, los criterios básicos para la determinación de las retribuciones complementarias.

4. La percepción de las retribuciones complementarias no creará derechos adquiridos a su mantenimiento a favor del personal funcionario, salvo la percepción del complemento de carrera profesional correspondiente al grado de desarrollo profesional reconocido, en los términos previstos en esta ley.

5. Para determinar la cuantía correspondiente al factor de incompatibilidad, se tendrá en cuenta la cuantía total de los complementos de puestos de trabajo.

Artículo 123. *Pagas extraordinarias.*

1. Las pagas extraordinarias del personal funcionario de las administraciones públicas vascas serán dos al año. El importe de cada una de las pagas extraordinarias comprenderá una mensualidad de retribuciones básicas y de la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo las previstas en los apartados c) y d) del artículo 122.2.

2. Cada administración pública incluida en el ámbito de aplicación de esta ley determinará en qué meses se perciben las pagas extraordinarias.

Artículo 124. *Indemnizaciones por razón de servicio.*

1. El personal empleado público de las administraciones públicas vascas tiene derecho a percibir indemnizaciones por razón del servicio, en los términos que reglamentariamente se determinen, en los siguientes supuestos:

a) 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.

b) Los desplazamientos por razón de servicio.

c) La asistencia a cursos de formación o perfeccionamiento, cuando así se autorice por parte del órgano competente.

d) 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.

e) Las tareas de asesoramiento a los tribunales encargados de juzgar procesos selectivos o de provisión de personal, o las tareas de colaboración con dichos tribunales en tareas de vigilancia o auxilio material.

f) El destino en el extranjero.

2. 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 de este artículo, se satisfará la diferencia correspondiente.

3. 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.

4. 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 125. *Retribuciones del personal laboral.*

1. Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral y el convenio colectivo que sea aplicable, con respeto en todo caso de lo previsto en la normativa básica de empleo público sobre límites y cuantías de las retribuciones básicas y complementarias.

2. En ausencia de una estructura retributiva que permita determinar el porcentaje correspondiente al factor de incompatibilidad, se aplicará el porcentaje correspondiente al personal funcionario 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 126. *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 120 de esta 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 equipararán 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, en su caso, el complemento de carrera profesional del personal funcionario y la antigüedad, podrá tener la condición de retribución variable en función de los resultados obtenidos por la gestión.

Artículo 127. *Retribuciones del personal funcionario en prácticas.*

1. Las administraciones públicas vascas determinarán las retribuciones del personal funcionario en prácticas. En todo caso, el personal funcionario en prácticas tiene derecho a percibir, como mínimo, las retribuciones básicas 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 se realizan desempeñando un puesto de trabajo, el importe anterior se incrementará en las retribuciones complementarias correspondientes a dicho puesto.

2. El pago de las retribuciones al personal funcionario en prácticas corresponde a la administración que haya convocado el proceso selectivo.

De manera excepcional, si las prácticas se realizan desempeñando un puesto de trabajo en una administración diferente de la convocante, el pago corresponderá a la administración en la que se encuentre el puesto de trabajo, salvo acuerdo en sentido contrario adoptado por ambas administraciones públicas.

3. El personal funcionario en prácticas que sea, a su vez, personal funcionario de carrera, interino o laboral de la misma administración pública podrá optar entre las retribuciones correspondientes a la condición de personal funcionario en prácticas o las que viniera percibiendo como personal funcionario, interino o laboral, siempre que continúe vinculado al mismo puesto de trabajo durante el permiso para la realización de las prácticas.

Artículo 128. *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 el personal funcionario que preste 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 129. *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 las retribuciones complementarias y diferidas que le confiera su modalidad de nombramiento.

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

Artículo 130. *Retribuciones del personal eventual.*

1. El personal eventual percibirá las retribuciones correspondientes al puesto desempeñado, conforme se determine en las respectivas relaciones de puestos de trabajo, y las retribuciones diferidas que le correspondan.

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

3. En ningún caso el personal eventual podrá percibir gratificaciones extraordinarias ni incentivos por resultados de la gestión.

Artículo 131. *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 132. *Complementos personales transitorios.*

1. El personal funcionario podrá percibir complementos personales transitorios cuando se produjera una disminución en el cómputo anual de sus retribuciones fijas y periódicas en los supuestos siguientes:

a) Cuando se le adscriba provisionalmente a un puesto de trabajo a causa del cese por supresión o remoción por alteración sobrevenida del contenido del puesto anteriormente ocupado. El personal funcionario percibirá un complemento transitorio por la diferencia retributiva hasta la resolución del primer concurso en el que pueda participar o hasta que provea otro puesto de trabajo.

b) Cuando la Administración modifique la valoración del puesto de trabajo, su titular recibirá un complemento transitorio por la diferencia hasta que no provea otro puesto de trabajo.

c) Como consecuencia de procesos de transferencias, de integración en regímenes estatutarios distintos o en los demás casos previstos en una norma con rango de ley.

2. El reconocimiento de estos complementos requerirá, en todo caso, resolución individualizada, no pudiendo ser incrementados ni revalorizados, salvo que exista norma o pacto que de manera expresa determine su incremento o revalorización.

3. En ningún caso podrán generarse complementos personales transitorios derivados de la aplicación de medidas presupuestarias adoptadas por las 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 estos.

Artículo 133. *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 134. *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.

2. 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.

Artículo 135. *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:

a) 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 aquel en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existan diferencias retributivas entre este y el anterior.

b) 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.

c) En el mes en el que cese en el servicio activo, salvo los supuestos de jubilación o fallecimiento de funcionarios sujetos a regímenes de pensiones públicas que se devenguen por mensualidades completas desde el primer día del mes siguiente al del nacimiento del derecho.

3. El importe de cada trienio comenzará a devengarse a partir del día primero del mes siguiente a su perfeccionamiento. Dichos trienios se devengarán y harán efectivos con el valor correspondiente al subgrupo, grupo de clasificación, en su caso, o agrupación profesional sin requisito de titulación al que el personal funcionario pertenezca en el momento del perfeccionamiento.

4. Las pagas extraordinarias se devengarán en los seis meses inmediatos anteriores a su cobro.

5. 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 del respectivo período de devengo, 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.

6. Las retribuciones del personal eventual se devengarán desde la fecha de efectos de su nombramiento hasta el día de su cese efectivo.

TÍTULO X

Situaciones administrativas del personal en las administraciones públicas vascas

Artículo 136. *Situaciones administrativas del personal funcionario. Criterios generales.*

1. El personal funcionario de carrera podrá encontrarse en alguna de las situaciones administrativas siguientes:

a) Servicio activo.
b) Servicios especiales.
c) Servicio en otras administraciones públicas.
d) Servicio como personal directivo público profesional en el sector público.
e) Excedencia voluntaria por interés particular.
f) Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino.
g) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
h) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.
i) Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.
j) Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.
k) Excedencia voluntaria incentivada.
l) Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.
m) Expectativa de destino.
n) Excedencia forzosa temporal.
ñ) Excedencia forzosa.
o) 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 ordinaria.

4. No se concederá la prórroga en el servicio activo al personal funcionario que, al cumplir la edad legal de jubilación ordinaria, se encuentre en alguna de las distintas opciones de excedencia voluntaria, debiendo, en dicho supuesto, procederse a la declaración de oficio de su jubilación ordinaria.

5. Los cambios de situación administrativa se acordarán por resolución del órgano competente en materia de empleo público de la administración u organismo público correspondiente y deberán anotarse en el registro de personal. Estos cambios de situación 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.

7. Los cambios de situaciones administrativas de personal funcionario en situación de servicio 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 137. *Servicio activo.*

1. El personal funcionario de carrera se halla en situación de servicio activo en las siguientes situaciones:

a) 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.

b) 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.

c) Cuando preste servicios en el sector público y así se establezca por disposición legal.

d) 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.

2. El personal funcionario de carrera en situación de servicio activo goza de todos los derechos inherentes a su condición de funcionaria o funcionario y queda sujeto a los deberes y responsabilidades derivados de la misma. Se regirá por las normas de esta ley, la normativa de desarrollo y las condiciones de trabajo de la administración o entidad del sector público en que preste sus servicios.

Artículo 138. *Servicios especiales.*

1. El personal funcionario de carrera será declarado en situación de servicios especiales cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias:

a) Cuando sea nombrado personal 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, personal miembro de las instituciones europeas o de las organizaciones internacionales, o personal alto cargo de cualquiera de esas administraciones o instituciones citadas.

b) Cuando sea autorizado por su administración para realizar una misión por un período determinado superior a seis meses en organismos internacionales, gobiernos o entidades públicas extranjeras o participe en programas y proyectos de cooperación para el desarrollo o en acciones humanitarias en calidad de personal cooperante profesional o voluntario, conforme a lo previsto en la Ley 1/2007, de 22 de febrero, de Cooperación para el Desarrollo.

c) Cuando sea nombrado para desempeñar puestos o cargos en organismos públicos o entidades, dependientes o vinculados a las administraciones públicas, que, de conformidad con lo que establezca la respectiva administración pública, estén asimilados en su rango administrativo a alto cargo.

d) 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 destinado al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.

e) Cuando sea nombrado personal miembro de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi.

f) Cuando acceda a la condición de personal miembro del Parlamento Vasco, de las juntas generales de los territorios históricos o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, salvo en aquellos casos en los que, no incurriendo en incompatibilidad, opte por permanecer en situación de servicio activo.

g) Cuando acceda a la condición de diputado o senador de las Cortes Generales, o a la de diputado del Parlamento Europeo.

h) 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 como personal miembro de los órganos locales para el conocimiento y resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

i) 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.

j) 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 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.

k) Cuando adquieran la condición de personal miembro del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas o como titular de la Secretaría General.

l) Cuando sea designado como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político.

m) Cuando adquiera la condición de personal funcionario al servicio de organizaciones internacionales o supranacionales.

n) Cuando sea designado personal asesor de los grupos parlamentarios del Parlamento Vasco, de otras asambleas legislativas de comunidades autónomas, de los grupos junteros de las juntas generales o de los grupos parlamentarios del Congreso o del Senado, así como del Parlamento Europeo.

ñ) Cuando sea nombrado para cualquier cargo de carácter político que sea incompatible con el ejercicio de la función pública.

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

p) 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 personal funcionario de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tenga reconocidos en cada momento como personal funcionario.

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 la Seguridad Social que le sea de aplicación. Estos efectos no le serán reconocidos al personal funcionario 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 tendrá derecho a la reserva del puesto obtenido por concurso con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma. La Administración garantizará 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 el reingreso al servicio activo, y, en caso de no hacerlo, serán declarados de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, situación en la que deberán permanecer 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 período 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 diputado, senador y personal 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. El personal funcionario de carrera que haya sido declarado en la situación de servicios especiales no sufrirá menoscabo alguno en el derecho a la promoción profesional por haber sido nombrado alto cargo, miembro del poder judicial o de otros órganos constitucionales o estatutarios o haber sido elegido alcaldesa o alcalde, retribuidos y con dedicación exclusiva, presidenta o presidente de diputaciones o de cabildos o consejos insulares, diputada o diputado o senadora o senador de las Cortes Generales, miembro del Parlamento Vasco o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, vocal de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi u órgano consultivo de naturaleza y funciones equivalentes, o Titular del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Este personal funcionario recibirá, en todo caso, el tratamiento previsto en la disposición transitoria quinta de la presente ley, en relación con el régimen de consolidación de grado. Cualquier otra previsión en materia de progresión de la carrera profesional del personal funcionario de carrera que ostente la condición de alto cargo de la Comunidad Autónoma de Euskadi deberá ser expresamente reconocida en la correspondiente ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma, que resultará asimismo de aplicación a quienes hayan sido designados para el desempeño de los cargos relacionados en el párrafo anterior de este apartado.

