

**Euskal enplegu publikoarena** (Tramitatzeko onartzea)  
(10/09.01.00.0020)

Mahaiak, 2016ko urtarrilaren 12ko bileran, erabaki du tramitatzeko onartzea LEGE PROIEKTUA, eta agindu du Erakunde, Segurtasun eta Justizia Batzordeari bidal dakiola eta Eusko Legebiltzarren Aldizkari Ofizialean argitaratu dadila.

Legebiltzarrean indarrean dagoen Erregela-menduko 134. artikulua araberak, legebiltzar-taldeek Jaurlaritzako kideen agerraldiak eskatu ahal izango dituzte, eta batzordeak zazpi egun baldioduneko epea edukiko du, lege-proiektua argitaratu ondoren, agerraldi horiek egitea erabakitzeko.

**Eusko Legebiltzarreko lehendakaria**  
**Bakartxo Tejeria Otermin**

## **EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAREN LEGE PROIEKTUA**

### **ZIOEN AZALPENA**

I. Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak arau-esparru bat ezarri zuen, eta, hartara, aukera eman zien euskal administrazio publikoari bakoitzaren enplegu-politikak babesteko eredu abiaraz zezaten. Arau-garapen horrek, oinarritzat hartuta Euskal Autonomia Erkidegoko Autonomia Estatutuaren 10.4 artikulua autonomia-erkidegoari eman dion eskumena, helburu nagusitzat hartu zuen "Euskal Administrazio Publikoentzat (...) Funtzio Publikoaren euskal eredu bat lortzea".

Euskal administrazio publikoek ahalegina egin zuten garapen-arauak zabaldu eta definitzen, negoziaketa eta akordioa baliatuta erabakitze aldera enplegu publikoaren alorreko giza baliabideak garatzeko politikak. Horren guztiaren fruitu izan zen arauen bilbe bat, uztailaren 6ko 6/1989 Legeak bere hasieran abiarazi zuen ereduaren barrukoa.

Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak bazuen, funtsean, helburu zehaztu bat: funtzio publikoaren euskal eredu bat eraikitzea, gobernu-maila bakoitzaren berezitasunak eta autoantolatamendu-ahala eragotzi gabe, identifikaziorako oinarritzko elementu komun batzuk erakutsiko zituen. Alde batetik, "euskal sektore publiko"aren kontzeptua arian-arian sartuz joan zen Euskal Autonomia Erkidegoko lege batzuetan; eta, bestetik, Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legeak berak defendatu zuen euskal administrazio publiko guztietan aplikatu behar zela, eta are haren aurreikuspenetatik asko langile lan-kontratudunei ere hedatzea.

Eredu hori apurka-apurka eraiki da Autonomia Erkidegoaren Administrazio Publikoan; bereziki, 1993.

**De empleo público vasco** (Admisión a trámite)  
(10/09.01.00.0020)

La Mesa, en su reunión del día 12 de enero de 2016, acuerda admitir a trámite el PROYECTO DE LEY, y ordena su remisión a la Comisión de Instituciones, Seguridad y Justicia y su publicación en el Boletín Oficial del Parlamento Vasco.

Conforme a lo dispuesto en el artículo 134 del vigente Reglamento de la Cámara, la comisión dispondrá de un plazo de siete días hábiles, siguientes al de esta publicación, para acordar la celebración de comparecencias de miembros del Gobierno que hayan sido solicitadas por los grupos parlamentarios.

**La presidenta del Parlamento Vasco**  
**Bakartxo Tejeria Otermin**

## **PROYECTO DE LEY 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 en las diferentes Administraciones públicas vascas la puesta en marcha de un modelo que diera cobertura a las políticas de empleo público de cada una de ellas. Ese desarrollo normativo encontraba cobertura en la competencia atribuida a la Comunidad Autónoma por el artículo 10.4 del Estatuto de Autonomía del País Vasco, y su pretensión última no era otra que "alcanzar un modelo vasco de función pública para la totalidad de las Administraciones públicas vascas".

Los esfuerzos de las distintas Administraciones públicas vascas para desarrollar y definir la normativa de desarrollo que, fruto de la negociación y del acuerdo, posibilitara resolver las políticas de desarrollo de los recursos humanos en el empleo público permitieron configurar un entramado de normas en el marco del modelo que en su inicio puso en marcha la citada Ley 6/1989, de 6 de julio.

La Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, tenía, en definitiva, un objetivo explícito cual era la construcción de un modelo vasco de función pública que, sin perjuicio de las singularidades derivadas de cada nivel de gobierno y de sus potestades de autoorganización, mostrara algunos elementos básicos comunes que lo identificaran. Por una parte, el concepto de "sector público vasco" fue insertándose paulatinamente en algunas leyes de la Comunidad Autónoma; y, por otra, la propia Ley 6/1989, de 6 de julio, de la Función Pública Vasca, abogó por su aplicación a todas las Administraciones públicas vascas e, incluso, por la extensión de buena parte de sus previsiones al personal laboral.

La construcción de este modelo de función pública se ha realizado gradualmente en la Adminis-



urtetik aurrera, 1989ko Legearen erregelamendu-garapenaren bitartez, eta CORAME txostena deritzona oinarritat hartu zuten enplegu publikoaren alorreko jarduera-printzipioen bidez. Nolanahi ere den, 1989ko Legearen erregelamendu-garapena, hala hasierako fasean –euskar administrazio publiko guztiei aplikatzeko erregelamendu-arauekin, lanpostuak hornitzeko erregelamendua konparazioarekin, urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren bidez onartu baitzuten– nola geroko fase batzuetan –erregelamendu berriekin, horietako batzuk Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoak bakarrik aplikatzen baitziren–, 1989ko Legearen ondoriozko lege-esparruan zegoen oinarrituta, eta, beraz, hainbat muga zuten, funtzio publikoari buruzko oinarritzko lege-erriak halakoak zituen-eta orduan. Eratzen ari zen ereduak esparru erkidea sendotu nahi zuten euskal administrazio publikoentzat, baina, aldi berean, legearen esparruko administrazioen autonomia errespetatuta, hala nola toki- edo foru-administrazioarena edo Euskal Herriko Unibertsitatearena, enplegu publikoaren berezitasunak bertan garatu ahal izateko.

Ildo horretatik, Euskal Enplegu Publikoaren Legeak die galerarik edo bidegabeko erasanik eragiten ukitutako administrazioen autoantolamendurako eskumenei, gaitasun zabala aitortzen baitie euren enplegu publikoaren gainean.

Euskal Enplegu Publikoari buruzko Lege hau zuzenean dago lotuta duela bi hamarkada baino gehiago hasitako prozesu luze horrekin, funtzio publikoa arrazionalizatze eta modernizatzearekin alegia. Indarrean dagoen ereduaren elementu batzuk garrantziko jarraitzen dute arau-esparru berrian, hala nola lanpostuaren zeregina enplegu publikoaren funtsezko elementutzat hartuta; baina, aldi berean, badago aukera elementu berezituak edo administrazio publikoetakoren batek azken urteotan bereziki garatutakoei eusteko: adibidez, arlo funtzionalen garapena eta definizioa edo enplegu publikorako planek giza baliabideak antolatzeke politikan duten funtsezko zeregina. Hala ere, aldaketa substantiboak planteatzen dira sistemaren funtsezko elementu batzuetan, azken urteotan enplegu publikoa artikulatzen duen arau-testuinguruaren ondorioz, enplegu publikoaren kontzeptio irekia ezarri baitu, eta, beraz, arau-garapenerako tarte zabala samarrak utzi; batez ere, enplegu publikoko harremanen egitura-kontuetan edo dimentsio objektiboetan, hala nola zuzendaritza publiko profesionalean, enplegu publikoaren antolamenduan eta egiturari, karrera profesionalean, jardunaren ebaluazioan eta ordainsarien sistemari.

Egitura-elementu horiek guztiek argi eskatzen dute legegile autonomikoak definitzea esparruaren norainokoa eta eginkizuna. Hortik, beraz, Euskal En-

plegu publikoaren bitartez, eta CORAME txostena deritzona oinarritat hartu zuten enplegu publikoaren alorreko jarduera-printzipioen bidez. Nolanahi ere den, 1989ko Legearen erregelamendu-garapena, hala hasierako fasean –euskar administrazio publiko guztiei aplikatzeko erregelamendu-arauekin, lanpostuak hornitzeko erregelamendua konparazioarekin, urriaren 13ko 190/2004 Dekretuaren bidez onartu baitzuten– nola geroko fase batzuetan –erregelamendu berriekin, horietako batzuk Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoak bakarrik aplikatzen baitziren–, 1989ko Legearen ondoriozko lege-esparruan zegoen oinarrituta, eta, beraz, hainbat muga zuten, funtzio publikoari buruzko oinarritzko lege-erriak halakoak zituen-eta orduan. Eratzen ari zen ereduak esparru erkidea sendotu nahi zuten euskal administrazio publikoentzat, baina, aldi berean, legearen esparruko administrazioen autonomia errespetatuta, hala nola toki- edo foru-administrazioarena edo Euskal Herriko Unibertsitatearena, enplegu publikoaren berezitasunak bertan garatu ahal izateko.

tración pública de la Comunidad Autónoma y, especialmente, a partir del año 1993 a través del desarrollo reglamentario de la Ley de 1989 y de los principios de actuación en materia de empleo público sustentados en el conocido como Informe CORAME. En todo caso, el desarrollo reglamentario de la Ley de 1989, tanto en su fase inicial a través de normas reglamentarias de aplicación para el conjunto de las Administraciones públicas vascas, como en el caso del Reglamento de Provisión de Puestos de Trabajo, aprobado por Decreto 190/2004, de 13 de octubre, como en fases posteriores con nuevos reglamentos, algunos de ellos de aplicación exclusiva para la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos, se entroncaba en el marco legislativo derivado de la Ley de 1989 y, en consecuencia, se encuadraba en una serie de limitaciones que la legislación básica de función pública ofrecía en aquellos momentos. Se constituía un modelo que pretendía consolidar un marco común para las Administraciones públicas vascas pero con el respeto a la autonomía de las Administraciones incluidas en el ámbito de la Ley, como la Administración Local o Foral o 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.

La presente 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 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

plegu Publikoari buruzko lege hau onartzearen garrantzia, aktibatu egingo ditu-eta alderdirik berritzaileenak: zuzendaritza publiko profesionala, karrera profesionala, jardunaren ebaluazioa, ordainsarien sistema eta lanpostuak hornitzeko sistemak.

Euskal enplegu publikoaren kalitate instituzionala hobetzea hartu behar da lege honen garapenerako erreferente, azken helburuzat jarrita oinarritzko berrikuntza-elementuak txertatzea, enplegu publikoaren instituzioa profesionalizazio-maila handikoa eta inpartziala izan dadin, emaitzen kudeaketaren erantzule.

Lege honek, beraz, baditu aurreko ereduari jarraitzen zaizkion elementuak, baina, aldi berean, tarte zabalak utzi ditu bere eremuan sartzen den administrazio publiko bakoitzak erabakiak har ditzan, negozio kolektiboak enplegu publikoan duen tarte eta legeak definitu dituen elementu komunak errespetatuta, haietako bakoitzaren arazo partikularrak konponetze aldera, alde batera utzi gabe enplegu publikoaren eredu erkidea taxutzea, bere osoan. Horren ondorioz, legeak erabat errespetatzen ditu foru- eta toki-autonomia, unibertsitate-autonomia eta lurralde-gobernu bakoitzak berezko dituen araugintza- eta antolamendu-ahalak.

Hain zuzen ere, egitura- edo antolaketa-eragina duten gai guztietan, legeak berezko autonomia eta araugintza- eta antolamendu-ahalak aitortzen dizkie foru- eta toki-gobernuei, kasu bakoitzean definitu dezaten haren aplikagarritasuna eta martxan jartzeko erritmoa edo intentsitatea. Hala gertatzen da, adibidez, zuzendaritza publiko profesionalaren kasuan, gobernu-maila bakoitzak erabakiko baitu, hala bada-gokio, zer lanpostu gordeko dituen izendapen-sistema horren bitartez hornitzeko. Gauza bera gertatzen da lanpostuen ordenazioan, lanpostu-zerrendetan, arlo funtzionaletan edo analisi funtzionaletan, administrazio desberdinen jarduteko tarteak errespetatuta. Antzekoa esan daiteke karrera profesionalaren ereduari buruz, administrazio publiko bakoitzak bere borondatez zehaztuko baitu zer eredu ezarri, bertikala, horizontala edo mistoa, edo, are, aldi batez egungo ereduari eusten dion. Nolanahi ere den, tresna batzuk aurreikusi ditu legeak, gai horietan guztietan lankidetzan aritzeko edo, are, laguntza tekniko eskatu edo kudeaketa beste erakunderen baten gomendio uzteko. Lankidetzeta eta laguntza horiek eraginkorrak izan daitezten, funtsezko pieza bilakatu dira, proposatutako ereduan, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea eta, batez ere, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakunde.