Artículo 139. *Servicio en otras administraciones públicas.*

1. El personal funcionario de carrera será declarado en la situación de servicio en otras administraciones públicas en los siguientes supuestos:

a) Cuando mediante los procedimientos de concurso o libre designación obtengan un puesto de trabajo en otra administración pública.

b) Cuando, en virtud de los procesos de transferencias o por disposición legal de la administración a la que acceda, se integren como personal funcionario propio de la misma.

c) Cuando se integren en otra administración pública como consecuencia de supuestos de reasignación de efectivos o movilidad interadministrativa derivados de un convenio suscrito a partir de un plan de ordenación del empleo público.

2. 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 en situación de servicio en otras administraciones públicas conservará la condición de personal funcionario de carrera en la administración de origen, sin reserva de puesto ni destino, y se le aplicará el régimen de la administración en la que esté destinado de forma efectiva.

4. 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.

5. 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 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.

6. 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.

7. 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, situación en la que deberán permanecer 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, si el cese afectara a personal funcionario en situación administrativa de servicio en otras administraciones públicas que desempeñe un puesto de libre designación, las circunstancias y condiciones sobre el reingreso se ajustarán a lo previsto en el artículo 118.5.d) de esta ley.

8. El personal funcionario que se encuentre en la situación de servicio en otras administraciones públicas como consecuencia de haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión de puestos previstos en esta ley, conservará el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por la administración de origen.

9. El personal funcionario 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 y se hallará 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.

Artículo 140. *Servicios como personal directivo público profesional en el sector público.*

1. El personal funcionario de carrera que desempeñe puestos directivos en el sector público, conforme a lo previsto en el artículo 39 de esta ley, pasará a la situación de servicios como personal directivo público profesional, excepto los que sean declarados en servicios especiales conforme a lo previsto en los apartados h) y ñ) del artículo 138.1 de esta ley.

2. El personal funcionario de carrera que se encuentre en la situación de servicios como personal directivo público profesional en el sector público tendrá derecho a la reserva del puesto del que resulta ser titular, bien por concurso, bien mediante asignación de destino tras el correspondiente proceso de acceso a la condición de personal funcionario de carrera, con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma. La Administración garantizará 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 en situación de servicios como personal directivo público profesional en el sector público conservará la condición de personal funcionario de carrera en la administración de origen.

4. 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 el sector público, obtendrá el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme a lo previsto en los convenios o instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad interadministrativa.

En defecto de tales convenios o instrumentos, el reconocimiento se realizará por la administración o entidad pública en la que se produzca el reingreso.

El tiempo de servicios en esta situación será computable a los efectos de antigüedad y carrera profesional como servicio prestado en la administración de origen.

5. El personal funcionario que se encuentre en la situación de servicios como personal directivo público profesional en el sector conservará el derecho a participar en las

convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por la administración de origen.

6. 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, situación en la que deberá permanecer 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 141. *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 durante un período mínimo de dos 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, excedencia forzosa temporal y excedencia forzosa. Por el contrario, no será computable el período de suspensión firme de funciones.

2. La excedencia voluntaria por interés particular se declarará a instancia de parte y quedará subordinada a las necesidades temporales del servicio, y deberá 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.

3. En todo caso, procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular, cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo establecido.

4. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular no mantendrán la reserva del 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 la Seguridad Social que les sea de aplicación.

5. 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 142. *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 personal funcionario durante un período mínimo de tres años inmediatamente anteriores, podrá solicitar una excedencia voluntaria con reserva de puesto, con una duración de entre seis meses y un año. En este caso, no cabrá nueva solicitud hasta haberse acumulado tres 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, excedencia para el cuidado de familiares, excedencia voluntaria por violencia de género, excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista, excedencia forzosa temporal y excedencia forzosa. Por el contrario, no será computable el período de suspensión firme de funciones.

2. La excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino quedará subordinada a las necesidades temporales del servicio, y deberá 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 que suponga,

temporal o definitivamente, supresión o reducción de puestos de trabajo en la unidad en la que preste sus servicios.

3. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria con reserva de puesto no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en esa situación a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales desde la conclusión del período de permanencia en la situación de excedencia para solicitar el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, situación en la que deberá permanecer 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 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 143. *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, en los organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas y demás órganos estatutarios de la Comunidad Autónoma de Euskadi, 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. 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 la Seguridad Social.

5. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales desde la conclusión del período de permanencia en la situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar, para solicitar el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, 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 144. *Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.*

1. El personal funcionario de carrera 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 período 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.

2. El período de excedencia, que podrá ser disfrutado de manera fraccionada si resultara compatible con las necesidades del servicio, será único para cada sujeto causante. Cuando

un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. Esta excedencia constituye un derecho individual del personal funcionario. En caso de que dos personas funcionarias generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

4. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios y derechos en el régimen de la 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, salvo que se trate de un puesto de trabajo reservado a personal eventual o a personal directivo público profesional.

5. El personal funcionario en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

6. A la conclusión del período de excedencia concedido, se producirá la reincorporación inmediata del personal funcionario al puesto y destino que mantiene reservado, previa solicitud de reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, y deberá 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. El desarrollo de actividades remuneradas durante el tiempo de permanencia en esta situación se sujetará al régimen de incompatibilidades aplicable al personal al servicio de las administraciones públicas y no podrá impedir o menoscabar el cuidado del hijo o hija o familiar.

Artículo 145. *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 que desempeñen. Dicho período será computable a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de la 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 períodos de tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente.

3. Durante los seis primeros meses de esta excedencia, la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras, y, en su caso, las prestaciones familiares por hijas e hijos a su cargo. Los seis meses siguientes percibirá las retribuciones básicas más los trienios.

4. El reingreso al servicio activo se producirá previa solicitud de la persona interesada.

Artículo 146. *Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.*

1. El personal funcionario de carrera señalado en el artículo 24 de la Ley 4/2008, de 19 de junio, de Reconocimiento y Reparación a las Víctimas del Terrorismo, 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 período a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación. Se podrá prorrogar este período por otros períodos de tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente.

3. En los seis 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 seis meses siguientes la persona percibirá las retribuciones básicas más los trienios.

4. El reingreso al servicio activo se producirá previa solicitud de la persona interesada.

Artículo 147. *Excedencia voluntaria incentivada.*

1. El personal funcionario de carrera que, como consecuencia de la aplicación de planes de ordenación del empleo público, se encuentre en el proceso de reasignación de efectivos a que se refiere el artículo 112 de esta ley, 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 forzosa como consecuencia de la aplicación de los citados programas de ordenación del empleo público.

2. 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.

3. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales, desde la fecha de conclusión del período de permanencia en la situación de excedencia voluntaria incentivada, para solicitar el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, y deberá 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.

4. El personal funcionario que hallándose en situación voluntaria incentivada no pudiera obtener el reingreso al servicio activo por falta de vacante continuará en dicha situación hasta tanto se produzca dicha vacante.

5. 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.

6. 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 la Seguridad Social que sea de aplicación.

7. 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 148. *Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.*

1. El personal funcionario de carrera podrá acogerse a la excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público por encontrarse en servicio activo como personal funcionario de carrera o interino, estatutario fijo o temporal en otro cuerpo, o escala o agrupación profesional sin requisito de titulación o como personal laboral fijo o temporal 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 de carrera 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 el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, y deberá

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 personal funcionario de carrera 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, y se le aplicará el régimen de la administración pública en la que esté destinado de forma efectiva.

6. 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 esta ley, o a la adscripción de personal funcionario a una entidad ya creada, el personal funcionario de carrera 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, y tendrá, 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.

7. El personal funcionario de carrera 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 período 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 149. *Expectativa de destino.*

1. El personal funcionario de carrera afectado por un proceso de reasignación de efectivos será declarado en situación de expectativa de destino.

2. El personal funcionario de carrera 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 de carrera que se encuentre en expectativa de destino vendrá obligado a:

a) Aceptar los destinos en puestos de características similares a las desempeñadas anteriormente siempre que se le ofrezcan en el ámbito espacial del territorio histórico donde estaba destinado.

b) Desempeñar temporalmente puestos de trabajo de características similares a las que tenía el anterior, siempre que se requiera por necesidades del servicio. El desempeño temporal de estos puestos interrumpirá el cómputo del plazo previsto en el apartado cuarto de este artículo.

c) Participar en los concursos de provisión de puestos siempre que se convoquen plazas adecuadas a su cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional sin requisito de titulación situados asimismo en el territorio histórico donde estaba destinado.

d) Participar obligatoriamente en los programas evaluados de formación a los que se le convoque con la finalidad de reforzar sus competencias profesionales.

4. El período máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa temporal.

5. A los restantes efectos, esta situación se equipara a la de servicio activo.

Artículo 150. *Excedencia forzosa temporal.*

1. El personal funcionario de carrera pasará a la situación de excedencia forzosa 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 forzosa temporal será de tres años, transcurridos los cuales se pasará a la situación de excedencia forzosa.

3. El personal funcionario de carrera declarado en situación de excedencia forzosa 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 o de nivel de carrera profesional.

Artículo 151. *Excedencia forzosa.*

1. El personal funcionario de carrera pasará a la situación de excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

a) 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, a salvo de lo previsto en el artículo 141.5 de esta ley.
b) Si cumplido el período de suspensión firme de funciones, en las condiciones señaladas en el artículo 155.4, 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.
c) Cuando proceda de la situación de excedencia forzosa temporal, por transcurso del tiempo máximo de permanencia en la misma o por incumplimiento de las obligaciones determinadas en el artículo 149.3 de esta ley.

2. El personal funcionario de carrera 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 la Seguridad Social que les sea de aplicación.
3. El personal funcionario de carrera 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, 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 152. *Régimen jurídico de la excedencia forzosa.*

1. El personal funcionario de carrera 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, podrá estar obligado, en función de que así se considere necesario por el órgano competente en materia de función pública, a participar en los programas 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 de carrera 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 de carrera 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, y deberá permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados.
El cómputo de dicho período de dos años se iniciará al día siguiente, respectivamente, de la fecha en la que se dé alguna de las siguientes circunstancias:

a) Terminación del plazo de solicitudes para tomar parte en el concurso.
b) Último día habilitado para participar en los programas obligatorios de formación evaluada.

c) Finalización del plazo de treinta días naturales dispuestos por la Administración para la reincorporación obligatoria al servicio activo del personal funcionario afectado.

4. El personal funcionario de carrera en situación de excedencia forzosa no podrá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea esta 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, pasaría a la situación administrativa que correspondiera conforme a lo previsto en esta ley.

Artículo 153. *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 esta ley para el supuesto de suspensión provisional.
3. El personal funcionario 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 esta ley.

Artículo 154. *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.

4. 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 a la persona afectada.
5. El personal funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir en esta situación sus retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijas e hijos a su cargo, salvo en los supuestos de incomparecencia o dilación del expediente imputable a él, que determinará la pérdida del derecho a toda retribución.
6. 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 la Seguridad Social que le sea de aplicación.

Artículo 155. *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 que 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.

2. La suspensión firme determinará la pérdida del puesto y destino cuando exceda de seis meses.

3. 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.

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

4. 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.

5. Mientras dure la suspensión firme no se podrá participar en los procesos para la provisión de puestos de trabajo.

Artículo 156. *Reingreso al servicio activo.*

1. El personal funcionario deberá solicitar 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 de la 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, y deberá 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.

4. El reingreso al servicio activo estará condicionado al cumplimiento del régimen de incompatibilidades aplicable al personal al servicio de las administraciones públicas.

El reingreso al servicio activo se realizará a un puesto o dotación sin titular que se adecue al cuerpo, escala, subescala, opción, 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. Dicho reingreso no podrá realizarse a aquellos puestos comprometidos e identificados de manera individualizada en procesos de selección o provisión definitiva.

Artículo 157. *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, será efectivo a partir de la fecha de la notificación de la resolución correspondiente y deberá realizarse 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 perdido dicha reserva y cese posteriormente en su puesto de trabajo en virtud de lo dispuesto en los artículos 95.1, apartados a) 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.

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

1. El reingreso del personal funcionario que no tenga reserva de puesto de trabajo se producirá preferentemente 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, escala o agrupación profesional sin requisito de titulación, situación en la que permanecerán hasta tanto obtengan destino definitivo por alguno de los procedimientos ordinarios de provisión de puestos de trabajo.

2. 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.

3. El reingreso al servicio activo de personal funcionario que no tenga reserva de puesto de trabajo se condicionará a la existencia de vacante dotada presupuestariamente y se efectuará conforme al siguiente orden de prelación de las posibles situaciones administrativas en que puede encontrarse el personal funcionario:

a) Excedencia forzosa temporal.
b) Expectativa de destino.
c) Excedencia forzosa.
d) Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.
e) Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.
f) Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público en el caso regulado en el artículo 148.6 de esta ley.
g) Resto de excedencias voluntarias para prestar servicios en el sector público.
h) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
i) Excedencia voluntaria por interés particular.
j) Servicio en otras administraciones públicas.
k) Excedencia voluntaria incentivada.
l) Suspensión de funciones.

4. 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, pasará a la situación de excedencia forzosa hasta que sea posible el reingreso al servicio activo con ocasión de vacante, salvo lo dispuesto en el artículo 141.5 y 149.4 de esta ley.

Artículo 159. *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 situaciones previstas en el apartado anterior, el personal funcionario interino podrá acogerse, manteniendo la reserva de su puesto, a las situaciones administrativas siguientes:

a) Excedencia por cuidado de familiares.
b) Excedencia por razón de violencia de género y por violencia terrorista.

3. 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 personal 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 esta ley.

Artículo 160. *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 de este 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, incompatibilidades y responsabilidades del personal empleado público vasco

CAPÍTULO I

Derechos del personal empleado público vasco. Permisos, vacaciones y régimen de jornada laboral

Artículo 161. *Derechos individuales del personal empleado público vasco.*

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

a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.

b) A ser informado por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente y, en especial, de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que le incumben.

c) Al desempeño efectivo de las funciones y de las tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.

d) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna en los términos establecidos en esta ley.

e) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.

f) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios.

g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, identidad de género, propia imagen y dignidad en el trabajo.

i) A la atención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

j) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

k) A acogerse a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

l) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

m) A la protección y privacidad de los datos de carácter personal de los empleados públicos.

n) A las vacaciones, descansos y permisos.

ñ) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.

o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que le sea de aplicación.

p) A las prestaciones de asistencia sanitaria y de acción social que correspondan.

q) A la libre asociación profesional.

r) 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.

s) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

t) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

u) A la adaptación de los puestos de trabajo en condiciones de accesibilidad universal, incorporando las adaptaciones necesarias para que las personas empleadas públicas con discapacidad puedan desarrollar sus funciones.

Artículo 162. *Derechos individuales ejercidos colectivamente.*

El personal empleado público vasco tendrá los siguientes derechos individuales ejercidos colectivamente:

a) Derecho de libertad sindical.

b) Derecho a la negociación colectiva.

c) Derecho a la participación institucional en la determinación de las condiciones de trabajo.

d) Derecho de huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

e) Derecho de reunión.

f) Derecho al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

Artículo 163. *Permisos del personal empleado público vasco.*

1. El personal empleado público dispondrá 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.

Artículo 164. *Vacaciones.*

1. El personal funcionario 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 este 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 de personal.

Artículo 165. *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, 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 empleada pública mediante la aplicación de instrumentos telemáticos.

4. La jornada del personal laboral se regirá por lo previsto en este artículo y por la legislación laboral que sea de aplicación.

CAPÍTULO II

Código ético y de conducta del personal empleado público vasco

Artículo 166. *Principios generales que inspiran el código ético y de conducta del personal empleado público vasco.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público en relación con el código de conducta y los principios éticos y de conducta a observar por el personal funcionario, laboral y estatutario del sector público, y de conformidad con la regla de que los valores y principios éticos corresponden a cada institución y no a cada uno de los colectivos humanos que prestan servicio en su seno, en el ejercicio de sus funciones, el personal empleado público vasco respetará los mismos principios generales que rigen el código de conducta de los cargos públicos del sector público vasco, según lo dispuesto en la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos.

2. De conformidad con lo dispuesto en el punto anterior, la actuación profesional del personal empleado público vasco se llevará a cabo desde el respeto a los principios de integridad y transparencia y con plena observancia de los principios de conducta individual, de calidad institucional y de relación con la ciudadanía recogidos en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos.

3. El Gobierno Vasco, a propuesta de la Inspección General de Personal y Servicios, aprobará un código de conducta para el personal empleado público del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que desarrollará los principios citados en el punto anterior e incluirá un sistema de seguimiento y evaluación encaminado a garantizar su observancia real y efectiva.

4. Las administraciones públicas vascas aprobarán un código ético y de conducta para su personal en desarrollo de los principios establecidos en los apartados anteriores.

CAPÍTULO III

Responsabilidad y régimen de incompatibilidades

Artículo 167. *Responsabilidad del personal empleado público vasco.*

Las personas empleadas públicas 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 168. *Responsabilidad patrimonial.*

Las administraciones públicas, cuando hubieren indemnizado a las personas lesionadas, se dirigirán de oficio contra sus autoridades y su personal empleado público 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 169. *Responsabilidad penal.*

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

Artículo 170. *Responsabilidad disciplinaria.*

La responsabilidad disciplinaria del personal empleado público será efectiva de conformidad con lo dispuesto en el título XII de esta ley.

Artículo 171. *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 172. *Ámbito de aplicación.*

1. Este título y las normas reglamentarias que lo desarrollen se aplicarán al personal funcionario y al personal directivo público profesional.

2. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá por lo dispuesto en la normativa básica del empleo público y en lo no previsto en él, por la legislación laboral, por los convenios colectivos que suscriban las diferentes administraciones públicas y por las previsiones contenidas en este título.

Artículo 173. *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 induzca a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que éstas.

5. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal funcionario que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o la ciudadanía.

6. Al personal funcionario que en virtud de lo previsto en esta 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 174. *Principios del régimen disciplinario.*

Los principios del régimen disciplinario serán los siguientes:

a) Principio de legalidad y de tipicidad de faltas y sanciones:

1. El personal funcionario únicamente puede ser sancionado por las acciones u omisiones tipificadas como faltas en esta ley o en otras leyes.
2. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo podrán introducir especificaciones o graduaciones en los tipos de infracciones o sanciones establecidas en esta ley, sin alterar su naturaleza y límites.
3. Las normas definidoras de las infracciones y de las sanciones no son susceptibles de aplicación analógica.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables a la persona presunta infractora.
c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
d) Principio de culpabilidad.
e) Principio de presunción de inocencia y derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa.
f) Principio de *non bis in idem,* cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento.

Artículo 175. *Extinción de la responsabilidad disciplinaria y prescripción de faltas y sanciones.*

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:

a) Cumplimiento de la sanción.
b) Fallecimiento.
c) Prescripción de la falta o sanción.

2. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años; las graves, a los dos años, y las leves, a los seis meses. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubiere cometido o, cuando se trate de falta continuada, desde el cese de su comisión.
3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los tres años; las impuestas por faltas graves, a los dos años, y las impuestas por faltas leves, al año. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza en vía administrativa de la resolución sancionadora.

Artículo 176. *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:

a) Un año para las sanciones impuestas por faltas leves.
b) Dos años para las sanciones impuestas por faltas graves.
c) Tres años para las sanciones impuestas por faltas muy graves.

2. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las anotaciones canceladas.

CAPÍTULO II

Infracciones disciplinarias

Artículo 177. *Tipificación de infracciones.*

1. Constituye falta disciplinaria la acción u omisión que conlleve el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones o deberes tipificados en este capítulo, en otras leyes o, en su caso, en los reglamentos de desarrollo.
2. Las faltas disciplinarias se clasifican en:

a) Muy graves.
b) Graves.
c) Leves.

Artículo 178. *Faltas muy graves.*

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto al ordenamiento jurídico vigente, en el ejercicio de funciones públicas.
b) Cualquier actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
c) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual o por razón de sexo.
d) El 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.
e) 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.
f) 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.
g) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.
h) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.
i) 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.
j) 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.
k) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o de las funciones encomendadas.
l) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.
m) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.
n) La prevalencia de la condición de persona empleada pública para obtener un beneficio indebido para sí o para otra persona.
ñ) La obstaculización del ejercicio de libertades públicas y de derechos sindicales.
o) 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.
p) La realización de actos limitativos de la libertad de expresión, de pensamiento, ideas y opiniones.
q) La comisión de una falta grave cuando en un período de un año hubiera sido objeto de sanción por otras dos faltas graves.
r) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.
s) 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.
t) La falta injustificada de colaboración con el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.

u) El acoso laboral.

v) 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.

w) 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.

x) La infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la normativa sobre contratos del sector público, cuando mediare, al menos, negligencia grave.

y) La realización dentro de la jornada laboral, de manera reiterada o con ánimo de lucro, de otro tipo de actividades personales o profesionales.

z) Causar daños muy graves por negligencia o mala fe en el patrimonio de la administración pública en la que desempeña sus funciones la persona empleada pública.

Aa) Causar daños graves para terceros, ya sean personas o bienes, por la inobservancia de medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Bb) Aquellas otras conductas que las leyes califiquen como falta muy grave.