Legeak esparru malgua ezarri du pertsonak kudeatzeko tresnetarako, administrazio-egitura bakoitzak aplikatu ditzan dagokion intentsitate aldakorrarekin, kasuan kasuko beharrezan araber. Horrela, bada, kasu bakoitzerako ekar daiteke, malgutasun-irizpideak

aprobación de la presente Ley de Empleo Público Vasco, pues activa aquellos elementos que pueden resultar más innovadores como son: Dirección Pública Profesional, carrera profesional, evaluación del desempeño, sistema retributivo y 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 la presente Ley, cuyo objetivo último no es otro que introducir aquellos elementos básicos de innovación que hagan del empleo público una institución con alto grado de profesionalización, imparcial y responsable por la gestión de sus resultados.

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 puedan tomar decisiones que, respetando el margen de la negociación colectiva en el empleo público y los elementos comunes definidos en la Ley, resuelvan las problemáticas particulares 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, horizontal o mixto, o, incluso, si mantiene transitoriamente el modelo actualmente existente. En cualquier caso, la Ley provee de una serie de instrumentos a través de los cuales se podrá cooperar en todas estas materias e, incluso, demandar asistencia técnica o encomendar la gestión a otra institución. Para hacer efectiva esa cooperación y asistencia, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y, 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



baliatuta, erakunde bakoitzaren autonomiaren zaintza, bai eta haren araugintza- eta autoantolamendu-ahalen errespetua.

Aipatu beharrekoa da, halaber, Euskal Enplegu Publikoaren Legea prestatzeko prozeduran behar bezala errespetatu direla Xedapen orokorrak egiten prozedurari buruzko abenduaren 22ko 8/2003 Legeak horri buruz ezarri dituen eskakizunak.

II. Euskal Enplegu Publikoaren Legeak atariko titulu bat du, berariazko hamalau titulu, hogeita hamar hiru xedapen gehigarri, hogeitaz hamar iragankor, xedapen indargabetzaile bat, lau azken xedapen eta eranskin bat.

Atariko tituluan xedapen orokorrak jasotzen dira. Eta, haien barruan, alde batera utzita legearen xedea eta jarduteko eta kudeaketa egiteko printzipio oinarrikoak, gailen nabari da, zalantzarik gabe, aplikazio-eremua. Garrantziko alderdi honetan, honako hauei aplikatzen zaie legea: funtzionarioei, langile lan-kontratudunei eta behin-behinekoiei, legeak berak jasotakoaren arabera, baldin eta euskal sektore publikoa osatzen duten administrazio publiko, erakunde edo organoetarik baten zerbitzuan badihardute.

Legea integraltzat jotzeak garrantziko ondorioak ditu aplikagarritasunaren alderditik; izan ere, funtzionario publikoiei ez ezik, euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratudunei ere aplikatzen zaie, aplikatzen dakiekeen guztian.

Era berean, legeak izaera berezia aitortzen die euskal administrazio publikoen partaidetza edo finantzaketa maioritarioa duten erakundeiei, eta haietara hedatzen du legearen eduki jakin batzuen aplikagarritasuna.

III. Legearen I. tituluaren xedea da euskal enplegu publikoko organoak eta haien eskumenak arautzea. Arrazoizkoa ematen du lehenik eta behin arautzea erakundearen beraren antolamendu- edo "gobernu"-elementuak. I. titulu horrek hiru kapitulu ditu. Lehenengoa "enplegu publikoko organo orokorre"i buruzkoa da, eta erregulazio horretako alderdirik garrantzikoena, zalantzarik gabe, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea sortzea da. Organo horrek, dituen osaera eta eginkizunak ikusita, garrantziko zeregina izango du Euskadirako enplegu publikoaren eredu integralaren garapenean eta kohe-sioan. Organo teknikoa da, eta koordinazioa, informazio-trukea, kontsulta eta lankidetzat ditu xede, gobernuko hiru lurralde-mailak eta Euskal Herriko Unibertsitatea aintzat hartuta. Era berean, haien personal-egituren integrazio-prozesua bultzatu behar du. Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluak ere badu bere garrantzia; izan ere, Administrazioaren ordezkariak eta enplegatutako publikoaren ordezkariak bertan aztertu eta proposatuko dituzte irtenbideak enplegu publikoaren arazo garrantzikoenen aurrean.

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 8/2003, de 22 de diciembre, 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, veinte disposiciones transitorias, una disposición derogatoria, cinco disposiciones finales y un Anexo.

El Título Preliminar recoge las disposiciones generales. Y, dentro de éstas, al margen del objeto de la Ley y de los principios de actuación y gestión informadores de la misma, sobresale, sin duda, el ámbito de aplicación. En este importante punto la Ley se aplica al personal funcionario, laboral y eventual, en los términos recogidos en la propia Ley, siempre que tal personal se encuentre al servicio de alguna de las administraciones públicas, instituciones u órganos que componen el Sector Público Vasco.

La conceptualización 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 tales 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 de la Función Pública como órgano en el que representantes de la Administración y representantes de los empleados públicos analizarán y propondrán

Era berean, organo nagusien arlo honetan, Eusko Jaurlaritzak agertzen da organo berri gisa, lege honetan araututako zenbait alderdiri buruzko ahalmen xehetasunez beteak egozten zaizkiola. Aurreikuspen hori oso egokia da, aukera ematen duelako organo zehatz bati besterik gabe emateko erregelamenduzko garapen-eginkizunen ardurak, guztiz ezinbestekoak izaki lege honen helburu garrantzitsuak eta berriak praktikan jartzeko.

Il. ldo horretatik, Eusko Jaurlaritzari organo nagusi edo komun den aldetik esleitu zaizkion eskuduntza guztiak euskal administrazio publiko guztiei aplikatu ahal izatearen ondorio dira, eta, horregatik, enplegu publikoaren arloko organo betearazle komunean koka daitezela justifikatzen da.

II. kapituluak Euskal Autonomia Erkidegoan enplegu publikoaren eskumena duten organoak zehazten ditu, eta haiek erabil ditzaketen eskumenen zerrenda luzea paratzen. Goi-organoei pertsonal-politika diseinatu eta exekutatzen dute, eta haiei esleitutako artean nabarmendu daitezke Eusko Jaurlaritzari ereduaren zuzendaritzan eman zaion zeregina, eta, batez ere, enplegu publikoaren arloko eskumenak dituen sailari eman zaion zentraltasuna.

Eta, azkenik, hirugarren kapituluak, xedetzat hartu duena arau orokor eta ireki batzuk ematea foru- eta toki-erakundeetan enplegu publikoaren arloko eskumenak dituzten organoei begira, ondo errespetatuta, betiere, foru- eta toki-autonomiaren printzipioa.

IV. Legearen II. tituluak euskal administrazio publikoaren zerbitzuko langileak ditu araugai, eta bi kapitulu ditu. I. kapituluak langile-moten zerrenda egiten du, eta berariazko tratamendua ematen die karrerako funtzionarioei, bitarteko funtzionarioei eta langile lan-kontratudunei. Konfiantzako eta aholkularitza bereziko langileak, langile-motatzat hartzen badira ere, II. kapituluaren arautzen dira, aparte, berezitasun aipagarriak dituztelako gainerako langileekiko.

Beste alderdi batzuen artean, denbora-muga jarri zaie aldi baterako programei, Administrazioaren gaitz endemiko bat berrizka ez dadin: langileen aldi baterakotasun handiaz ari gara, eta, horrekin batera, gaitz hori arintzeko behar diren kontsolidazio-prozesuez.

V. III. tituluak elementu berritzailea dakar euskal enplegu publikoaren legezko esparrura, nahiz eta lehendik ere erregulatuta egon autonomia-erkidegoaren esparruan. Egin-eginean ere, honela definituta dago zuzendaritza publiko profesionala: administrazio

soluciones ante los problemas más relevantes en el empleo público.

Asimismo, en esta área de órganos comunes irrumpe con la condición de nuevo órgano el Gobierno Vasco, al que se le atribuye una relación de facultades pormenorizadas sobre diversos aspectos regulados en la presente 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 Comunidad Autónoma de Euskadi, así como un largo listado de competencias que pueden ejercer los mismos. Los órganos superiores son aquellos que diseñan y ejecutan la política de personal, y entre ellos destaca el papel atribuido al Gobierno Vasco en la dirección del modelo pero, sobre todo, la posición de centralidad que se otorga al departamento competente en materia de empleo público.

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 sienta 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 de dos Capítulos. El Capítulo I tiene por objeto la enumeración de las clases de personal y el tratamiento específico del personal funcionario de carrera, funcionario interino y del personal laboral. El personal de confianza y asesoramiento especial, aun siendo considerado clase de personal, se regula de forma diferenciada en el Capítulo II, dadas las singularidades relevantes que muestra frente al resto de personal.

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 y con ella la necesidad de procesos de consolidación que la mitiguen.

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

publiko bakoitzak bere autoantolamendu-ahalak erabiltzaile halakotzat zehazten dituen lanpostuen multzoa. Erregulazio horretan, beraz, lehentasuna du, alde batetik, antolaketa-dimentsioak, eta, bestetik, gobernu-maila bakoitzak zein borondate duen, bere zuzendaritza publiko profesionalaren egitura zehazteko.

III. tituluak zehaztasunez ordenatzen du zuzendaritza publiko profesionala euskal administrazio publikoetan, eta arau-multzo bat definitu du, zuzendaritza publiko profesionala bereganatzen duen administrazio publiko orok bete beharrekoa.

Zuzendari publiko profesionalaren figura ezarrita zegoen jada Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremuan, nahiz eta lege honetan ager den moduko erregulazio bukaturik ez izan, hala ateratzen baita goren kargudunen lantzeriei buruzko urriaren 28ko 14/1988 Legetik, zeinean argi eta garbi bereizten baita Administrazioaren goi-kargudunen araubidea eta sozietate publikoen eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoen zuzendaritza postuena, otsailaren 23ko 130/1999 Dekretuak osatu baitzuen azken horien erregulazioa, zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako eta sozietate publikoetako zuzendaritza-taldekieen estatutu pertsonala araututa.

III. tituluak, lehenik eta behin, zuzendaritzako langile publiko profesional joko direnak definitzen ditu, eta eginkizun batzuk deskribatzen; hain zuzen ere, bere autoantolamendu-ahalaren esparruan, administrazioari aukera ematen diotenak lanpostuen zuzendaritza-izaera eta lanpostu horiek betetzeko behar direnak identifikatzeko.

Arreta berezia egiten dio legeak zuzendaritzako langile publiko profesionalak hautatzeko prozeduraren garapenera, prozedura horrek oinarritzat baititu merezimendu-, gaitasun-, egokitasun-, publikotasun- eta lehia-printzipioak. Geroko erregelamendu-garapenerako uzten dira administrazio-figura berri hori definitu behar dituzten gainerakoak alderdiak.

VI. Enplegu publikoaren antolaketa eta egitura arautzen ditu IV. tituluak, eta bi kapitulutan sistematizatzen du garrantzi handiko gai hori. Lehenengoak enplegu publikoa antolatu eta planifikatzeko tresnak edo baliabideak arautzen ditu, hala nola lanpostuen taldeak edo multzoak, arlo funtzional esaten zaie Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremuan, eta lanpostuen eginkizunen eta ezaugarrien azterketak. Nolanahi ere, erregulazioak aukera ematen die administrazio publikoari aplikazio eraginkorra aktibatzeke intentsitatea edo tresna zehatzak graduatzeko.