Artículo 179. *Faltas graves.*

Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones del personal responsable y/o directivo referidas al desempeño del puesto de trabajo, cuando no sean constitutivas de falta muy grave.

b) La falta grave de consideración, atención o respeto a la ciudadanía en su trato con el personal empleado público, así como no facilitar a la ciudadanía el ejercicio de sus derechos o el cumplimiento de sus deberes.

c) Causar, por negligencia o mala fe, graves daños en los bienes y documentos de la Administración pública o adoptar conductas que no velen por su conservación.

d) Utilizar de forma reiterada indebidamente los medios, incluidos los telemáticos, que la Administración pública ha puesto a su disposición para el cumplimiento de las funciones propias del puesto de trabajo asignado.

e) 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.

f) 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.

g) La tolerancia de las personas responsables de la unidad o del personal directivo público ante la comisión de faltas por el personal subordinado.

h) La emisión de informes y la formulación de propuestas manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio a la Administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.

i) La falta grave de atención y respeto hacia el personal responsable, subordinado, directivo o hacia el resto de personal empleado público.

j) El incumplimiento de las disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando no constituyan falta muy grave.

k) 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.

l) El abuso de autoridad en el ejercicio del puesto de trabajo.

m) La intervención en un procedimiento administrativo cuando existan causas de abstención legalmente establecidas, salvo que sea constitutivo de falta muy grave.

n) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que suponga un mínimo de diez horas al mes natural. 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.

ñ) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos horarios.

o) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

p) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando no constituya falta muy grave.

q) El incumplimiento de las normas sobre bajas por enfermedad o accidente.

r) La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.

s) La ausencia injustificada del puesto de trabajo durante la jornada laboral.

t) 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.

u) La falta de asistencia reiterada, sin causa justificada, a los programas de formación que estén inscritos, siempre que estos se desarrollen en horario laboral.

v) La negativa no motivada a participar como miembro de la junta electoral en las elecciones a representantes de personal.

w) 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.

x) 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 la ciudadanía.

Artículo 180. *Faltas leves.*

Son faltas leves:

a) La falta de consideración, atención o respeto a la ciudadanía, a las personas superiores jerárquicas, compañeras o subordinadas, cuando no sea constitutiva de falta grave.

b) No proporcionar a la ciudadanía la información debida, siempre que sea de la competencia de la unidad en la que presta sus funciones.

c) 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.

d) Utilizar indebidamente los medios telemáticos que la Administración pública ha puesto a su disposición para el cumplimiento de sus funciones, cuando ello no constituya falta grave.

e) Ausentarse injustificadamente del puesto de trabajo durante la jornada laboral, cuando no sea constitutiva de falta grave.

f) 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.

g) Incumplir de forma injustificada el horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

h) La falta de asistencia injustificada de un día.

i) 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.

j) Cualquier incumplimiento de los deberes y obligaciones de los empleados públicos, así como de los principios éticos o de conducta, siempre que no sea calificado como falta grave o muy grave.

Artículo 181. *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:

a) El grado en el que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de la ciudadanía.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

2. Las administraciones públicas vascas podrán establecer reglamentariamente la ordenación de la aplicación práctica de dichos criterios.

CAPÍTULO III

Sanciones disciplinarias

Artículo 182. *Tipos de sanciones.*

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

a) Separación del servicio del personal funcionario, que en el caso del personal interino comportará la revocación de su nombramiento y la baja definitiva de las bolsas de trabajo.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo, sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, con funciones similares a las que desempeñaba.

c) Revocación del nombramiento del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal con baja del derecho a ser llamado de las bolsas de trabajo durante el tiempo establecido en la sanción impuesta.

d) 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 período correspondiente al cumplimiento de la sanción impuesta.

e) 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.

f) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

g) Apercibimiento.

h) Obligación de realizar programas o cursos de formación sobre ética pública.

Artículo 183. *Sanciones que pueden imponerse según el tipo de infracción.*

1. Por la comisión de faltas muy graves podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio del personal funcionario, 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.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo, sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, con funciones similares a las que desempeñaba.

c) Revocación del nombramiento del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal, con baja del derecho a ser llamado de bolsas de trabajo por un período entre dos años y un día y seis años.

d) Suspensión firme de funciones por un período entre dos años y un día y seis años.

e) 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.

f) La pérdida de un nivel de desarrollo profesional ya acreditado.

g) 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.

2. Por la comisión de faltas graves podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) La suspensión firme de funciones por un período entre treinta y un días y dos años.

b) Revocación del nombramiento en el caso del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal y suspensión del derecho a ser nombrado personal funcionario interino o laboral temporal por un período idéntico al previsto en la letra anterior.

c) Traslado forzoso a otro puesto y destino, con o sin cambio de centro orgánico, por el período máximo de un año.

d) 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.

3. Por la comisión de faltas leves podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) La suspensión de funciones y retribuciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, por un período de uno a treinta días.
b) El apercibimiento, en función de la afectación a la imagen pública de la Administración.
c) La obligación de realizar programas o cursos de formación sobre ética pública y de cualquier otro contenido relacionado con la naturaleza de la infracción cometida.

4. El personal funcionario que haya sido sancionado con traslado forzoso con cambio de centro orgánico no podrá obtener nuevo destino por ningún procedimiento en el centro orgánico del que fue trasladado por un período desde un año y hasta tres años. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.
5. 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 184. *Criterios para la graduación de las sanciones.*

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

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que revele la conducta.
b) El grado de participación en la comisión o en la omisión.
c) La gravedad de los daños causados al interés público.
d) La reiteración o reincidencia. Hay reiteración 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. Hay reincidencia cuando, al cometer la falta disciplinaria, la persona responsable ya ha sido sancionada por una falta de la misma naturaleza por resolución firme.
En ningún caso pueden computarse a efectos de reiteración o reincidencia los antecedentes cancelados o que debieran serlo.
e) La intensidad de la falta de respeto a las ciudadanas o ciudadanos o al resto del personal empleado público.

CAPÍTULO IV

Procedimiento disciplinario

Artículo 185. *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.
El órgano competente para incoar el procedimiento podrá acordar previamente la realización de una información reservada.
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, locales y la Universidad del País Vasco podrán adaptar 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 del personal.

8. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán conforme a los términos de la resolución y en el plazo máximo de tres meses. Ello no obstante, el órgano sancionador podrá acordar, previa conformidad de la persona interesada, la suspensión temporal de su ejecución por un período de tiempo que no exceda del legalmente establecido para su prescripción.

Artículo 186. *Medidas provisionales.*

1. En los procedimientos para la imposición de sanciones graves y muy graves, podrán adoptarse las medidas de carácter provisional que el órgano competente para la instrucción del procedimiento estime necesarias para asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer. La adopción de dichas medidas exigirá la correspondiente resolución motivada.

2. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada.

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 hijo 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 aquella. 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, y se deberá acordar la inmediata reincorporación de 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 187. *Perfiles lingüísticos y planes de normalización del uso del euskera.*

1. El euskera y el castellano son las lenguas oficiales en las administraciones públicas vascas, y estas vendrán obligadas a garantizar en sus relaciones, tanto internas como externas, la utilización de ambas.

2. Las administraciones públicas vascas procurarán tanto la adecuada capacitación lingüística del personal a su servicio como el uso del euskera por parte de este, dentro de su ámbito de actuación, adoptando las medidas necesarias para ello.

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 instrumento de planificación lingüística, donde fijarán, para cada período de planificación, los objetivos a alcanzar, las medidas a adoptar y los medios a proveer.

4. El departamento del Gobierno Vasco competente en materia de política lingüística emitirá, antes de su aprobación, informe preceptivo sobre las propuestas de instrumentos de planificación lingüística de cada entidad encuadrada en el ámbito de aplicación de esta ley.

Dicho informe versará sobre la incidencia de la propuesta en la normalización del uso del euskera y sobre su adecuación a la normativa vigente en materia lingüística.

Las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos facilitarán al departamento competente en materia de política lingüística la información que resulte precisa sobre su personal y demás aspectos relacionados con la materia que le resulten necesarios para llevar adelante la coordinación de la política lingüística y la elaboración de los informes que elevará al Consejo del Gobierno Vasco.

De conformidad con la normativa sobre protección de datos personales, los datos solicitados se registrarán en un fichero automatizado que será gestionado por el departamento competente en materia de política lingüística.

5. Todos los puestos de trabajo existentes en las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, incluidos aquellos de naturaleza temporal o coyuntural, 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 determina 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. A partir de su fecha de preceptividad, el cumplimiento del perfil lingüístico se constituirá como exigencia obligatoria para el acceso y desempeño del correspondiente puesto de trabajo.

Ello no obstante, el Gobierno Vasco, a propuesta del departamento competente en materia de normalización lingüística, determinará reglamentariamente los supuestos en que, con carácter excepcional y por razones objetivamente apreciables, la persona titular de un puesto de trabajo pueda ser eximida del cumplimiento del perfil asignado a dicho puesto.

7. El Gobierno Vasco, a propuesta del departamento competente en materia de política lingüística y, en su caso, del departamento responsable del sector al que se refiriera la concreta planificación 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.

8. 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 la de su fecha de preceptividad, se efectuarán por sus respectivos órganos de gobierno de conformidad con los criterios a los que se refiere este artículo, previo informe preceptivo del departamento del Gobierno Vasco competente en materia de política lingüística.

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, institución y organismo en sus correspondientes instrumentos de planificación lingüística.

9. Tanto el perfil lingüístico como, en su caso, la fecha de preceptividad deberán quedar incorporados dentro de las especificaciones del puesto de trabajo que han de figurar en las relaciones de puestos de trabajo, así como en los instrumentos complementarios recogidos en el artículo 47.2.d), conforme a lo previsto en esta ley.

10. La modificación del régimen de desempeño de los puestos de trabajo consistente en la acreditación del perfil lingüístico asignado al puesto únicamente tendrá efectos, en relación con procesos selectivos y de provisión, en aquellos que hayan sido convocados con posterioridad a la aprobación de dicha modificación.

11. Las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, al aprobar su correspondiente instrumento temporal de planificación sobre la normalización y uso del euskera, y establecer en su seno los objetivos, las medidas y los medios a poner en práctica, deberán determinar con el máximo rigor las plazas que, para cada periodo de planificación, tienen fijada la fecha de preceptividad de su perfil lingüístico y las plazas que no tienen fecha de preceptividad.

La determinación de los puestos con perfil sin fecha de preceptividad y de los puestos con fecha de preceptividad, tanto vencida como diferida, llevada a cabo por las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, deberá justificarse con criterios de proporcionalidad, teniendo para ello en cuenta el tipo y nivel de la función o

puesto a desempeñar, los criterios lingüísticos de uso de las lenguas oficiales aprobados por las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, la realidad sociolingüística de la zona en la que se ubiquen y su ámbito de actuación. No se aplicarán determinaciones generales de índices de obligado cumplimiento. Se establecerán reglamentariamente las bases para que las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos determinen su propio índice de obligado cumplimiento.

A la hora de determinar las fechas de preceptividad en los puestos que sean objeto de convocatorias de ofertas públicas de empleo, las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos establecerán el número de plazas con fecha de preceptividad diferida, lo que implicará la correspondiente modificación de la relación de puestos de trabajo, con base en los criterios que regulará el órgano competente en materia de política lingüística. Así, las personas candidatas podrán acceder a estos puestos o dotaciones sin haber acreditado el perfil lingüístico correspondiente al puesto, al disponer de un plazo de tiempo, hasta la fecha de preceptividad de dicho puesto, para acreditarlo. Durante este periodo, la institución afectada facilitará la formación lingüística que ayude al personal a superar el perfil lingüístico correspondiente. En todo caso, en las plazas con perfil lingüístico diferido el conocimiento del euskera se valorará como mérito.

Las convocatorias de acceso al empleo público, así como los procesos de provisión, movilidad y promoción interna, tendrán en cuenta y aplicarán el régimen jurídico sobre normalización y uso del euskera en la Administración pública conforme se establece en la presente ley.

Artículo 188. *El euskera en los procesos selectivos y de provisión.*

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, su cumplimiento será exigencia obligatoria para el acceso. El cumplimiento del perfil podrá ser exigido, según se determine en las bases de la convocatoria, tanto mediante su previa acreditación documental como mediante una prueba específica dentro del proceso o en el período de prácticas que se establezca, sin que en este caso sean de aplicación los límites temporales establecidos en el artículo 76 de esta ley.

3. Para establecer la valoración que como mérito haya de otorgarse al conocimiento del euskera en cada convocatoria de pruebas selectivas, se tendrá en cuenta cuál es el nivel predominante asignado a cada puesto de trabajo, de modo que la puntuación que se otorgue a la acreditación de niveles inferiores y superiores habrá de ser coherente y proporcionada a la puntuación establecida para el citado nivel.

La puntuación otorgada al conocimiento del euskera representará un porcentaje que no podrá ser en ningún caso superior al veinte por ciento de la puntuación máxima alcanzable en el conjunto del proceso selectivo.

En cualquier caso, la valoración que se otorgue a la acreditación del nivel específico correspondiente al puesto de trabajo no podrá ser en ningún caso inferior al cinco por ciento de la puntuación máxima alcanzable en el conjunto del proceso selectivo.

4. Los anteriores criterios de este artículo serán igualmente de aplicación en los procesos de provisión de puestos de las administraciones públicas vascas.

Artículo 189. *Funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en la formación lingüística y 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 tribunales 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 al objeto de concretar los términos en los que deban desarrollarse las pruebas de acreditación de perfiles lingüísticos.

6. El Instituto Vasco de Administración Pública podrá formalizar con el Instituto para la Alfabetización y Reeuskaldunización de Adultos (HABE), como organismo competente en materia de euskaldunización de adultos, el correspondiente convenio de colaboración en relación con la euskaldunización del personal al servicio de las administraciones públicas vascas de acuerdo con el contenido curricular del proceso de aprendizaje del euskera.

Artículo 190. *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 de 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 191. *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 empleado público. La negociación colectiva que se lleve a cabo en las administraciones públicas vascas estará sujeta a los siguientes principios:

a) Principio de legalidad. La negociación colectiva se llevará a cabo a través de los órganos y sistemas específicos establecidos en la normativa básica del empleo público y en este título, mediante el ejercicio de la capacidad 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 Público, respetando en todo caso el contenido de la normativa básica y de sus leyes de desarrollo.

b) 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.

c) Principio de obligatoriedad. Las administraciones públicas negociarán en todo caso las materias incluidas en la normativa básica del empleo público.

En concreto, serán objeto de negociación, en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada administración pública y con el alcance que legalmente proceda en cada caso, las materias siguientes:

1. La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las administraciones públicas que se establezca en la ley de presupuestos generales del Estado y en la ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

2. La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias del personal funcionario.

3. Las normas que fijen los criterios generales en materia de acceso, carrera, provisión, sistemas de clasificación de puestos de trabajo, y planes e instrumentos de planificación de recursos humanos.

4. Las normas que fijen los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.

5. Los planes de previsión social complementaria.

6. Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.

7. Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.

8. Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.

9. Los criterios generales de acción social.

10. Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.

11. Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones del personal funcionario, cuya regulación exija norma con rango de ley.

12. Las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos equivalentes.

13. Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.

14. Las referidas a calendario laboral, horarios, jornadas, vacaciones, permisos, movilidad funcional y geográfica, así como los criterios generales sobre la planificación estratégica de los recursos humanos en aquellos aspectos que afecten a condiciones de trabajo de las personas empleadas públicas.

En caso de falta de acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el apartado g), los órganos de gobierno de las 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 el ámbito de ninguna mesa sectorial de negociación constituida, en las normas de creación de estos 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.

d) 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, con respeto del derecho fundamental a la protección de datos de carácter personal y de la normativa que lo ampara.

e) Principio de publicidad y transparencia. Los pactos suscritos y los acuerdos ratificados se remitirán al Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo 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.

f) 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.

g) 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 o normativa, 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.

h) 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.

i) Principio de vigencia. La vigencia del contenido de los pactos y acuerdos, una vez concluida su duración, se producirá en los términos que estos 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.

j) Principio de cumplimiento de los pactos y acuerdos. Se garantiza el cumplimiento de los pactos y acuerdos.

2. La negociación colectiva del personal laboral en las administraciones públicas vascas se regirá por la legislación laboral y estará sujeta a los principios de legalidad, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, cobertura presupuestaria, competencia, jerarquía, aplicación directa y garantía del cumplimiento establecidos en este artículo.

3. 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 192. *Principios orientadores de la actividad negociadora.*

1. La actividad negociadora de las administraciones públicas vascas estará orientada a la satisfacción, con objetividad, del interés general, incorporando la perspectiva de género, 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 ciudadanía, 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.

2. 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 193. *Órganos técnicos de negociación colectiva.*

1. Las administraciones públicas vascas podrán crear órganos técnicos que las representen 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 194. *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 este.

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.

2. Los acuerdos de condiciones de trabajo del personal funcionario y los convenios colectivos se aprobarán por el órgano de gobierno competente, previo informe 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 convenios 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 gobierno y administración competentes de cada entidad.

3. 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. 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.

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.

4. 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.

5. 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.

6. Las administraciones forales y locales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como la Universidad del País Vasco, 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 un trámite de informe, con carácter previo a la aprobación, que valorará el cumplimiento de los principios de la negociación colectiva recogidos en este título.

Artículo 195. *Mesas de negociación.*

1. A los efectos de la negociación colectiva del personal empleado público vasco se constituirá una mesa general de negociación en el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como en cada una de las administraciones forales y entidades locales y en la Universidad del País Vasco.

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. Dependientes 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 hayan sido objeto de decisión por parte de la mesa general respectiva o a los que esta explícitamente les reenvíe o delegue.

5. La apertura del proceso de negociación, la constitución y la composición de dichas mesas atenderán a las prescripciones contenidas en la normativa básica del empleo público. En las normas de desarrollo de esta ley se establecerá la composición numérica de las mesas correspondientes a cada ámbito, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

Artículo 196. *Mesa marco de negociación de las administraciones públicas vascas.*

1. Por acuerdo de las administraciones públicas vascas podrá constituirse una mesa marco de negociación de las administraciones públicas vascas. La representación de estas será unitaria, estará presidida por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y contará con representantes de las administraciones forales, de la Asociación de Municipios Vascos (Eudel) o, en su caso, de la que resulte ser la más representativa de los municipios vascos, y de la Universidad del País Vasco.

La representación de las organizaciones sindicales legitimadas para estar presentes de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, se distribuirá en función de los resultados obtenidos en las elecciones a los órganos de representación del personal, delegados de personal, juntas de personal y comités de empresa, en el conjunto de las administraciones públicas vascas.

2. Serán materias objeto de negociación en esta mesa las relacionadas en la normativa básica del empleo 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.

3. 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 197. *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) o, en su caso, la de la que resulte ser la más representativa de los municipios vascos, 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.

2. 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 194.

Artículo 198. *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:

a) Una en los servicios centrales.

b) Una en cada territorio histórico para el personal funcionario destinado en la Administración periférica.

c) Una en cada territorio histórico para el personal funcionario docente de los centros públicos no universitarios.

d) Una en cada ente público de derecho privado que tenga personal funcionario adscrito a su servicio.

e) 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) de este artículo.

2. 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.

3. 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 Sindical 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 199. *Solución extrajudicial de conflictos colectivos.*

1. Con independencia de las atribuciones fijadas por las partes a las comisiones paritarias previstas en la normativa básica del empleo 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 este título podrán acordar la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos.

Los conflictos a que se refiere el apartado anterior podrán ser los derivados de la negociación, aplicación e interpretación de los pactos y acuerdos sobre las materias señaladas en el artículo 191.1.c), excepto para aquellas en que exista reserva de ley.

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.

En tanto no se proceda a la creación de dicho nuevo órgano, las labores de mediación y arbitraje destinadas a la solución extrajudicial de conflictos colectivos que afectan al personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi se asignan al Consejo de Relaciones Laborales, conforme a lo previsto en el artículo 3 de la Ley 4/2012, de 23 de febrero, de Lan Harremanen Kontseilua/Consejo de Relaciones Laborales.

3. Las administraciones públicas 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.

4. Los sistemas de resolución de conflictos podrán estar integrados por procedimientos de mediación y arbitraje. La mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan quien o quienes realicen la mediación podrán ser libremente aceptadas o rechazadas por las mismas.

Mediante el procedimiento de arbitraje, las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto planteado, comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma.

5. El acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución de arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación de los pactos y acuerdos regulados en esta ley siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito del conflicto, un pacto o acuerdo conforme a lo previsto en esta ley.

Estos acuerdos serán susceptibles de impugnación. Específicamente cabrá recurso contra la resolución arbitral en el caso de que no se hubiesen observado en el desarrollo de la actuación arbitral los requisitos y formalidades establecidos al efecto, o cuando la resolución hubiese versado sobre puntos no sometidos a su decisión, o que esta contradiga la legalidad vigente.

6. La utilización de estos sistemas se efectuará conforme a los procedimientos que reglamentariamente se determinen previo acuerdo con las organizaciones sindicales representativas.

Disposición adicional primera. *Adscripción definitiva a los nuevos grupos y subgrupos de clasificación profesional.*

1. Los grupos de clasificación existentes a la entrada en vigor de esta ley se integrarán en los grupos y subgrupos de clasificación profesional de personal funcionario previstos en el artículo 56, 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.

2. La integración del personal funcionario de las administraciones públicas vascas en los nuevos grupos y subgrupos no tendrá ningún tipo de efectos económicos. El personal funcionario seguirá percibiendo las retribuciones estipuladas para sus respectivos puestos de trabajo.

Asimismo, de la integración en los nuevos grupos y subgrupos 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. *Clasificación de los puestos de trabajo en los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación del personal funcionario de las administraciones públicas vascas.*

1. Tras la entrada en vigor de esta ley, las administraciones públicas vascas que no lo hayan hecho procederán a la clasificación de los puestos de trabajo con los requisitos de pertenencia a los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación de las administraciones públicas vascas y a la aprobación y publicación en el correspondiente boletín oficial de las respectivas relaciones de puestos de trabajo.

2. En el caso de que se hubiera procedido a la creación de nuevos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación, por resolución del órgano competente en materia de función pública, se procederá a la integración del personal funcionario de carrera en sus respectivos cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales 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 sin requisito de titulación de personal funcionario de las administraciones públicas vascas.*

El personal funcionario que no pueda ser integrado en ningún cuerpo, escala o agrupación profesional sin requisito de titulación de personal funcionario de las administraciones públicas vascas, por no haberse atribuido las funciones propias del puesto de trabajo que sirva de referencia a la citada integración o porque 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 situación de a extinguir.