Legeak arau orokortzat hartu du, era berean, euskal administrazio publikoaren zerbitzuko langileen funtzionarizazioa; hala ere, zerrenda zabala aurreikusi du, lan-harremana ezartzeko aukera dagoen eremu jakin batzuekin. Aukera horren osagarri, beren-beregi zehazten dira funtzio publiko batzuk, funtzionarioei

de trabajo que cada Administración Pública determina de tal naturaleza en uso de sus potestades de auto-organización. Prima, por tanto, en esta regulación, por un lado, la dimensión organizativa y, por otro, la voluntad de cada nivel de gobierno a la hora de delimitar 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 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, cuya regulación fue completada por el Decreto 130/1999, de 23 de febrero, por el que se regula el estatuto personal de los directivos de los entes públicos de derecho privado y de las sociedades públicas.

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

Una atención especial se prevé en la Ley para el desarrollo del procedimiento de designación de directivos públicos profesionales, basado en los principios de mérito, capacidad e idoneidad, publicidad y concurrencia, derivando a un posterior desarrollo reglamentario 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 determi-

erreserbatzen zaizkienak.

Lanpostu-zerrendaren kontzepzioak ereduaren malgutasuna bilatzen du, edukien alorreko ikuspegi mugatu batetik abiatuta, kudeaketa-tresna osagarri batzuen bitartez garatzeko gero.

Tratamendu espezifiko jasotzen dute enplegu publikorako plangintza-tresna edo -baliabideek. Haien artean, euskal enplegu publikoa antolatzeke planekin batera, plantillen kudeaketa optimizatzeko planen modalitate espezifiko bat aurreikusi da, lehenik aipatutako planetan jasotako aurreikuspenetako batzuk zehazte aldera. Hauek ere aurreikusi dira euskal administrazio publikoen enplegu publikorako plangintza-tresna gisa: enplegu publikoaren eskaintza, aurrekontu-plantillak eta pertsonalaren erregistroa.

Arreta berezia eman behar zaio jardunaren ebaluazioren erregulazioari, aukera eman diezaikeelako administrazioei kudeaketa hobetzeko eta enplegatu publikoen garapen profesionala egiaztatzeko.

Hartara, aurreikusita dago Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen bidez irizpideak bateratzea, euskal administrazio publikoek arauak egin ditzaten jardunaren ebaluazioak norberaren karrera profesionalen izan ditzakeen ondorioei buruz, hala nola beste elementu batzuetan izan ditzakeenei buruz; besteak beste, barne-sustapenean, lanpostuen hornikuntzan eta ordainsari osagarrietan.

Oso beharrezkotzat jotzen da horrelako arauen ezarpena aurreikustea, desberdintasunik sor ez dadin administrazio bakoitzak erabiltzen dituen irizpideen arabera, eta sistema desberdinak erabiltzearen ondorioz gerta ez dadin, egitez, postu jakin batzuk hornitzeko izangaien aukerei kalte egitea jatorrizko administrazioaren arabera.

Enplegu publikoaren egituraz dihardu IV. titulu II. kapituluak. Horko berrikuntzak euskal administrazio publikoko kidego eta eskalen eite berriari zor zaizkio. Baina administrazio publikoek bakoitzak bere erara aplikatzeko moduko elementu aldagarriak ere sartu dira, hala nola azpieskalak, aukerak eta espezialitateak.

Horregatik egin da Eusko Jaurlaritzaren aldeko legegintza-eskuordetza bat, funtzionarioen autonomia-, foru- eta toki-egituren arteko baliokidetasun-sistema onar dezan.

VII. Funtzionario bihurtzea eta funtzionario izateari uztea arautu ditu V. tituluak. Bi kapitulu ditu.

nación 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. Entre ellos, junto a los Planes de Ordenación del empleo público vasco, se prevé una modalidad específica de Planes de Optimización de gestión de plantillas, cuyos contenidos concretan algunas de las previsiones recogidas en los primeros. Asimismo, se prevén la Oferta de Empleo Público, las Plantillas presupuestarias y el Registro de Personal como instrumentos de planificación del empleo público de las Administraciones públicas vascas.

Una atención especial cabe prestar a la regulación que se lleva a cabo de la evaluación del desempeño 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 sobre los efectos de la evaluación del desempeño en la propia carrera profesional, así como en otros distintos elementos, como son la promoción interna, la provisión de puestos o las retribuciones complementarias.

La previsión de sentar unas reglas de ese tenor que eviten establecer diferencias en función de los distintos criterios que utilice cada Administración se estima muy necesaria, a fin de evitar que la utilización de distintos sistemas propicie de facto perjudicar las opciones de los aspirantes a proveer determinados puestos de trabajo en función de la Administración de procedencia.

El Capítulo II de este Título IV se ocupa de la estructura del empleo público. En este punto las innovaciones obedecen principalmente a la nueva configuración de los Cuerpos y Escalas de la Administración pública vasca. 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 pérdida de la condición de personal funcionario. Se estructura



Lehenengoak arau batzuk ezarri ditu funtzionario bihurtzearen eta funtzionario izateari uztearen gainean, eta gauza bera, zeharkago bada ere, euskal administrazio publikoaren zerbitzuko langile lan-kontratudun finkoei dagokienez.

V. tituluak jorratzen dituen alderdien artean ditugu arau batzuk, funtzionarioek zerbitzu aktiboa lutzatzea eskatuz gero eskari hori ebatzi ahal izateko balio dutenak. Konplexu samarra bada ere, araubide egokia da, batera baloratzen dituelako alderdi objektiboak (zerbitzua emateko premia larriak dauden edo ez) eta subjektiboak ( jardunaren ebaluazioa, ordutegia betetzea eta lanera joatea, gaitasun psikofisikoa eta zerbitzu aktiboan edota lanpostuen erreserba duten egoera administratiboetan egotea).

II. kapituluak enpleguan sartzeko printzipioak eta betekizunak jorratzen ditu, eta printzipio konstituzionalez eta oinarriko legerian jasotakoez gain, beste batzuk ere aurreikusi ditu, euskal sektore publikoan enplegua duten langile guztiei aplikatzeko, bai eta desgaitasunen bat duten pertsonen sarbiderako diskriminazio positiboko neurri inportante batzuk ere, kolektibo horretarako sarbide-sistema espezifikoak paratzeraino.

VIII. Euskal sektore publikoko enplegatuen hautaketari eta prestakuntzari buruzkoa da VI. titulua, eta hiru kapitulu ditu. I. kapituluak enplegatutako publikoak hautatzeko prozesu eta sistemez ari da, eta hauek arautzen ditu: enplegu publikora iristeko prozedurak, deialdien oinarriak eta hautaketa-baliabideak edo tresnak.

II. kapituluak, enplegu publikoko hautaketa-organok jasotzen dira. Organo horien profesionalizazioaren aldeko apustua egiten da, eta debekuak ezartzen zaizkie pertsona-talde batzuei, ez dezaten organo horietan parterik hartu, hautaketa-prozesu guztien garapenean begira dadin inpartzialtasun-printzipioa, objektibotasuna eta profesionaltasuna. Hautaketa-organok iraunkorrak eratzeko aukera ere aurreikusi da.

Enplegu publikoaren alorreko prestakuntza osagai inportantea da euskal administrazio publikoaren giza baliabideen kudeaketa-politiken garapenean: horra VI. tituluko III. kapituluaren gaia. Gobernu-maila bakoitzak alor honetan dituen eskumenak ondo begiratuta ere, funts-funtsezko zeregina du Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak enplegatutako publiko eta zuzendaritzako langile publiko profesionalentzako prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta kudeatzen.

IX. Karrera profesionalaren erregulazioaren garapenak, beste elementu batzuen artean, aukera emango du giza baliabideak kudeatzeko politika be-

en dos Capítulos. El primero está dedicado a establecer una serie de reglas sobre la adquisición y pérdida de la condición de funcionario/a, 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, previendo no sólo los principios constitucionales y aquellos otros recogidos en la legislación básica, sino algunos otros de carácter adicional que se aplican a todo el personal empleado público del Sector Público vasco, 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.

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 la profesionalización de los mismos y se establece una serie de interdicciones en torno a determinados colectivos de personas que no pueden formar parte de los citados órganos con el fin de salvaguardar el principio de imparcialidad y la objetividad y profesionalidad en el desarrollo de los diferentes procesos selectivos. Se prevé, asimismo, la posibilidad de configurar órganos permanentes de selección.

La formación en el empleo público y el papel en el desarrollo de esta importante política de gestión de recursos humanos en las Administraciones públicas vascas es objeto de tratamiento en el Capítulo III del citado Título 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



rriak ezartzeko administrazio publikoetan, gaur egunera arte indarrean egongo den esparrua gainditze aldera. Garrantzizko gai hori Legearen VII. tituluan arautu arren, eredu bere osoan ulertuko bada, testuaren amaierako xedapen iragankor batzuk ere hartu beharko dira kontuan.

Legeak oinarriak ezarri dizkie euskal administrazio publikoei, funtzionarioen aurrerapen profesionalen funtsatutako karrera profesionalaren ereduak taxutu ditzaten. Karrera profesionalak, baina, alderdi subjektiboaz gain –hau da, funtzionarioen eskubidea izateaz gain–, dimentsio objektiboa ere badu, eta hori azpimarratzera etorri da legea: kudeaketa-baliabide bat ere badela, administrazio publikoen funtzionamendua eta zerbitzugintza eraginkorrago egiteko.

Legeak, beste alde batetik, oinarritzko legegileak karrera profesionalari aurreikusitako motak sartzen ditu, eta, gainera, aukera ematen die administrazio publikoei, karrera bertikala eta horizontala ez ezik, biak hartuko dituen karrera misto bat ere era dezaten.

Karrera profesionalaren ereduaren funtsezko elementua garapen profesionalaren gradua da, zalan-tzarik gabe. Legeak egituratzen duen markoak lortu nahi duen helburua, nolabait, euskal enplegu publikoaren benetako profesionalizazioa lortzea baino ez da. Hartara, garapen profesionaleko gradu edo maila batzuk zehaztuko dira, funtzionarioek arian-arian egiazta ditzaketanak; eta horixe izango da karrera profesional horizontalaren ardatza.

Legeak dioenez, karrera profesional horizontalen modalitateak eraginkortasunez ezarri eta gartzeko, euskal administrazio publiko bakoitzak bere arauak garatu beharko ditu; nolabait ere, Eusko Jaur-laritzak garapen profesionalari eta jardunaren ebalua-zioari buruzko erregelamendu bat prestatuko du, euskal administrazio publiko guztietan gai horren inguru-an aplikatu behar diren irizpideak jasoko dituen. Erregelamendu hori lantzeko, bestalde, Enplegu Publi-koa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak horretarako ezartzen dituen irizpideak hartuko ditu aintzat.

Karrera profesional bertikala arautzen du, la-bur, VII. tituluko II. kapituluak, oinarritzko legeriak au-rreikusitakoaren antzeko ildotik. Hartara, honela defi-nitu dute karrera profesional bertikala: lanpostuen egituran gora egitea; betiere, lege honetan arautzen diren lanpostuak hornitzeko prozeduren bidetik. Ka-rretera profesional bertikal hori, nolabait ere, sailkape-neko talde edo azpitaldearen barrutik edo kidego, eskala edo titulazio eskakizunik gabeko lanbide-laldearen barrutik hedatzen da.

de nuevas políticas en la gestión de los recursos hu-manos 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 com-prensión 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 distin-tas Administraciones públicas vascas puedan modelar modelos de carrera profesional basados en la progre-sión profesional del personal funcionario. El dato dis-tintivo es que la carrera profesional no solo tiene una dimensión subjetiva, esto es, como derecho del perso-nal funcionario, sino que también la Ley pone énfasis en su dimensión objetiva; es decir, como un instru-mento de gestión para hacer más eficiente el funcio-namiento y la prestación de servicios de las adminis-traciones 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 carre-rra mixta que combine ambas modalidades.

El elemento central del modelo de carrera profesional es, sin duda, el grado de desarrollo profe-sional. 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 acre-ditación, de manera progresiva, por parte del personal funcionario.