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. *Procedimientos específicos de integración en los nuevos grupos y subgrupos de Clasificación B y C1, en el ámbito de la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi.*

1. Se faculta al Consejo de Gobierno para habilitar procedimientos de integración en el nuevo grupo de clasificación B de su personal funcionario adscrito tras la entrada en vigor de esta ley a cuerpos, escalas, subescalas, categorías, opciones o especialidades de la Administración especial pertenecientes al subgrupo de clasificación C1, en los que se hubiera exigido como requisito de titulación en el acceso exclusivamente un determinado

título de técnico superior en Formación Profesional o título de Formación Profesional equivalente.

Dicha integración podrá llevarse a efecto bien mediante procesos restringidos de promoción interna, bien mediante procesos de integración directa en el grupo de clasificación B.

2. En todo caso, para que dicha integración en el grupo de clasificación B resulte posible, será requisito necesario que el personal funcionario que participe en tales procesos se encuentre en posesión de la debida titulación de técnico superior de Formación Profesional o título equivalente de Formación Profesional.

3. Dichos procesos restringidos de promoción interna tendrán carácter excepcional, y podrán realizarse por una sola vez. En tales procesos, se podrá eximir al personal funcionario afectado 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.

4. Tanto el personal funcionario que supere las pruebas del proceso restringido de promoción interna como el que acceda de manera directa en el nuevo grupo de clasificación B permanecerá en el puesto de trabajo del que era titular en su condición de personal funcionario de carrera del subgrupo de clasificación C1.

5. A los efectos de llevar a cabo el proceso de integración previsto en esta disposición adicional, la Administración deberá proceder a la necesaria adaptación de sus estructuras organizativas y retributivas al objeto de mantener la coherencia de sus sistemas de clasificación y de retribución de su personal. Con dicho fin, el Gobierno Vasco deberá aprobar un reglamento en el que se determinen los intervalos de niveles correspondientes a los cuerpos o escalas integrados en los grupos y subgrupos de clasificación detallados en el artículo 56 de esta ley, para lo que dispondrá del plazo de un año desde la publicación de la misma.

6. La aplicación de lo dispuesto en esta disposición adicional podrá realizarse sin que suponga incremento de gasto público ni modificación del cómputo anual de las retribuciones totales que viniera percibiendo el personal funcionario afectado, de tal manera que el incremento en las retribuciones básicas que dicho cambio comporta se absorberá de las retribuciones complementarias.

7. Asimismo, y siempre conforme a los criterios expuestos en los anteriores apartados de esta disposición adicional, la Administración general e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi podrá establecer procedimientos de integración en el nuevo subgrupo de clasificación C1 de su personal funcionario adscrito tras la entrada en vigor de esta ley a cuerpos, escalas, subescalas, categorías, opciones o especialidades de la Administración especial pertenecientes al subgrupo de clasificación C2, en los que se hubiera exigido como requisito de titulación en el acceso exclusivamente un determinado título de técnico en Formación Profesional o título de Formación Profesional equivalente.

Para que dicha integración en el subgrupo de clasificación C1 resulte posible, será requisito necesario que el personal funcionario que participe en tales procesos se encuentre en posesión de la debida titulación de técnico de Formación Profesional o título equivalente de Formación Profesional.

8. Los procesos de integración en el grupo B y en el subgrupo C1 del personal del ente público Osakidetza-Servicio Vasco de Salud deberán llevarse a efecto conforme a las previsiones contenidas en esta disposición adicional y con respeto de la normativa específica que le resulta de aplicación.

Disposición adicional quinta. *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 esta 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 los 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 ellos.

Dicho desarrollo reglamentario contendrá necesariamente la equivalencia entre los diferentes cuerpos, escalas, subescalas y especialidades de las distintas administraciones públicas vascas.

Disposición adicional sexta. *Integración en cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación del personal funcionario transferido.*

El personal funcionario de otras administraciones públicas que haya accedido o acceda a las administraciones públicas vascas en virtud de transferencia se integrará en los cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación de su administración de destino, conforme al grupo o subgrupo del cuerpo o escala o a la agrupación profesional sin requisito de titulación de procedencia y a las funciones asignadas.

Disposición adicional séptima. *Supuestos especiales de movilidad entre escalas.*

Cuando así lo prevean las bases de la correspondiente convocatoria, el personal funcionario de carrera podrá acceder a otra escala de su mismo cuerpo mediante los sistemas de provisión de puestos de trabajo previstos en esta ley, siempre que la titulación que le sirvió de acceso a la 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 otra escala por este procedimiento no podrá conllevar la posibilidad de integración del personal funcionario en las mismas.

Disposición adicional octava. *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 56 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 con la promoción interna para el acceso a plazas del subgrupo C2 desde cualquier agrupación profesional sin requisito de titulación.

Disposición adicional novena. *Agrupaciones de personal funcionario de otras administraciones públicas.*

Las administraciones públicas que cuentan con normativa específica en materia de régimen jurídico de sus empleados públicos, señaladas en el artículo 5 de esta ley, procurarán la adecuación de los sistemas de clasificación de su personal a los criterios establecidos al respecto en el capítulo II del título IV de esta ley.

Disposición adicional décima. *Personal directivo público profesional de las administraciones públicas vascas.*

1. Personal directivo público profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

a) De conformidad con lo previsto en el artículo 32 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 que se encuentren incluidos en su instrumento de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva, conforme a lo previsto en la normativa que defina y regule sus correspondientes órganos directivos.

b) Podrán tener la consideración de puestos directivos en el ámbito de la Administración general de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos, de conformidad con lo previsto en el artículo 33.3 de esta ley, los puestos de personal

subdirector y delegado territorial de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

c) 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 Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi los puestos directivos de dichos entes instrumentales con responsabilidad directiva.

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.

2. 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.

3. Los órganos competentes de las entidades locales determinarán los puestos que deban ser desempeñados por personal directivo público profesional, en aplicación de la Ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi, y, supletoriamente, por lo dispuesto en esta ley.

4. Órganos directivos de la Universidad del País Vasco.

El personal directivo público profesional de la Universidad del País Vasco se regirá por las previsiones contenidas sobre dicha materia en esta ley, con respeto de las especificidades contempladas al respecto en la normativa que resulta de aplicación al sistema universitario vasco.

5. Órganos directivos de otras entidades que integran el sector público vasco.

Los puestos de naturaleza directiva del resto de entidades que, de acuerdo con el artículo 3 de esta ley, forman parte del sector público vasco vendrán definidos por la normativa que resulte de aplicación a las mismas.

Disposición adicional undécima. *Efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en esta ley.*

Se entenderán desestimadas, una vez transcurrido el plazo previsto para dictar y notificar la resolución expresa, las solicitudes formuladas por las personas interesadas en los siguientes procedimientos previstos en esta ley:

a) Reconocimiento del grado de desarrollo profesional y, en su caso, del grado personal consolidado.

b) Reconocimiento de trienios.

c) Reconocimiento del derecho a la percepción de primas, premios o indemnizaciones con motivo de la jubilación.

d) Reingreso al servicio activo.

e) Rehabilitación de la condición de personal funcionario.

f) Solicitudes de prolongación de la permanencia en servicio activo y de jubilación parcial.

g) Integración en los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, y encuadramiento en especialidades o áreas funcionales.

h) Cualquier solicitud o reclamación relativa a los procedimientos de provisión y selección de puestos de trabajo.

i) Solicitudes de homologación.

j) Solicitudes de compatibilidad.

k) Solicitudes de 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.

l) Cualquier otra solicitud susceptible de producir efectos económicos.

Disposición adicional duodécima. *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 estas las que presten la asistencia técnica requerida. Tales acuerdos o convenios preverán, asimismo, los recursos financieros necesarios para ese fin.

Disposición adicional decimotercera. *Código ético, régimen de incompatibilidades y deberes del 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, se someterá a lo dispuesto en el código ético y al régimen legal específico de incompatibilidades previsto para el personal alto cargo del Gobierno.

Disposición adicional decimocuarta. *Personal funcionario de la Comunidad Autónoma de Euskadi destinado en Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.*

1. El personal funcionario de la Administración pública 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 servicio en otras administraciones públicas, con los efectos previstos en esta ley.

2. El personal funcionario de la Administración pública 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 pública 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 en su normativa de desarrollo.

4. En todo caso, los procesos de integración del personal funcionario de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi deberán llevarse a efecto con respeto de la normativa específica que resulte de aplicación al personal del ente público Osakidetza-Servicio Vasco de Salud.

5. La declaración de situaciones administrativas y sobre compatibilidad del personal funcionario de la Administración pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi 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 pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi para su inscripción en el registro de personal.

Disposición adicional decimoquinta. *Planes de igualdad.*

1. Las administraciones públicas vascas están obligadas a respetar la igualdad de trato y de oportunidades en el ámbito laboral y, con esta finalidad, deberán adoptar medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación laboral entre mujeres y hombres.

2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado anterior, las administraciones públicas vascas deberán elaborar, aprobar y aplicar un plan de igualdad, el cual deberá ser previamente objeto de negociación con la representación de personal sindical.

Las administraciones públicas vascas deberán tener aprobado dicho plan de igualdad en el plazo de dos años, a partir de la fecha de la entrada en vigor de esta ley.

Disposición adicional decimosexta. *Medidas de acción positiva en el acceso al empleo público a favor de las víctimas de terrorismo.*

1. El personal incluido en el ámbito de aplicación previsto en el artículo 3 de esta 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 acción 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.

Disposición adicional decimoséptima. *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, sin perjuicio de los cambios que pudieran producirse en el régimen de aseguramiento derivados de los procesos de movilidad, promoción o integración en los que hubiera podido participar dicho personal.

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 decimoctava. *Servicios auxiliares de la administración de seguridad.*

Los puestos de trabajo de los servicios auxiliares de la administración de seguridad podrán ser clasificados como reservados a personal laboral.

Disposición adicional decimonovena. *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 vigésima. *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 o instrumentos de ordenación de puestos de trabajo de naturaleza directiva, 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 122, asignadas al puesto que desempeñe, conforme a la previsión contenida en el artículo 88.8 de la presente ley.

Disposición adicional vigesimoprimera. *Personal no homologado.*

Con fecha de efectos del día de entrada en vigor de esta 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 vigesimosegunda. *Condiciones de trabajo del personal laboral subrogado.*

Con respeto de los derechos y obligaciones que, en su caso, se encuentren consolidados en el momento de la integración, al personal laboral procedente de otras administraciones o entes instrumentales, en el que se subrogue 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 subrogado será encuadrado de oficio en los 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 subrogado los convenios, pactos o acuerdos a los que se encontraban sometidas sus condiciones de trabajo con anterioridad a la subrogación.

Disposición adicional vigesimotercera. *Relación de puestos de trabajo de personal eventual.*

En el plazo improrrogable de doce meses desde la entrada en vigor de esta ley, los órganos de gobierno de las administraciones públicas vascas, así como sus entes dependientes, determinarán el número de puestos de trabajo reservados a su cobertura por personal eventual en su relación de puestos de trabajo, así como la dotación presupuestaria correspondiente.

Disposición adicional vigesimocuarta. *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 vigesimoquinta. *Mesa general de negociación en el ámbito del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.*

En el ámbito del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, se constituye la mesa general a los efectos de la negociación colectiva del personal funcionario, estatutario y laboral del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma del País Vasco.

Disposición adicional vigesimosexta. *Unidades electorales en Osakidetza-Servicio Vasco de Salud y en la Universidad del País Vasco.*

Las unidades electorales en el Ente Público Osakidetza-Servicio Vasco de Salud y en la Universidad del País Vasco serán las establecidas en el correspondiente acuerdo de Consejo de Gobierno.

Disposición adicional vigesimoséptima. *Centros especiales de empleo.*

Reglamentariamente, previa negociación con la representación de personal, se determinará el régimen normativo de aplicación a los centros especiales de empleo

dependientes de las administraciones públicas vascas, en lo que se refiere al acceso al empleo, provisión de los puestos de trabajo, evaluación del desempeño, carrera profesional y demás aspectos que requieran un tratamiento diferenciado derivado de la especificidad de la naturaleza y función de dichos centros.

Disposición adicional vigesimoctava. *Personal laboral por tiempo indefinido, en cumplimiento de sentencia judicial.*

1. En ningún caso las administraciones públicas y el sector público dependiente de las mismas podrán realizar actuaciones encaminadas al establecimiento de una relación laboral de carácter indefinida.

2. Una vez firme la sentencia por la que se reconoce a la persona interesada la condición de personal laboral por tiempo indefinido, 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.

3. Con el fin de proceder a la regularización de la situación derivada del reconocimiento por la instancia judicial de una relación laboral temporal por tiempo indefinido, y una vez firme la sentencia por la que se declara la condición de laboral temporal indefinido, 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 por tiempo indefinido.

4. El personal empleado mantendrá su relación jurídica de carácter indefinido hasta que se produzca la extinción de la misma por cualquiera de las siguientes circunstancias:

a) Por la cobertura reglamentaria del puesto a través de procesos selectivos o de provisión definitiva.

Tratándose de procesos de provisión definitiva, la extinción de la relación laboral indefinida tendrá su causa en la adjudicación de dicho destino a alguna de las personas participantes en el concurso de traslados o en libre designación.

En el supuesto de que no se produzca la cobertura reglamentaria de la plaza por resultar desierta la adjudicación de dicho destino, la persona empleada laboral indefinida podrá mantenerse en el desempeño del puesto hasta que se resuelva el siguiente proceso selectivo o de provisión definitiva, sin perjuicio de la posibilidad de aplicar, en su caso, la previsión contenida en la letra c) siguiente de este apartado cuarto de esta disposición adicional.

b) Por la adquisición por parte de la persona empleada laboral indefinida de la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo conforme al régimen de acceso al empleo público previsto en esta ley, cualquiera que sea el cuerpo, escala, agrupación profesional, administración pública o ente instrumental al que acceda.

c) Por la amortización del puesto de trabajo conforme al procedimiento que reglamentariamente venga determinado en cada administración pública, previa audiencia de la persona interesada y notificación a la representación de personal.

5. 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 por tiempo indefinido, que presenten como elemento común el desempeño de funciones, puestos de trabajo o categorías profesionales iguales o equivalentes, y no resulte precisa la cobertura de la totalidad de los puestos de trabajo ocupados por el personal en cuyo favor se dictaron dichas resoluciones judiciales, la administración afectada únicamente podrá proceder a extinguir tales relaciones laborales indefinidas conforme al siguiente procedimiento y condiciones:

a) Elaboración de un plan de ordenación del empleo público en el que se justifique que no es necesaria la cobertura de la totalidad de los puestos ocupados por el personal laboral por tiempo indefinido cuya relación laboral haya sido reconocida por sentencia firme, detallando de manera razonada el número de plazas a proveer, conforme a los criterios de

autoorganización, de eficacia y eficiencia en la prestación del servicio, y de racionalidad de la utilización de los recursos públicos.

b) El señalado plan de ordenación del empleo público deberá identificar de manera detallada las plazas a proveer, procediéndose a la creación formal de dichas dotaciones conforme al sistema regulado por cada una de las administraciones públicas vascas. Asimismo, dicho plan de ordenación del empleo público debe contener la relación del personal laboral por tiempo indefinido afectado.

c) Una vez aprobado el plan de ordenación del empleo público, se procederá a la cobertura reglamentaria de las plazas creadas, en el ámbito de un proceso selectivo convocado y desarrollado conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad y a los demás criterios de actuación previstos en esta ley para el acceso al empleo público.

d) Hasta el momento en el que se produzca la provisión de las plazas ofertadas en el proceso selectivo, el personal laboral por tiempo indefinido afectado mantendrá su relación de empleo. Una vez resuelta la oferta de empleo público, se extinguirá la relación laboral de carácter indefinido incluido en el plan de ordenación del empleo público que dio origen al proceso selectivo.

6. El personal que a la entrada en vigor de esta ley tenga reconocida la condición de personal laboral por tiempo indefinido por sentencia podrá participar en el proceso selectivo previsto en la disposición transitoria decimonovena, conforme a las condiciones y requisitos de participación exigidos en la misma.

Disposición adicional vigesimonovena. *Personal funcionario de la Administración local con habilitación de carácter nacional.*

El personal funcionario de la Administración local con habilitación de carácter nacional se regulará por la normativa específica de régimen local que le resulte de aplicación.

Disposición adicional trigésima. *Jubilación parcial y anticipada del personal funcionario de las administraciones públicas vascas.*

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

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

Disposición adicional trigésimo primera. *Reducción del complemento específico a los efectos de autorizar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.*

1. El personal funcionario de las administraciones públicas vascas podrá solicitar la reducción del complemento específico, o concepto equiparable, correspondiente al puesto que desempeña, con el fin de que no supere el porcentaje al que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas, y pueda solicitar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas.

2. Se excluye de esta posibilidad al personal directivo público profesional, al personal eventual con rango igual o superior a director o directora, a quienes desempeñen puestos que tengan asignado un complemento de destino de nivel 29 o 30, y al que incluya el factor de incompatibilidad entre las retribuciones complementarias que perciban.

3. Las administraciones públicas vascas aprobarán el procedimiento para la reducción, a petición propia, del complemento específico o concepto equiparable del personal funcionario de las administraciones públicas vascas.

4. La autorización de la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas por parte del personal empleado público con relación de empleo laboral se otorgará en condiciones análogas a las del personal funcionario, para lo que resultará preciso proceder a la correspondiente reducción de retribuciones.

5. En el ámbito de Osakidetza-Servicio Vasco de Salud, se establecerán las disposiciones oportunas al objeto de regular los supuestos, requisitos, efectos y procedimientos para posibilitar la renuncia al complemento específico por parte del personal sanitario, en los términos de la normativa específica que le resulte de aplicación.

Disposición adicional trigésimo segunda. *Superación del límite previsto en el artículo 7.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.*

Se autoriza la superación del límite señalado en el artículo 7.1 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en lo que se refiere a que la cantidad total percibida por ambos puestos no puede superar la remuneración prevista en los presupuestos generales del Estado para el cargo de personal director general, para el caso de las autorizaciones de compatibilidad de actividades públicas otorgadas al personal al servicio de las administraciones públicas vascas para ser personal profesor universitario asociado, en el régimen determinado por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, de dedicación no superior a la de tiempo parcial y con duración determinada, por razón de especial interés para el servicio público y manteniendo el resto de las limitaciones previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

Disposición adicional trigésimo tercera. *Regulación por las administraciones públicas vascas de los aspectos contemplados en esta ley.*

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

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

Disposición transitoria primera. *Puestos calificados como de personal directivo público profesional de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.*

Aquellas personas que a la entrada en vigor de esta ley se encuentren ocupando puestos del ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi que, en aplicación del título III de esta ley, sean calificados como de directivo público profesional seguirán desempeñándolos hasta que se proceda a la convocatoria para su provisión de acuerdo con lo previsto en esta ley y en la normativa de desarrollo.

Disposición transitoria segunda. *Dirección pública profesional y administraciones forales, locales y de la Universidad del País Vasco.*

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, locales y de la Universidad del País Vasco continuarán en sus respectivos puestos hasta el final del mandato legal ya iniciado a la entrada en vigor de esta ley, o hasta el momento en que el citado órgano directivo o el puesto quede vacante, momento a partir del que se deberán 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, previo informe del Consejo Vasco del Empleo Público, 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.

2. 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.

3. 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.

4. En los supuestos de movilidad entre las distintas administraciones públicas vascas, el abono del nivel de desarrollo profesional reconocido en la administración de origen solo 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, dichas administraciones podrán establecer un sistema directo de acoplamiento entre el grado personal 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 le reconozca un nivel de desarrollo profesional en aplicación de 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:

a) El personal funcionario de carrera adquirirá un grado personal que se corresponderá con alguno de los niveles del intervalo de puestos de trabajo establecidos por cada administración pública vasca.

b) El grado personal se adquiere por el desempeño de uno o más puestos de trabajo del nivel correspondiente durante dos años consecutivos o tres con interrupción.

c) No será computable a efectos de consolidación del grado personal el tiempo de servicios prestados en el desempeño provisional de un puesto de trabajo.

d) El período 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 propio personal de la persona afectada.

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 este, u otro de igual o superior nivel, se obtuviera posteriormente por el sistema de provisión ordinario.

e) El período de permanencia en un puesto de trabajo cuyo sistema de provisión sea la libre designación se computará a efectos de consolidación del grado personal conforme al nivel de dicho puesto.

f) El período de permanencia en un puesto como directivo público profesional se computará a efectos de consolidación del grado personal, conforme al nivel del puesto que, en su caso, mantenga reservado.

g) En los supuestos de supresión del puesto o de remoción en él derivada de una alteración sobrevenida en su contenido, la persona titular de dicho puesto seguirá consolidando, a efectos de grado, el nivel del puesto que venía ocupando, hasta la resolución del primer concurso en que pueda participar.

h) En ningún caso podrá consolidarse un grado personal superior al nivel máximo del intervalo correspondiente al subgrupo, grupo, en el caso de que no existan subgrupos, o agrupación profesional sin requisito de titulación al que la persona funcionaria pertenezca.

i) 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 poseyere, sin que en ningún caso pueda superar el correspondiente al del puesto desempeñado.

j) Cuando una persona funcionaria 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 aquel 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 la letra i).

k) Si durante el tiempo en el que la persona funcionaria sea titular de un puesto de trabajo se adjudicara al mismo un nivel inferior al que tenía asignado con anterioridad, su tiempo de permanencia en el puesto de trabajo se computará con el nivel más alto con que hubiera estado clasificado el puesto de trabajo ocupado.

l) 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.

m) 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 i).

n) 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.

ñ) 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 forzosa 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.

o) En todo caso, se respetará el nivel del complemento de destino del grado consolidado a la entrada en vigor de esta 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 al personal empleado público de las administraciones públicas vascas con anterioridad a la entrada en vigor de esta 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 ley de presupuestos 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. Transitoriamente, hasta que no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 56 de esta ley, los requisitos de acceso a los cuerpos generales y especiales de las administraciones públicas vascas serán los siguientes:

a) Cuerpos encuadrados en el grupo de clasificación A, subgrupo A1, título de doctor, licenciado, ingeniero o arquitecto, o grado equivalente a los efectos del acceso al empleo público.

b) Cuerpos encuadrados en el grupo de clasificación A, subgrupo A2, título de ingeniero técnico, diplomado universitario, arquitecto técnico, formación profesional de tercer grado, doctor, licenciado, ingeniero o arquitecto, o grado equivalente a los efectos del acceso al empleo público.