La Ley señala que la efectividad de la implan-tación y desarrollo de las distintas modalidades de carrera profesional horizontal estará sometida al nece-sario desarrollo normativo por parte de cada una de las Administraciones públicas vascas, si bien, el Go-bierno vasco, de acuerdo con los criterios que al res-pecto indique la Comisión de Coordinación de Em-pleo Público de Euskadi, deberá elaborar un regla-mento sobre desarrollo profesional y evaluación del desempeño, al objeto de validar los criterios que, con carácter común y homogéneo para todas las Adminis-traciones públicas vascas, deberán definir sus respecti-vos modelos de desarrollo profesional.

El Capítulo II de este Título VII regula sucinta-mente 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 ca-rretera profesional vertical como el ascenso en la estruc-tura 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.



Legeak, beraz, irtenbide-multzo zabala uzten du euskal administrazio publikoen esku, karrera profesionala ezar dezaten haren aldaera guztietan. Gainera, aldi baterako zilegitzen du egungo sistemari eustea, eta horrek erraztu egiten du eredu berria zuhertasunez eta patxadaz sartzea, bete nahi diren antolaketa-betebeharrei antzeman ahala, kasu bakoitzean.

Hala berean, berdin egoki iristen zaio sistema bat aurreikusi izanari, euskal administrazio publiko bakoitzak egiaztaturiko garapen profesionaleko mailak elkarri aitortzeko.

Deskribatutako ereduaren osagarri da, zalan-tzarik gabe, barne-sustapen horizontal zein bertikalaren sistema, legeak jaso baitu, helburutzat hartuta aurrerabide profesionalerako aukerak ematea titulazio jakin bat egiaztatzen duten langileei; hain zuzen ere, zer lanpostutan diharduten, bada lanpostu hori sailkatuta dagoen talderako edo azpitalderako eskatzen den titulazioa baino goragokoa dutenei.

X. Lanpostuak hornitzeko prozedura da VIII. tituluaren xedea, eta mugikortasun-kasuak ere arautzen dira bertan. Titulu horrek, lehenengo eta behin, lanpostuak hornitzeko modalitateak ezartzen ditu: lehiaketa eta izendapen askea nabarmentzen dira, eta, haiekin batera, horniketarako beste prozedura batzuk, administrazio publikoak edo, zehatzago, funtzionario jakinen batek aurrean izan ditzaketen arazoei erantzun puntualagoak eman ahal izateko.

Lehiaketaren erregulazioak elementu berritzailetzat sartzen du funtzionarioak aldeztu egiaztatzea gaitasun profesionalak, dagokion lanpostua betetze aldera. Profesionaltasuna, merezimenduen eta gaitasunen balioespen objektiboa eta eginkizunak zuzen betetzeko behar diren eskakizunak betetzea: horra legeak proposatutako ereduaren funtsezko elementuak.

Bide beretik, horniketarako organo teknikoek eman zaien erregulazioak inpartzialtasun-objektibotasun-, profesionaltasun eta espezializazio-printzipioak ditu nagusi, genero-parekotasunaren irizpideak ahaztu gabe, funtzio publikora sartzeko sistemetan bezala.

Titulu honek, era berean, zerbitzu-eginkizunak arautzen ditu, eta Euskal Funtzio Publikoaren aurreko legeak ematen ez ziren garrantzia ematen die. Ildo horretatik, ezin saihestuzkoa da aipatzea zer garrantzi handia duen lanpostuak aldi baterako hornitzeko bide honek, efizientzia baitakar administrazio publiko guztietarako, enplegatu publikoentzat sustapen profesionalerako aukera egiaztatzen bat direla kontuan izanda.

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.

Lanpostuen hornidurarako beste prozedura batzuk arautzen dira VIII. tituluari, V. kapituluari, eta behin-behineko atxikipena bidezkoak duten ingurubarrak zehazten; ildo beretik, giza baliabideen berresleipenerako prozesuak arautzen dira, enplegu publikoaren antolatzearen eta plantillaren kudeaketa optimizatzearen planen onarpenari lotzen baitaizkio. Lanpostuen horniketarako prozedura horien erregulazioak, alde batetik, sistema horren elementu tradizionalak batzuk arrazionalizatu, eta epeak laburtzen ditu; bestetik, sistema hori malguago erabiltzeko aukera ematen die euskal administrazio publikoari, gobernu-maila guztietan tresna eraginkorragoak izan ditzaten langileen plantillak arrazionalizatu eta unean uneko beharizantara egokitzeko.

XI. Ordainsarien sistema IX. tituluari definitzen da. Legeak gehiago azpimarratu nahi izan dio sistema horri kudeaketa-tresnaren alderdia, enplegu publikoaren eskubidearena baino. Titulu horretan, era berean, ordainsarien araubideari buruzko printzipio orokorrak finkatzen dira, bai eta berri batzuk jaso ere generoen arteko berdintasunaren edo gardentasunaren eta publikotasunaren bermeari dagokionez.

Ordainsari-sistema horren hatsapenak edo printzipioak azaldu eta gero, ordainsari-sistemaren egitura tipikoa arautzen du legeak.

Ordainsari osagarriak zuzenean lotzen zaizkio legeak enplegu publikorako ezarri duen ereduari, eta, bereziki, antolaketa-ereduari, karrera profesionalarenari eta jardunaren ebaluazioarenari, administrazio publiko bakoitzak zehaztuko baititu lege-testu honetan ezarritakoari jarraiki.

Illo horretatik, ordainsari-osagarri batzuk ezarri dira, eta aplikatu egingo dira, edo ez dira aplikatuko, azkenean ezarriko den enplegu publikoaren ereduaren arabera; izan ere, erabateko zentzua hartuko dute administrazio publiko bakoitzak karrera profesionalaren eredu berria abiarazten duenean, hala eginez gero. Ordainsari-osagarri horien artean, osagarri pertsonal iragankorrak kobratzeko modua arautzen da, eta ezin eztabaidatuzko baliagarritasuna du horrek; batez ere osagarriaren xurgapena aplikatuko den kasuei, ordenari, norainokoari eta moduari dagokienez.

Legeak, era berean, aparteko ordainsariak, zerbitzuagatiko kalte-ordainak eta praktiketako funtzionarioen ordainsariak arautzen ditu, hauek ahaztu gabe: ordainsari geroratuak eta ordainsarien kenketa eta sortzapena. Azken horri dagokionez, bidegabeko ordainketa eta ordainsarien sortzapena arautzeak segurtasun juridikoa ematen eta zehazten laguntzen du; bereziki, aplikagarritasun-arrazoietan, bermeetan eta inguruabar bereziak izan ditzaketen kasuetan.

XII. Funtzionario publikoaren administrazio-egoerak legearen X. tituluari arautzen dira, eta segur-

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 y de Planes de Optimización de gestión de plantillas. La regulación de estos procedimientos de provisión, por un lado, racionaliza algunos de los elementos tradicionales de este sistema y acorta los plazos de las distintas fases y, por otro, flexibiliza su uso para las diferentes Administraciones públicas vascas con la finalidad de dotar a estos niveles de gobierno de unos instrumentos eficientes para obtener una racionalización y adecuación real de las plantillas de personal a las necesidades de cada momento.

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 dicho Título se consagran los principios generales relativos al régimen retributivo, incorporando algunos novedosos en garantía de la igualdad de géneros o de transparencia y 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 dar seguridad jurídica en relación con las causas de aplicabilidad, garantías y supuestos que puedan presentar circunstancias especiales.

XII. Las situaciones administrativas del personal funcionario son objeto de regulación en el Título X de



tasun juridikoaren mesederako arau batzuk aurreikusi dira.

Titulu horrek jasotako berrikuntza nagusietarik bat da, hain zuzen ere, zuzendaritzako langile publiko profesionalak sektore publikoko erakunde instrumentaletan duten egoera ere arautzen duela; hain zuzen ere, langile horiek aukeran dute euren sorburu-administrazioarekiko loturari eustea, jatorrizko lanpostuaren erreserba gordetzeko eta karrera profesionalan aurrera egiteko eskubideei dagokienez.

Era berean, administrazio-egoeren tipologia zabala jaso du legearen erregulazioak, berezitasun batzuekin arautu du beste administrazio publiko batzuen zerbitzuak betetzeko administrazio-egoera, eta garrantziko berrikuntzak sartu ditu borondatezko eszedentzia lanpostu-erreserbadunean eta sektore publikoan zerbitzuak emateko eszedentzian.

Zehatza da, era berean, funtzionarioa zerbitzu aktibora itzultzeko inguruabarren eta prozeduraren erregulazioa, eta, ondorio horietarako, itzultzea zer administrazio-egoeretatik eskatzen den bereizten da: lanpostua erreserbatzea dakarren batetik ala halakorik ez dakarren batetik.

Legeak, ildo beretik, hau arautzen du: enplegu publikoa antolatzeko planak edo plantillak optimizatzeko planak aplikatzearen ondoriozko administrazio-egoeren araubide guztia, giza baliabideen berresleipenari dagokiona bereziki.

Titulu hau amaitzeko, beren-beregi aipatzen dira, alde batetik, zeintzuk diren bitarteko funtzionarioen administrazio-egoerak, eta, bestetik, hitzarmen kolektiboek aukeran dutela aurreikusitako administrazio-egoerak langile lan-kontratudun publikoei ere aplikatzea.

XIII. Legearen XI. tituluaren xedea da enplegatu publikoen eskubide eta betebeharrak arautzea. Ikusirik, hala ere, negoziazio kolektiborako tresnen bitartez gertatzen direla alor horretako garapenak eta zehaztapenak, minimoen erregulazioa baino ez du egin legeak.

Egokia da lege honek XI. tituluaren edukari eman dion erregulazioaren sistematika egokia, estu uztartzen baititu eskubideak, zerbitzu publikoaren balio etikoak eta betebeharrak. Hartara, egoki lotuta agertzen dira zenbait balio etikoren aintzatespena eta haien hertsagarritasunaren bermea, eta, horren ondorioz, indarrean daude erabat.

Titulu horretako I. kapituluak zerrendan jartzen ditu euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak zein taldean baliatzen direnak, hargatik eragotzi gabe baimenen norainokoa negoziazio kolektiborako tresnen bitartez zehaztea kasu bakoitzean, eta aurreikuspen batzuk jasotzen dira euskal enplegatu publikoen

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 entes instrumentales del sector público, permitiendo a dicho personal mantener la vinculación con su Administración de origen, con respeto de sus derechos a mantener la reserva del puesto de procedencia y a progresar en la carrera profesional.

Asimismo, la Ley recoge una regulación con una amplia tipología de situaciones administrativas, con algunas singularidades de la situación administrativa de servicio en otras administraciones públicas e incorporando novedades relevantes en lo que respecta a la excedencia voluntaria con reserva de puesto y a la excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.

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 o de Planes de Optimización de plantillas 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

oporrak eta lanaldiaren araubidea direla eta.

Kapitulu honetan, berriazko iruzkina merezi du hamabi hil baino gutxiagoko semea edo alaba zaintzeko baimenaren arauketa, aitarentzat edo amarentzat jasotzen baita, haien artean bereizketarik egin gabe, are amak lan egiten ez duenean ere. Horrenbestez, bat dator Europar Batasuneko Justizia Auzitegiaren jurisprudentziarekin. Izan ere, 2015eko uztailearen 16an, judizio aurreko epai bat eman zuen guraso-baimenari buruzko direktiben interpretazioaz, enplegu-eta okupazio-gaietan emakumeen eta gizonen arteko tratua eta aukera-berdintasunaren printzipioaren aplikazioaz den bezainbatean (96/34/EE eta 2006/54/EE).

Enplegatu publikoen etika-kodeari eta betebeharreri buruzkoa da II. kapitulua. Gai honetako oinarriko erregulazioak arautzen duena betetzeko izanda ere, legeak enplegatu publikoen jarduerarako printzipioak arrazionalizatzeko prozesua egiten du, eta, era berean, printzipio etiko eta betebeharrak berrantolatatu, euskal enplegu publikoan barneratu dadin zer garrantzizkoa den hango langileentzat euskal administrazio publikoen zerbitzura jardutea, eta, ondorioz, herritarrek eurak zerbitzatzeko. Zalantzarik gabe, publikoaren balioek garrantzi handia dute enplegatu publikoen jardueran, eta funtsezkoak dira enplegu publikoaren instituzioaren eta administrazio publikoaren jardueraren zilegitasuna herritarren artean sendotzeko.

Enplegatu publikoen erantzukizunarekin eta bateraezintasun-araubidearekin zerikusia duten alderdiak arautzen ditu III. kapituluak.

XIV. Enplegatu publikoen diziplina-erantzukizuna legearen XII. tituluan arautzen da. I. kapitulua diziplina-araubidearen xedapen orokorreari eta printzipioei buruzkoa da. Diziplinako arau-hausteak II. kapituluan arautzen dira, eta oso astuntzat, astuntzat eta arintzat sailkatzen, euskal administrazio publikoari aukera emanez erregelamenduz gara dezaten faltatzat jo daitezkeen egintzak tipifikatzeko irizpideen aplikazioa. III. kapituluak, bere aldetik, zer zehapen ezar daitezkeen zehaztu du (hau da, zehapenen tipologia), baita zehapenak mailakatzeko irizpideak ere. Eta, IV. kapituluan, azkenik, prozedurarako eta behin-behineko neurriak erregulatzeko arau batzuk ageri dira zerrendatuta.

XV. Legearen XIII. titulua gai inportantea jorritzen du: hizkuntza-normalizazioa euskal enplegu publikoan. Gai honetan, aurreko legegileak bere garaian ezarri zituen printzipio eta adierazpenei jarraitu zaie legea, baina bere aurreikuspenak arau-testuinguru berrira egokituta, orobat indarrean dagoen oinarriko

vacaciones y régimen de jornada del personal empleado público.

En este Capítulo merece un comentario específico la regulación del permiso por cuidado de hijo o hija menor de doce meses, que se contempla a favor del padre o de la madre, indistintamente, incluso cuando ésta no trabaje. Se alinea así con la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, conforme al sentido de su sentencia prejudicial de 16 de julio de 2015, sobre interpretación de directivas relativas al permiso parental en relación con la aplicación del principio de igualdad de oportunidades e igualdad de trato entre hombres y mujeres en asuntos de empleo y ocupación (96/34/CE y 2006/54/CE).

El Capítulo II trata del Código ético y de los deberes del personal empleado público. Sin perjuicio de lo previsto en la regulación básica en esta materia, la Ley lleva a cabo un proceso de racionalización de los principios que inspiran la actuación del personal empleado público, así como una reordenación de los principios éticos y de los deberes, con la finalidad de que en el empleo público vasco se interiorice la importancia que tiene para su personal encontrarse al servicio de las diferentes Administraciones públicas vascas y servir, en consecuencia, a la propia ciudadanía. No cabe duda que la trascendencia de los valores de lo público en la actuación del personal empleado público es uno de los elementos capitales para reforzar la legitimidad de la institución del empleo público y la actuación de las diferentes administraciones públicas ante la ciudadanía.

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

XIV. 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



legeriaren ondoriozko eskakizunetara.

Euskal administrazio publikoen apustua da zerbitzuak euskaraz eman eta eginkizunak euskaraz garatuko dituen administrazioa eratzea, gazteleraz egiten duen bezala. Alor honetan, aurrerapenak egon dira administrazio publikoetan, zalantzarik gabe, gobernu-maila guztietan. Hala ere, bide luzea egin behar da oraindik, kasu batzuetan, eta lege honen asmoa da bere garaian hasitako ahaleginari ekitea: euskal herritarrei Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialtan zerbitzatzea, berdin-berdin.

Titulu honen aurreikuspenekin, lege-maila hartuko du euskararen erabilera normalizatzeko plangintzaren barruko administrazio-jarduerak, lehenago erregelamendu-maila soilik izan ondoren. Era berean, hizkuntza-eskakizunak administrazio publiko bakoitzak Euskararen Erabilera Normalizatzeko Plan egokian aipatutako helburuak kontuan hartuta ezarriko dituela esatean, argi aitorzen du normalizaziorako funtsezko elementuak direla, eta legean daukaten agerpenari atxikitako jarraitasun-bermea ematen die.

XVI. Legearen azkena da XIV. titulua, eta euskal enplegu publikoko negoziazio kolektiboaren erregulazioari ekin dio. Honetara jo du legeak: negoziazio kolektiboak euskal administrazio publikoetan dituen berezitasunak baino ez ezartzera.

Beti ere, negoziazio kolektiboaren ordenazioak goiburua izan behar dituen printzipio orokor batzuk gogoratu dira, nahiz eta errepikakor samarra gertatu, garrantzizkotzat jotzen baita hori prozesu inportante horren garapen egokirako. Baina, aldi berean, ikusirik negoziazio kolektiboko prozesu orotan tartekatzen diren interes eta baliabide publiko inportanteak, legeak orientazio-irizpideak ezarri dizkie administrazio publikoei, negoziazioan begiratu ditzaten.

XIV. titulu horrek, gainera, oinarritzko legegileak egindako aurreikuspen batzuk garatu eta zehazten ditu negoziazio kolektiboko prozesuekin lotura estua duten hainbat alorretan. Ildo horretatik, aukera hau arautu du: administrazio publikoek organo tekniko espezializatuak sortzea, negoziazioan jardun dezaten administrazio bakoitzaren ordezkari gisa. Era berean, beren beregi aitorzen zaie negoziatzeko gaitasuna udalerrria baino lurralde-eremu handiagoko elkarte eta erakundeek, haietarikoren bat aipatzeraino, haren ordezkagarritasuna kontuan hartuta. Ildo beretik, hauteskunde-unitateak zehazten dira, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremurako batez ere, haiek aldatzeko araubidea malgutzen bada ere. Eta, azken buruan, mekanismo instituzional batzuk aurreikusi dira, gatazka kolektiboek epaitegiz kanpoko irtenbidea bila-

exigencias derivadas de la legislación básica actualmente en vigor.

La apuesta de las Administraciones públicas vascas por la conformación de una Administración que preste sus servicios y desarrolle sus funciones en euskera igual que lo hace en castellano. 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 la presente Ley pretende continuar con el empeño iniciado en su momento de servir a la ciudadanía vasca por igual en las dos lenguas de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Con las previsiones de este Título, cobrará carta de naturaleza legal la actividad administrativa de la planificación normalizadora del uso del euskera, que anteriormente se recogía únicamente con rango reglamentario. A su vez, al determinar que los perfiles lingüísticos se fijarán por cada Administración pública teniendo en cuenta los objetivos señalados en el correspondiente Plan de Normalización del Uso del Euskera, les reconoce su consideración de elemento nuclear o esencial de la normalización y les confiere una garantía de continuidad inherente a su plasmación en la Ley.

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 reiterativa, se considera relevante para llevar a cabo un desarrollo cabal de ese importante proceso. Pero, asimismo, dados los importantes intereses y recursos públicos que están en juego en todo proceso de negociación colectiva, la Ley establece una serie de criterios orientadores que deben regir para las administraciones públicas en esa actividad negociadora.

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

tze aldera.

XVII. Eta legeak, azkenik, xedapen gehigarri eta iragankor asko sartu du, baita xedapen indargabe-tzaile bat eta bost azken xedapen ere.

Xedapen gehigarriek –hogeita hamahiru dira guztira– hauek arautzen dituzte, besteak beste: enple-gatuak kidegoetan eta eskaletan integratzeko irizpi-deak, kolektibo jakin batzuk enplegu publikora iristeko neurri positiboak, zuzendaritzako langile publiko profes-ionalen berezitasun batzuk, berdintasun-planak edo zerbitzu aktiboaren luzapena.

Xedapen gehigarrien artean, aipamen berezia zor zaio aldi baterako langile lan-kontratudun batzuen egoera erregularizatzeko jarri denari: epai baten on-dorioz, muga-eperik gabeko langile ez-finko bihurtu direnez ari gara. Xedapen gehigarri horren bitartez, euskal administrazio publikoek aukera ematen zaie neurri batzuk har ditzaten egoera hori konpontzeko –kontratua mugagabea dela onartzen duen adieraz-pen judizialak eragindakoa, alegia–: trebetasuneh saihestu da inguruabar hori.

Bereziki garrantzizkoak dira lege honen hoge-i xedapen iragankorrek; izan ere, arazo askori eman nahi diote konponbidea, funtzio publikoaren aurreko eredutik berrira igarotzearen ondoriozkoei alegia. Ho-rien artean ditugu, esate baterako, sailkapen profesio-nal berriak indarra hartzeari dagozkionak, edo talde eta azpitalde berrietara sartzeko prozedura berezien ondoriozkoak.

Azpiarratzekoa da azken xedapenetako batek Jaurlaritzari agintzen diola dekretu bat egin dezala, euskal administrazio publikoetako funtzionarioen ki-dego eta eskalen baliokidetasun-sistema zehazteko.

Legeak, azkenik, eranskin bat sartu du, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren funtzionarioen ordenazio profesionala arautze aldera. Eskala berri batzuk ere sortu ditu: lan-arriskuen prebentziokoa, ingurumenekoa, enplegu eta lan-orientaziokoa eta larrialdiei aurre egitekoa.

## ATARIKO TITULUA

### XEDAPEN OROKORRAK

#### 1. artikulua. Xedea

1. Lege honen xedea da: euskal enplegu publikoa antolatzea, haren araubide juridikoa definitzea eta hura kudeatzeko baliabideak edo tresnak garatzea.
2. Hona euskal enplegu publikoaren definizioa: lanpostuen multzo bat da, eta lanpostu horieta-

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 no fijo, en cumplimiento de sentencia judicial; conforme a dicha Disposición Adicional, se posibilita la adopción por parte de las Administraciones públicas vascas de diversas medidas destinadas a solventar la situación desencadenada por efecto de la declaración judicial que reconoce el carácter indefinido del contrato, sorteando con acierto dicha circunstancia.

Las veinte 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, tales como las relativas a la entrada en vigor de la nueva clasificación profesional, o los procedimientos especiales de acceso a los nuevos Grupos y Subgrupos.

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

Por último, la Ley incorpora un Anexo, destinado a regular la ordenación profesional del personal funcionario de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, incluyendo la creación de las nuevas Escalas de Prevención de Riesgos Laborales, Medio Ambiente, Empleo y Orientación Laboral y Atención de Emergencias.

## TÍTULO PRELIMINAR

### DISPOSICIONES GENERALES

#### Artículo 1. Objeto

1. Es objeto de la presente Ley la ordenación, definición del régimen jurídico y desarrollo de los instrumentos de gestión del empleo público vasco.
2. El empleo público vasco se define como el conjunto de puestos de trabajo desde los que se



tik zerbitzu profesional ordainduak ematen dira lege honen aplikazio-eremuaren barruko edozein administrazio publiko, erakunde edo organotan.

3. Lege honek eta bere erregelamenduzko garapenek jasotzen dituzten xedapenetan definitzen dira euskal funtzio publikoaren erregulazioa eta euskal funtzio publikoa osatzen duten langileen araubide juridikoa.

## 2. artikulua. Oinarrizko printzipioak

1. Euskal enplegu publikoa baliabide edo tresna bat da, administrazio publikoak eta haien erakunde instrumentalak kudeatzeko taxutzen dena, eta helburutzat du herritarrak eta interes orokorrak zerbitzatea.
2. Jarduketa-printzipio eta -irizpide hauek izango ditu euskal enplegu publikoak:
  - a) Berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna sarbide eta sustapen profesionalen.
  - b) Objektibotasuna, profesionaltasuna eta inpartzialtasuna zerbitzuan, zeinak karre-rako funtzionario diren langile publikoen mugiezintasunaren bidez bermatuko baitira lege honetan xedatutakoaren arabera.
  - c) Legeari eta zuzenbideari bete-betean men egitea.
  - d) Herritarren eta interes orokorren zerbitzura egotea.
  - e) Konpromisoa euskararen erabileraren normalizazioarekin.
  - f) Gizonen eta emakumeen tratu-berdintasuna eta diskriminaziorik eza, alderdi guztietan.
  - g) Eraginkortasuna giza baliabideen plan-gintza eta kudeaketa integratuan, bereziki kontuan hartuta alor hauetako ordenazioa eta arrazionalizazioa: sarbide-sistemak, lanpostuen hornidura, karrera profesionala eta ordainsari-sistema.
  - h) Enplegatu publikoen etengabeko gara-pena eta gaikuntza; horretarako, lanpos-tuan aritzeko behar diren gaitasunetara egokitu beharko da prestakuntza, eta aurrerapen profesionalera bideratu.
  - i) Efizientzia eta gardentasuna kudeaketan.
  - j) Jardunaren ebaluzioa eta erantzukizuna kudeaketan.