2. 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 decimonovena de esta ley.

Disposición transitoria décima. *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 esta ley esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlas en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrá seguir desempeñándolas.

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. A estos efectos, se valorarán como mérito los servicios efectivos prestados como personal laboral fijo y las pruebas selectivas superadas para acceder a esta condición.

Disposición transitoria undécima. *Personal funcionario que resulta adscrito a una entidad del sector público.*

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:

a) 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 esta en situación de excedencia voluntaria por interés particular.

b) Mantener la condición de personal funcionario en el nuevo ente público.

En este caso, el puesto de trabajo ocupado por el personal funcionario afectado podrá ser declarado a extinguir en la correspondiente relación de puestos de trabajo. Dicho puesto se extinguirá cuando la persona obtenga otra plaza con carácter definitivo o cuando quede vacante por cualquier causa que no comporte reserva de puesto.

Disposición transitoria duodécima. *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 esta ley, el personal funcionario de dichas administraciones, 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, siempre que posea la titulación necesaria y reúna los restantes requisitos exigidos.

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

1. Personal funcionario.

a) El personal funcionario de carrera que ocupe puestos que, de acuerdo con lo previsto en el artículo 33, se reserven al personal directivo profesional puede seguir desempeñándolos hasta que se resuelva la convocatoria para su provisión 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.

b) Este personal no tendrá la condición de personal directivo profesional y seguirá rigiéndose por la normativa aplicable al personal funcionario de carrera.

2. Personal laboral fijo.

El personal que a la fecha de entrada en vigor de esta 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 desempeñándolo conforme al mismo régimen jurídico laboral.

3. 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, puestos de trabajo de carácter directivo puede seguir desempeñándolos hasta que se produzca su cese de acuerdo con lo previsto en el artículo 30.5 de esta ley.

Disposición transitoria decimocuarta. *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 dicho personal en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentre.

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 132.

Disposición transitoria decimoquinta. *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 los nuevos cuerpos, escalas o agrupaciones profesionales 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, del Estatuto Básico del Empleado Público, al 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 sin requisitos de titulación prevista en la normativa básica del empleo público:

– Grupo A: subgrupo A1.
– Grupo B: subgrupo A2.
– Grupo C: subgrupo C1.
– Grupo D: subgrupo C2.
– Grupo E: agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.

2. 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 este no tenga subgrupos, en el que se halle clasificado el cuerpo, escala, subescala, categoría, opción o especialidad en el que el personal funcionario se haya integrado de acuerdo con lo previsto en esta ley.

Disposición transitoria decimosexta. *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 de 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 ha publicado la correspondiente convocatoria.

Disposición transitoria decimoséptima. *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 el departamento competente en materia de función pública las resoluciones de integración del personal funcionario al que se refiere la disposición adicional segunda, esta situación no afectará a su condición de personal funcionario de carrera ni al desempeño de los puestos de trabajo en que estuviera destinado.

Disposición transitoria decimoctava. *Procesos especiales de funcionarización o laboralización del personal empleado público.*

El personal funcionario y el personal laboral fijo al servicio de las 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 personal 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.

Disposición derogatoria Única.

Queda derogada la Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, así como cualquier otra disposición de igual o inferior rango que se oponga a lo establecido en esta ley.

Disposición final primera. *Modificación del artículo 29 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre Ley de Gobierno.*

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

> **«Artículo 29.**
>
> Son personal alto cargo de la Administración las personas titulares de las viceconsejerías y de las direcciones, que se designan por decreto y están vinculadas a la Comunidad Autónoma por una relación de servicio. Dicha relación se inicia con el decreto de nombramiento y finaliza por cese o dimisión, que produce sus efectos a partir de la fecha de publicación del decreto correspondiente.
>
> No obstante lo anterior, no tendrá la consideración de personal alto cargo la persona titular de las direcciones de servicios de los departamentos del Gobierno Vasco cuando, por medio del decreto de estructura orgánica y funcional del respectivo departamento, se le otorgue la consideración de personal directivo público profesional.»

Disposición final segunda. *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 esta ley.

Disposición final tercera. *Modificación de la Ley 7/2021, de 11 de noviembre, de los Cuerpos y de las Escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.*

Se adicionan a la Ley 7/2021 de 11 de noviembre, de los Cuerpos y de las Escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi las disposiciones adicionales siguientes:

> **«Disposición adicional quinta.** *Cuerpos especiales de la Administración penitenciaria de Euskadi.*
>
> Los cuerpos especiales de la Administración penitenciaria de Euskadi, clasificados en los grupos y subgrupos previstos en el artículo 76 del Estatuto Básico del Empleado Público, son:
>
> 1. Cuerpo Superior Facultativo de la Administración Penitenciaria, en el grupo A, subgrupo A1.
> 2. Cuerpo Técnico de la Administración Penitenciaria, en el grupo A, subgrupo A2.
> 3. Cuerpo de Ayudantes en Ejecución Penal de la Administración Penitenciaria, en el grupo C1.
>
> **Disposición adicional sexta.** *Funciones de los cuerpos especiales de la Administración penitenciaria.*
>
> Las funciones básicas que corresponden a los cuerpos especiales de la Administración penitenciaria son las siguientes:
>
> 1. Al Cuerpo Superior Facultativo de la Administración Penitenciaria, las de estudio, representación, administración, elaboración de informes, asesoramiento, coordinación y propuesta propias de una profesión o de puestos que requieran de conocimientos propios y específicos del ámbito material penitenciario, como son funciones de dirección e inspección de las instituciones, centros y servicios, así como las propias de su profesión en materia de observación, clasificación y tratamiento de la

población reclusa y aquellas otras que en el ámbito de la ejecución penal se determinen.

2. Al Cuerpo Técnico de la Administración Penitenciaria, las de colaboración técnica con las de nivel superior, así como las de aplicación de normativa, propuestas de resolución de expedientes normalizados y estudios e informes, propias de una profesión o de puestos que requieran de conocimientos propios y específicos del ámbito material penitenciario, como son funciones de colaboración no asignados al Cuerpo Superior Facultativo, aplicando las normas que para la observación, clasificación, tratamiento y régimen se fijen en cada caso; las de velar por el régimen, disciplina y buen funcionamiento general del establecimiento, y las de encargarse de la administración del establecimiento, realizando las funciones administrativas generales del mismo; también las de poder realizar funciones de dirección y de inspección en la forma que reglamentariamente se determine.

3. Al Cuerpo de Ayudantes en Ejecución Penal de la Administración Penitenciaria, las tareas de vigilancia y custodia interior; las de velar por la conducta y disciplina de las personas internas; las de vigilar el aseo y la limpieza de las personas internas y de los locales; las de aportar a los distintos órganos colegiados y al equipo técnico los datos obtenidos por observación directa; las de participar en las tareas reeducadoras y de rehabilitación de las personas internas, o las de desarrollar las tareas administrativas de colaboración o trámites precisos propios de una profesión o de puestos que requieran de conocimientos propios y específicos en el ámbito material específico de los centros penitenciarios.

Disposición adicional séptima. *Escalas de los cuerpos especiales de la Administración penitenciaria.*

1. En los cuerpos especiales de la Administración penitenciaria se crean las siguientes escalas:

A) Cuerpo Superior Facultativo de la Administración Penitenciaria:

1. Escala Jurídica de la Administración Penitenciaria.
2. Escala de Psicología de la Administración Penitenciaria.
3. Escala de Administración Especial Penitenciaria.

B) Cuerpo Técnico de la Administración Penitenciaria:

1. Escala de Trabajo Social de la Administración Penitenciaria.
2. Escala de Educación Social de la Administración Penitenciaria.
3. Escala de Gestión Especial Penitenciaria.

C) Cuerpo de Ayudantes en Ejecución Penal de la Administración Penitenciaria:

Escala de Ayudantes en Ejecución Penal de la Administración Penitenciaria.

2. Las funciones de las escalas de los cuerpos especiales de la Administración penitenciaria se desarrollarán mediante decreto del Gobierno Vasco.

Disposición adicional octava. *Requisitos de titulación de acceso a los cuerpos y a las escalas de la Administración penitenciaria.*

1. Para el ingreso en las escalas de los cuerpos especiales de la Administración penitenciaria, será requisito imprescindible poseer alguna de las siguientes titulaciones:

a) En la Escala Jurídica de la Administración Penitenciaria, el título universitario de grado que habilite para desempeñar las tareas propias de la profesión o de los puestos incluidos en la escala.

b) En la Escala de Psicología de la Administración Penitenciaria, el título universitario de grado que habilite para desempeñar las tareas propias de la profesión o de los puestos incluidos en la escala.

c) En la Escala de Administración Especial de la Administración Penitenciaria, el título universitario de grado que habilite para desempeñar las tareas propias de la profesión o de los puestos incluidos en la escala.

d) En la Escala de Trabajo Social de la Administración Penitenciaria, el título universitario de grado que habilite para desempeñar las tareas propias de la profesión o de los puestos incluidos en la escala.

e) En la Escala de Educación Social de la Administración Penitenciaria, el título universitario de grado que habilite para desempeñar las tareas propias de la profesión o de los puestos incluidos en la escala.

f) En la Escala de Gestión Especial Penitenciaria de la Administración Penitenciaria, el título universitario de grado que habilite para desempeñar las tareas propias de la profesión o de los puestos incluidos en la escala.

g) En la Escala de Ayudantes en Ejecución Penal de la Administración Penitenciaria, el título de Bachiller, técnico o equivalente que habilite para desempeñar las tareas propias de la profesión o de los puestos incluidos en la escala.

2. La concreción de los campos de estudio que agrupen los títulos para acceder a las escalas de los cuerpos especiales de la Administración penitenciaria se realizará en las relaciones de puestos de trabajo.»

Disposición final cuarta. *Procedimiento de integración y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de la Administración penitenciaria.*

1. En el plazo máximo de tres meses desde la publicación de esta ley, se aprobará la relación de puestos de trabajo de la Administración penitenciaria de Euskadi.

2. Así mismo, en el plazo máximo de tres meses desde la publicación de esta ley, se procederá a la integración en los cuerpos y escalas creados a través de la modificación de la Ley 7/2021, de 11 de noviembre, de los Cuerpos y de las Escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, del personal transferido en virtud del Decreto 169/2021, de 6 de julio, por el que se aprueba el acuerdo de la Comisión Mixta de Transferencias Estado-Comunidad Autónoma del País Vasco, de traspaso a la Comunidad Autónoma del País Vasco de funciones y servicios sobre ejecución de la legislación del Estado en materia penitenciaria.

Disposición final quinta. *Entrada en vigor.*

Esta ley entrará en vigor al día siguiente al de su publicación en el «Boletín Oficial de País Vasco».

Por consiguiente, ordeno a todos los ciudadanos y ciudadanas de Euskadi, particulares y autoridades, que la guarden y hagan guardarla.

Vitoria-Gasteiz, 5 de diciembre de 2022.–El Lehendakari, Iñigo Urkullu Renteria.

Este documento es de carácter informativo y no tiene valor jurídico.