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 de la función pública vasca y la determinación del régimen jurídico del personal que la integra quedan definidas 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 de acuerdo con los siguientes principios y criterios de actuación:
  - a) Igualdad, mérito y capacidad en el acceso y en la promoción profesional.
  - b) Objetividad, profesionalidad e imparcialidad en el servicio, principios que se garantizarán a través de la inamovilidad del personal empleado público que disponga de la condición de funcionario/a de carrera, en los términos previstos en la presente Ley.
  - c) Sometimiento pleno a la ley y al derecho.
  - d) Servicio a la ciudadanía y a los intereses generales.
  - e) Compromiso con la normalización lingüística del uso del euskera.
  - f) Igualdad de trato entre hombres y mujeres, así como no discriminación en todas sus facetas.
  - g) Eficacia en la planificación y gestión integrada de los recursos humanos, en particular, la ordenación y racionalización de los sistemas de acceso, la provisión de puestos de trabajo, la carrera profesional y el sistema retributivo.
  - h) Desarrollo y cualificación permanente del personal empleado público mediante la adecuación de la formación a las competencias requeridas para el desempeño de un puesto de trabajo y su proyección sobre la progresión profesional.
  - i) Eficiencia y transparencia en la gestión.
  - j) Evaluación del desempeño y responsabilidad en la gestión.



- |    |  |    |   |
|----|--|----|---|
| k) | Hierarkia eginkizunak eta zereginak esleitu, antolatu eta betetzean, ezertan eragotzi gabe antolamendua arrazionalizatzekeo prozesuak.   | k) | Jerarquía en la atribución, ordenación y desempeño de las funciones y tareas, sin perjuicio de los procesos de racionalización organizativa.  |
| l) | Ordainsari-sistemak lanpostuei eta betetzen diren eginkizun eta zereginei egokitzea.   | l) | Adecuación de los sistemas retributivos a los puestos de trabajo y a las funciones y tareas desempeñadas.   |
| m) | Desgaitasunen bat duten pertsoneri dago kienez, baldin eta dagozkien hautaketa-prozesuak gainditu badituzte, aukeraberdintasuna, diskriminaziorik eza eta irisgarritasun unibertsala enplegu publikoan | m) | Igualdad de oportunidades, no discriminación y accesibilidad universal en el empleo público de las personas con discapacidad que hayan superado los correspondientes procesos selectivos. |
| n) | Enplegu-baldintzak zehazterakoan, negoziatio kolektiboa eta parte-hartzea baliatzea, sindikatuen ordezkariaren bitartez.   | n) | Negociación colectiva y participación, a través de la representación sindical, en la determinación de las condiciones de empleo.  |
| ñ) | Administratio publiko guztien arteko lankidetzak, eta, bereziki, euskal administratio publikoaren artekoak, enplegu publikoaren erregulazioan eta kudeaketan.  | ñ) | Cooperación entre las administraciones públicas, en general, y vascas en particular, en la regulación y gestión del empleo público.   |

### 3. artikulua. Aplikazio-eremua

1. Lege hau Euskal Sektore Publikoaren zerbitzuko langileei aplikatzen zaie.
2. Lege honen ondorioetarako, hauek sartzen dira Euskal Sektore Publikoan:
  - a) Euskal Autonomia Erkidegoko Administratio Orokorra, haren administratio instituzionala eta nortasun juridiko propioa duten gainerako erakunde instrumentalak, haren mende daudenak.
  - b) Lurralde historikoetako foru-administratioak, haien administratio instituzionala eta nortasun juridiko propioa duten gainerako erakunde instrumentalak, lehen aipatutako administratio publikoetatik edozeinen mende daudenak.
  - c) Toki-administratioak, haien administratio instituzionala eta nortasun juridiko propioa duten gainerako erakunde instrumentalak, lehen aipatutako administratio publikoetatik edozeinen mende daudenak.
  - d) Euskal Herriko Unibertsitatea eta bere erakunde instrumentalak (administratiozko eta zerbitzuetako langileei dagokienez bakarrik).
  - e) Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoa, Euskadiko Ekonomia eta Gizarte Arazoetako Batzordea, Lan Harremanen Kon-

### Artículo 3. Ámbito de aplicación

1. La presente Ley es de aplicación al personal al servicio del Sector Público Vasco.
2. A los efectos de la 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



tseilua, Euskadiko Kooperatiben Goren Kontseilua, Datuak Babesteko Euskal Bulegoa, Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratuaren inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoa eta beste edozein organo –partaidetza, kontsulta, aholku edo kontrolekoa bera–, baldin eta ares-tian adierazitako administrazioen mende badago eta bere eginkizunak gauzatzeko independentzia badu, bere sortze-legeak emana.

3. Lege honetan euskal administrazio publikoak aipatzen direnean, aurreko zenbakian ageri diren administrazio, erakunde eta organoak aipatzen direla ulertuko da beti.

Unibertsitatez kanpoko irakasleek eta Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko estatutupeko langileek lege hau izango dute arau. Nolanahi ere, langile horiei euren araudi berezia aplikatuko zaie lehentasunez gai hauek direla eta: karrera profesionala, barne-sustapena, ordainsari osagarrien zenbatekoa eta egitura eta administrazio publikoen arteko borondatezko mugikortasuna.

Lege honetan xedatuta ez dagoen orotan, euren araudi berezia aplikatuko zaie unibertsitatez kanpoko irakasleei eta Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko estatutupeko langileei.

Lege honetan karrerako funtzionarioak aipatzen diren guztietan, ulertuko da Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko estatutupeko langileak ere aipatzen direla.

4. Lege honek izaera ordeztaila izango du bere aplikazio-eremuaren barruan ez dauden euskal administrazio publikoetan nahiz erakunde eta organismo publikoetan diharduten langile guztientzat.

#### 4. artikulua. Foru eta Toki Administrazioen langileak

1. Euskadiko foru-administrazioen eta toki-administrazioen zerbitzuko langileei, orobat administrazio horien mendeko erakundekoei –lege honen 3.2. b) eta c) artikuluan aipatzen dira administrazio eta erakunde horiek–, dagokion oinarritzko araudian eta lege honetan jasotako aurreikuspenak ezarriko zaizkie; betiere, foru-eta toki-autonomia errespetatuta, eta autonomia horri datzekion autoantolamendu-ahalak begiratuta.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko polizia buruzko legeriak ezartzen duenean, lege honetako aurreikuspenak aplikatuko zaizkie toki-polizietako pertsonalari, hargatik eragotzi gabe lege hau ordeztaila gisa aplikatzea hala egokitzen duenean.

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 a las Administraciones públicas vascas se entenderán siempre hechas a las Administraciones, instituciones y órganos comprendidos en el apartado anterior.

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 cuantía y estructura de las retribuciones complementarias y la movilidad voluntaria entre Administraciones públicas.

En lo no previsto por esta Ley, al personal docente no universitario y al personal estatutario de Osakidetza-Servicio vasco de salud le resultará de aplicación su normativa específica.

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

4. La presente 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 la Administración Foral y Local

1. Al personal al servicio de las Administraciones Forales, de las Administraciones Locales vascas y de las entidades de ellas dependientes, previstas en el artículo 3.2 b) y c) de esta Ley, les serán de aplicación las previsiones recogidas en la correspondiente normativa básica y en la presente Ley, sin perjuicio del respeto a la autonomía foral y local y a las potestades de autoorganización inherentes a la misma.
2. Siempre que así lo disponga la legislación en materia de policía de la Comunidad Autónoma de Euskadi, al personal de las policías locales les serán de aplicación las previsiones de la presente Ley, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la misma cuando así proceda.



3. Estatu mailako gaikuntzadun funtzionarioei, berriz, beren araudi berezia aplikatuko zaie, hargatik eragotzi gabe lege hau ordezaile gisa aplikatzea hala egokitzen denean.
4. Suteak prebenitzeko eta itzaltzeko zerbitzuetan eta salbamendu-zerbitzuetan diharduten langileei ere ezarriko zaie lege hau, baina beren legeria berezian jasotzen direnak kontuan izanda.

#### 5. artikulua. Araudi berezia duten beste langile batzuk

Lege honen izaera ordezailea gorabehera, lege honen xedapenak zuzenean aplikatuko zaizkie langile-talde hauei, baina haien legeria edo araudi bereziak hala agintzen duenean bakarrik:

- a) Eusko Legebiltzarraren eta Arartekoaren erakundearen zerbitzuko funtzionarioei.
- b) Herri Kontuen Euskal Epaitegiaren zerbitzuko funtzionarioei.
- c) Lurralde historikoetako Batzar Nagusien zerbitzuko funtzionarioei.
- d) Ertzaintzako funtzionarioei.
- e) Euskal Herriko Unibertsitateko irakasle funtzionarioei eta irakasle lan-kontratudunei.
- f) Euskal sektore publikoan zerbitzuak ematen dituzten ikertzaileei.
- g) Justizia Administrazioaren zerbitzuko kidegoetako funtzionarioei, baldin eta kidego horien kudeaketa Autonomia Erkidegoari badagokio.

#### 6. artikulua. Langile lan-kontratudunei aplikatu beharreko araudia

Euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratudunek hauek izango dituzte arau: lege honetako xedapenak, aplikagarri zaizkien neurrian; lan-arloko legerian jasotzen direnak, eta hitzarmen bidez aplikagarriak diren gainerakoak.

#### 7. artikulua. Berariazko aplikazio-eremua

Lege honen zati batzuk aplikatuko zaizkie, halaber, lege honen 3. artikuluko aplikazio-eremuan sartzen ez diren langileei, baldin eta zerbitzuak betetzen badituzte autonomia-erkidegoko, foruko edo tokiko sektore publikoko edo Euskal Herriko Unibertsitateko erakundeetan, eta euskal administrazio publikoek zuzenean edo zeharka jartzen badute erakunde horien kapitalaren ehuneko berrogeita hamar baino gehiago. Hain zuzen ere, hauek aplikatuko zaizkie: 71. artiku-

3. Al personal funcionario con habilitación nacional le resultará de aplicación su normativa específica, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la presente Ley cuando así proceda.
4. El personal de los servicios de prevención y extinción de incendios y de salvamento se regirá por la presente Ley, sin perjuicio de las peculiaridades que se establecen en su legislación específica.

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

Sin perjuicio de su carácter supletorio, a los siguientes colectivos de personal se les aplicarán directamente las disposiciones de esta Ley únicamente 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 docente universitario con la condición de funcionario y personal docente universitario en régimen laboral de la Universidad del País Vasco.
- f) Personal investigador que preste servicios en el sector público vasco.
- g) Personal funcionario perteneciente a Cuerpos al servicio de la Administración de Justicia cuya gestión corresponda a la Comunidad Autónoma.

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

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

#### Artículo 7. Ámbito de aplicación específico

Al personal que preste servicios en entidades del sector público autonómico, foral, local o de la Universidad del País Vasco, no incluido en el ámbito de aplicación del artículo 3 de esta Ley, en las que las Administraciones públicas vascas en su conjunto, directa o indirectamente, aporten más del cincuenta por ciento de su capital, se le aplicarán los principios de acceso recogidos en el artículo 71, los deberes y código de conducta, el régimen jurídico relativo al perso-



luan jasotako iriste-printzipioak; betebeharrak eta jorkabide-kodea; goi-zuzendaritzako langile lan-kontratudunei buruzko araubide juridikoa; 45., 46., 47., 53. eta 55. artikuluetan aurreikusitako tresna edo baliabideak, euskal enplegu publikoa antolatzeako; hamabosgarren xedapen gehigarriak aipatzen dituen desabantaila-egoerako taldeetako langileei eragiten dietenak, eta lege honen XIII. titulua, hizkuntza-normalizazioari buruzkoa.

## I. TITULUA EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOKO ORGANOKAK ETA HAIEN ESKUMENAK

### I. KAPITULUA Euskal enplegu publikoko organo orokorrak

#### 8. artikulua. Organo orokorrak

1. Enplegu publikoko organo orokorrak dira bere eskumen-eremua euskal administrazio publiko guztietara hedatzen dutenak; betiere, foru-, toki- eta unibertsitate-autonomia errespetatuta.
2. Hauek joko dira organo orokortzat: Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Publikoaren Koordinatzaile Euskadiko Batzordea, Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua eta lege zizaera horrekin sortzen diren gainerako organoak.

#### 9. artikulua. Eusko Jaurlaritzak, euskal administrazio publikoen organo orokor

1. Eusko Jaurlaritzak eskumen hauek ditu euskal administrazio publikoen organo orokor gisa:
  - a) Legegintzako ekimena egikaritzea euskal administrazio publikoen enplegu publikoaren arloan.
  - b) Erregelamenduak egiteko ahala egikaritzea: enplegu publikoa arautzen duten legeen garapena eta legeari erreserbatu gabeko gaiak.
  - c) Karrera profesionaleko sistemaren irizpide eta jarraibide orokorrak zehaztea lege honetan ezarritakoaren arabera eta kontuan hartuta legearen 89.6 artikulua dioena.
  - d) Enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, irizpide eta jarraibide orokorrak ezartzea laneko jarduna ebaluatzeako sistemari, lege honek dioenarekin bat, eta horren guztiaren ondorioak zehaztea enplegu publikoko harremanei dagokienez.
  - e) Enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, irizpide eta jarraibide

nal laboral de alta dirección, los instrumentos de ordenación del empleo público vasco previstos en los artículos 45, 46, 47, 53 y 55, las previsiones que afectan al personal de colectivos desaventajados a que hace referencia la Disposición Adicional Decimoquinta, y el Título XIII, sobre normalización lingüística, de la presente Ley.

## TÍTULO I ÓRGANOS DEL EMPLEO PÚBLICO VASCO Y SUS COMPETENCIAS

### CAPÍTULO I Órganos comunes del empleo público vasco

#### Artículo 8. Órganos comunes

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

#### Artículo 9. El Gobierno Vasco como órgano común de las Administraciones públicas vascas

1. Son competencias del Gobierno Vasco en su calidad de órgano común de las Administraciones públicas vascas las siguientes:
  - 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 la presente Ley, y atendiendo a lo señalado en su artículo 89.6, los criterios y directrices generales del sistema de carrera profesional.
  - d) Establecer, a propuesta del Departamento competente en materia de empleo público, los criterios y directrices generales del sistema de evaluación del desempeño, de acuerdo con lo establecido en esta Ley, y determinar cuáles son sus efectos sobre las relaciones de empleo público.
  - e) Establecer, a propuesta del Departamento competente en materia de empleo

- orokorrak ezartzea lanpostuak aztertzeko sistemari, lege honek ezarritakoaren arabera aplikatu behar baita, eta horren guztiaren ondorioak zehaztea lanpostuzerrendei dagokienez.
- f) Zehaztea funtzio publikoko zein lanpostu ezin dituzten bete Europar Batasuneko beste estatu batzuetako herritarrek.
- g) Onarpena ematea administrazioen artean mugitzeko hitzarmenei, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra eta Instituzionala eta beste euskal administrazio publiko batzuk izaki sorburu eta helmuga, edo, hala behar badu, beste euskal administrazio publiko batzuekin koordinatzeko irizpideak onartzea alor horretan.
- h) Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak proposatuz gero enplegu publikoaren eskaintza bateratuak egitea, irizpide eta jarraibide orokorrak ezartzea eskaintza horiek onartu eta argitaratzeari dagokienez, hargatik eragotzi gabe eskaintza horiek onarpena eta argitalpena behar izatea deialdian lanposturen bat eskaintzen duten gainerako administrazio publikoetako organo eskudunen aldetik.
- i) Onarpena ematea hautaketa-prozedura komunak egiteko irizpideei, prozedura horietara borondatez biltzen diren euskal administrazio publikoetara proiektatzeko.
- j) Lege honetan aurreikusitakoaren arabera eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak proposatuta, baliokidetasunak zehaztea lege honen 3. artikuluan ageri diren euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidego, eskala edo multzokatzeke beste sistema batzuen artean, betiere antzekoak baldin badituzte eginkizunak eta iristeko titulazio-mailak.
- k) Enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, eta kasuan kasuko administrazioan ordezkari handiena duten sindikatuarekin kontsultatu ostean, beharrezko diren neurriak hartzea, gutxienezko zerbitzuak bermatze aldera, euskal enplegatutako publikoek greba egiten duten kasuetarako.
- público, los criterios y directrices generales del sistema de análisis de puestos de trabajo a aplicar conforme a lo establecido en la presente Ley, y determinar cuáles son sus efectos sobre las relaciones de puestos de trabajo.
- f) Determinar los puestos de trabajo de la función pública que no pueden ser cubiertos por nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea.
- g) Aprobar los convenios de movilidad interadministrativa entre la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y otras Administraciones públicas vascas o, en su caso, los criterios de coordinación con otras Administraciones públicas vascas en esta materia.
- h) En aquellos supuestos en que la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi proponga la celebración de Ofertas de Empleo Público conjuntas, establecerá los criterios y directrices generales en orden a su aprobación y publicación, sin perjuicio de que tales Ofertas deban ser aprobadas y publicadas por los órganos competentes del resto de Administraciones públicas vascas cuyos puestos de trabajo se convoquen.
- i) Aprobar los criterios para la realización de procedimientos selectivos comunes que puedan proyectarse sobre aquellas Administraciones públicas vascas que voluntariamente se adhieran a los mismos.
- j) Determinar, de acuerdo con lo previsto en esta Ley y a propuesta de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, las equivalencias entre los diferentes Cuerpos y Escalas u otros sistemas de agrupación del personal funcionario de las diferentes Administraciones públicas vascas señaladas en el artículo 3 de la presente Ley, siempre que sus funciones y 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 del personal empleado público vasco.
2. Aurreko puntuan ezarritakoa gorabehera, beste aukera bat da e), g), eta h) letretan jasotako
2. Sin perjuicio de lo previsto en el punto anterior, las atribuciones previstas en los apartados e), g)



eskudantziak uztea enplegu publikoaren eskumena duen sailaren esku, Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez utzi ere.

3. Eusko Jaurlaritza organo orokortzat hartuko da, baita ere, lege honetan berariaz aurreikusten denean erregelamendu-arauak eman ditzakeela eskal administrazio publiko guztietan aplikatzeko.

#### 10. artikulua. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea

1. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea sortzen da, Eusko Jaurlaritzan enplegu publikoaren eskumena duen Sailari atxikia; zehazki, enplegu publikoaren inguruko gaiak kontsultatzeko eta koordinatzeko organoa da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrarentzat eta Instituzionalarentzat, foru-administrazioentzat, Toki Administrazioentzat eta Euskal Herriko Unibertsitateko administrazio eta zerbitzuetako langileentzat.
2. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordea organo tekniko gisa eratan da, eta bertan gauzatuko da giza baliabideen arloko politiken koordinazioa aurreko zenbakian aipatzen diren administrazio publiko guztien artean.

#### 11. artikulua. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen osatura

1. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak hamabi kide ditu: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren bost ordezkari, lurralde historikoen foru-administrazio bakoitzeko ordezkari bana, toki-erakunde hiru ordezkari eta Euskal Herriko Unibertsitatearen ordezkari bat.
2. Batzorde horretako kide guztiak izan beharko dute zuzendaritza-organoetako titular edo giza baliabideen edo enplegu publikoaren politike-tako arduradun.
3. Autonomia Erkidegoaren Administrazioari dagokionez, Eusko Jaurlaritzako langileen arloko politikaz arduratzen den organoaren titularraz gain –gai horretan eskumena duen sailaren egitura organiko eta funtzionalaren dekretuari begiratu beharko zaio–, ordezkarietako kide izango dira beste lau bokal gehiago: giza baliabideen arloko goi-kargudunak edo zuzendaritzako langile publiko profesionalak. Enplegu publikoaren alorreko eskumena duen saileko buruak izendatuko ditu Eusko Jaurlaritzak batzorde horretan izango dituen ordezkariak.

y h), 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 la presente Ley prevé que se puedan dictar normas reglamentarias aplicables a todas las Administraciones públicas vascas.

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

1. Se crea la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, adscrita al Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo público, siendo el órgano de consulta y coordinación en materia de empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las Administraciones Forales y la Administración Local, así como del personal de administración y servicios de la Universidad del País Vasco.
2. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi se configura como un órgano técnico en el que se hará efectiva la coordinación de las políticas de recursos humanos entre todas las Administraciones públicas recogidas en el apartado anterior.

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

1. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi está formada por doce miembros, cinco en representación de la Administración de la Comunidad Autónoma, uno en representación de cada una de las Administraciones 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 citada Comisión deberán ser titulares de órganos directivos o responsables de la política de recursos humanos o de empleo público.
3. En el caso de la Administración de la Comunidad Autónoma, además de la persona titular del órgano responsable de la política de personal del Gobierno Vasco según determine el decreto de estructura orgánica y funcional de departamento competente en esa materia, formarán parte de la delegación cuatro vocales más que habrán de ser 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. Euskadiko Udalen Elkartek (EUDEL) edo, hala badagokio, euskal udalerrietan ordezkari-tza handiena duenak izendatuko ditu toki-erakundeen ordezkariak.
5. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak onartuko ditu bere antolamendu-eta funtzionamendu-arauak.
6. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen txostenak eta proposamenak ez dira inoiz ere lotesleak izango.

## 12. artikulua. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen eskudantziak

Hona hemen Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen eskudantziak:

- a) Batzordekideren batek hala eskatuta, azterketa eta txostena egitea hauek direla eta, Batzordeak berak, duten garrantzia ikusita, egoki iritziz gero, eta batzordekideen gehiengoak hala erabakita: enplegu publikoaren arloko aurreikuspenak dituzten Eusko Legebiltzarreko lege-aurreproiektuak eta foru-arauak, salbu eta aurrekontu-legea eta foru-administrazioen aurrekontu-arauak.  
  
Era berean, Batzordeak bere esku izango du azterketa eta txostena egitea alderdi hauek direla eta: autonomia-, foru- toki- edo unibertsitate-eremuko erregelamendugintza-ahalaren adierazpenak, baldin eta enplegu publikoaren alorrari eragiten badiote.  
  
Txostenak emateko epea hilabete izango da, gehienez ere.
- b) Administrazio publikoek giza baliabideen inguruko politikan dituzten esperientziak elkarrekin trukatzeko eta irizpideak bateratzea, eta erakunde-eei laguntza eskatzea arlo horretako politika jakin batzuk aurrera eramateko modua izateko.
- c) Administrazioen arteko mugikortasunerako politika sustatzea, lankidetzak-hitzarmenak sinatuta.
- d) Zuzendaritzako langile publiko profesionalen politika komuna bultzatzea Autonomia Erkidegoko administrazio publiko guztietarako.
- e) Enplegu publikoari buruzko ikerketak eta txostenak egitea.
- f) Azterketak eta analisiak egitea baldintza hauek sustatzeko neurri-eei buruz: enplegu publikoaren

4. Los miembros de la Comisión en representación de las entidades locales serán designados por Euskadiko Udalen Elkartea-Asociación de Municipios Vascos (EUDEL) o, en su caso, la que resulte ser la más representativa de los municipios vascos.
5. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi aprobará sus propias normas de organización y funcionamiento.
6. Los Informes y propuestas de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi no tendrán, en ningún caso, carácter vinculante.

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

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

- a) A instancias de alguno de sus miembros, analizar e informar, cuando la propia Comisión lo estime pertinente en función de su importancia y por acuerdo de la mayoría de sus integrantes, los anteproyectos de leyes del Parlamento Vasco y de Normas Forales que contuvieran previsiones relativas a la materia del empleo público, a excepción de la ley de presupuestos y de las normas presupuestarias de las Administraciones Forales.  
  
Asimismo, la Comisión podrá analizar e informar sobre aspectos relacionados con las manifestaciones de la potestad reglamentaria propia del ámbito autonómico, foral, local o universitario, que incidan en el área del empleo público.  
  
Los informes deberán emitirse, en su caso, en el plazo máximo de un mes.
- b) Intercambiar experiencias y aunar criterios sobre la política de recursos humanos de las diferentes administraciones públicas y demandar apoyo institucional para la puesta en marcha de políticas puntuales en esta materia.
- c) Fomentar la política de movilidad interadministrativa por medio de la suscripción de convenios de colaboración.
- d) Impulsar una política de personal directivo público profesional vasco común a todas las Administraciones públicas de la Comunidad Autónoma.
- e) Elaborar estudios e informes sobre el empleo público.
- f) Elaborar estudios y análisis sobre las medidas de fomento de las condiciones destinadas a

- alorrean, emakumeen eta gizonen arteko tratu-eta aukera-berdintasuna benetakoa eta eragin-korra izatea lortzekoak.
- g) Irizpideen baterakuntza bultzatzea jarduna eba-luatzearen alorrean.
- h) Karrera profesionalerako eredu homogeneoen proposamenak diseinatzea lege honi garapena emanda, euskal administrazio publiko guztietan aplikatzeko.
- i) Euskal enplegatu publikoentzako prestakuntza-politika komunak sustatzea.
- j) Euskal Enplegu Publikoaren Behatokia sor da-dila sustatzea.
- k) Lanpostuak definitzeko irizpideak eta metodoak sustatzea.
- l) Enplegu-eskaintza bateratuak egiteko proposa-menak helaraztea eskumena duten organoei. Proposamen horiek bat etorriko dira Eusko Jaurlaritzak lege honi jarraituta ezarritako iriz-pide eta zuzentarau orokorrekin.
- m) Euskal administrazio publikoei irizpide teknikoak ematea lanpostuak modu homogeneoan mul-tzokatzeko, lege honetan aurreikusitako mo-duan.
- n) Arrazionalizatzeko proposamen eta programak egitea enplegu publikoaren eskaintzen, lehiake-ten eta abarren arloan.
- ñ) Kidego eta eskalen arteko baliokidetasun-sistemak aztertu eta proposatzea, kontuan har-tuta, alde batetik, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrekoak, eta, bestetik, foru-, toki- eta unibertsitate-administrazioetan daudenak.
- o) Irizpide homogeneoak proposatzea gai hau dela eta: euskal administrazio publikoek titula-zio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak sortzea.
- p) Batera jarduteko elementuak zehaztea, euskal administrazio publikoek modua izan dezaten elkarrekiko erabilera emateko bakoitzaren aldi baterako kontratazio-poltsa indarrekoiei, lege honek adierazitako kasuetan.
- q) Hauek zaintzea enplegu publikoan, desgaitasu-nen bat duten pertsonen dagokienez: aukera-eta tratu-berdintasuna, eskubideak benetan eta eraginkortasunez egikaritzea, diskriminaziorik eza eta irisgarritasun unibertsala.
- r) Informazioa ematea Euskal Sektore Publikoan ordezkartzarik handiena duten sindikatuei en-que, en el ámbito del empleo público, la igualdad de trato y de oportunidades de mujeres y hombres sea real y efectiva.
- g) Impulsar la unificación de criterios en materia de evaluación del desempeño.
- h) Diseñar propuestas de modelos homogéneos de carrera profesional en desarrollo de esta Ley, con la finalidad de que puedan ser aplicados en todas las Administraciones públicas vascas.
- i) Promover políticas de formación comunes para el personal empleado público vasco.
- j) Impulsar la creación de un Observatorio del Empleo Público vasco.
- k) Promover criterios y métodos de definición de puestos de trabajo.
- l) Formular propuestas a los órganos competentes para la celebración de Ofertas de Empleo conjuntas, que se ajustarán a los criterios y directivas generales establecidos por el Gobierno Vasco de acuerdo con lo previsto en esta Ley.
- m) Aportar criterios técnicos a las Administraciones públicas vascas que sirvan para homogeneizar las agrupaciones de puestos en los términos recogidos en la presente Ley.
- n) Formular propuestas y programas de racionalización en materia de Ofertas de empleo público, concursos, etc.
- ñ) Estudiar y proponer sistemas de equivalencias entre Cuerpos y Escalas de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi con los existentes en las Administraciones Forales, Locales y Universitaria.
- o) Proponer criterios homogéneos en relación con la creación por las Administraciones públicas vascas de Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación.
- p) Determinar los elementos de actuación conjunta que permitan a las Administraciones públicas vascas, en los supuestos señalados en esta Ley, hacer un uso recíproco de las bolsas de contratación temporal vigentes en cada una de ellas.
- q) Velar por el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato, así como el ejercicio real y efectivo de derechos por parte de las personas con discapacidad, no discriminación, y accesibilidad universal al empleo público en los términos establecidos en esta Ley.
- r) Informar a las organizaciones sindicales más representativas en el Sector Público Vasco de



plegu publikoaren esparruko gairik garrantzikoenei buruz.

- s) Lege honek, beste lege batzuek edo erregelamendu-garapenek emandako gainerako funtzio guztiak egikaritzea.

### 13. artikulua. Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua

1. Funtzio Publikoaren Euskal Kontseilua kide anitzeko goi-organo bat da, eta hauek dagozkie: koordinazioa, kontsulta eta proposamena euskal administrazio publikoen pertsonal-politika osatzen duten neurrien alorrean, orobat euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileen parte-hartzea.
2. Kontseiluaren txostenak eta proposamenak ez dira lotesleak izango.
3. Kontseiluak bere antolamendu- eta funtzionamendu-arauak prestatuko ditu, eta lanerako ponentziak era ditzake gai bakoitzeko adituekin.

### 14. artikulua. Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren osatera

1. Hauek izango dira Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluko kide:
  - a) Funtzio publikoaren eskumena duen saileko burua, kontseiluburua izango baita.
  - b) Autonomia Erkidegoko Administrazioaren lau ordezkari, funtzio publikoaren eskumena duen saileko buruak izendatuak hauen arteik: pertsona gehien atxikita dituzten sailetan langileen kudeaketaz arduratzen diren goi-kargudunen arteik.
  - c) Euskal Herriko Unibertsitatearen ordezkari bat.
  - d) Foru-diputazio bakoitzeko ordezkari bana, diputazio bakoitzak izendatua.
  - e) Toki-korporazioen hiru ordezkari, EUDEL Euskadiko Udalen Elkarteak izendatuak, edo, hala badagokio, euskal udalerrietan ordezkari-tza handiena duen elkarteak.
  - f) Langileen sei ordezkari, sindikatuek izendatuak euskal administrazio publikoetan duten ordezkagarritasunaren propor-

los asuntos de mayor relevancia en el ámbito del empleo público.

- s) Ejercer todas aquellas otras funciones que le sean asignadas por la presente Ley, por otras leyes o por los reglamentos de desarrollo.

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

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

### Artículo 14. Composición del Consejo Vasco de la Función Pública

1. Integran el Consejo Vasco de la Función Pública:
  - a) La persona titular del Departamento competente en materia de función pública, que lo presidirá.
  - b) Cuatro personas representantes de la Administración de la Comunidad Autónoma, designados por la persona titular del Departamento competente en materia de función pública de entre el personal Alto Cargo encargado de la gestión de personal de los Departamentos a los que estén adscritos el mayor número de efectivos.
  - c) Una persona representante de la Universidad del País Vasco.
  - d) Una persona representante de cada Diputación Foral designada por cada una de ellas.
  - e) Tres personas representantes de las Corporaciones locales, designados/as por Euskadiko Udalen Elkarte-Asociación de Municipios Vascos (EUDEL) o, en su caso, la que resulte ser la más representativa de los municipios vascos.
  - f) Seis personas representantes del personal, designados/as por las organizaciones sindicales en proporción a su repre-

- |   |  |
|---|--|
| <p>tzioan.</p> <p>2. Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren ordezkarietako bat ariko da idazkari-lanetan, funtzio publikoaren eskumena duen saileko buruak berariaz izendatuko baitu.</p> <p>3. Kontseilukideen ordezekoak izendatzeko aukera aurreikus dezake Kontseiluaren erregelamenduak, zeinak araubide juridiko hau beteko baitu: gizartearen interesak ordezkatzeko dituzten erakundeek parte hartzen duten administrazioarteko organo kolegiatuei aplikatzen zaiena. Nolanahi ere, erabakiak hartzerakoan berdinke-<br/>tarik gertatuz gero, kontseiluburuak ebatziko du bere botoz.</p> | <p>representatividad en las Administraciones públicas vascas.</p> <p>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 función pública.</p> <p>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 efectos a los efectos de adopción de acuerdos.</p> |
|---|--|

### 15. artikulua. Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren eskudantziak

Funtzio Publikoaren Euskal Kontseiluaren eskumen dira:

- a) Txostena egitea funtzio publikoaren alorreko lege-aurreproiektuei, bi hilabeteko epearen barruan egin ere.
- b) Txostena egitea Gobernu Kontseiluak lege hau garatzeko onartu beharreko xedapen orokorren proiektuei; hilabeteko epean egin ere.
- c) Estatuko Administrazioaren lege-aurreproiektuek eta xedapen orokorrek euskal administrazio publikoetan zer eragin izan dezaketen aztertu, eta koordinaziorako neurri egokiak proposatzea.
- d) Beharrezko diren neurriak eztabaidatu eta proposatzea euskal administrazio publiko guztien funtzio publiko eta pertsonal politika koordinatzeko; bereziki, alor hauetan: langileen erregistroa, iriste-sistemak, lanpostu-zerrenda, sustapen eta karrera administratiboa, funtzio- eta ordainsari-homologazioa eta enplegu publikoaren eskaintza.
- e) Neurriak proposatzea euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileak euskalduntzeari begira eta administrazio horien antolamendua eta funtzionamendua hobetzeari begira.
- f) Eskumena duen organoak hala eskatuz gero, txostena egitea euskal administrazio publikoaren xedapen eta erabakiei buruz, pertsonalaren alorrekoak badira; era berean, edozein kontseilukidek eskatuz gero, azterketa eta txostena egitea bere eskumenen barruko gai.

### Artículo 15. Atribuciones del Consejo Vasco de la Función Pública

Es competencia del Consejo Vasco de la Función Pública:

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

**II. KAPITULUA****Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren organoak eta haien eskumenak****16. artikulua. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren organoak**

1. Honela sailkatzen dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren organoak: goi-organok eta enplegu publikoaren eskumena duten organoak.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren goi-organo dira:
  - a) Eusko Jaurlaritza.
  - b) Enplegu publikoaren eskumena duen saila.
3. Aurreko epigrafean aipatutakoez gain, organo hauek dira enplegu publikoaren eskumendunak:
  - a) Eusko Jaurlaritzaren egiturako sail guztiak.
  - b) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala.
  - c) Bereziki, Ogasunaren eskumena duen saila, lege honen 21. artikuluan definitutako jardun-arloei lotuta.
  - d) Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea.
  - e) Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra.

**Lehenengo atala****Euskal Funtzio Publikoaren goi-organok****17. artikulua. Eusko Jaurlaritza**

1. Eusko Jaurlaritza da Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren goi-organoa.
2. Hauek dira Eusko Jaurlaritzaren eskumenak, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko enplegu publikoaren goi-organo den aldetik:
  - a) Enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, onarpena ematea

**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 la presente Ley.
  - d) El Instituto Vasco de Administración Pública.
  - e) Inspección General de Personal y Servicios.

**Sección Primera****Órganos Superiores de la Función Pública vasca****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 públi-



- |  |   |
|--|---|
| Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko sail eta erakunde autonomo guztien lanpostu-zerrendei.  | co 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) Lanpostuen egitura egokiena ezartzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko sail eta erakunde autonomo bakoitzarentzat.  | 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) Enplegu publikoaren eskumena duen sailak proposatuta, giza baliabideen kopurua zehaztea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio sektore publikoan.  | 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) Enplegu publikoaren eskaintza onartzea eta argitaratzeko agintzea.  | d) Aprobar la Oferta de Empleo Público y ordenar su publicación.  |
| e) Lanpostuen taldekatzeak onartzea, enplegatu publikoen karrera profesionaleko sistema, mugigarritasuna eta prestakuntza antolatzeak.   | 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) Arauak eta gidalerroak ezartzea, urtero, hauek aplikatzeko: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren zerbitzuko funtzionarioen ordainsari-arabidea eta administrazio horien zerbitzuko gainerako langileen soldata-baldintzak.   | 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) Organo instruktoreak proposatuta, ebazpena ematea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko funtzionarioei irekitako diziplina-espeditenteei, baldin eta zerbitzutik behin betiko kentzearen zehapena bada-karte.   | g) Resolver a propuesta del órgano instructor de los expedientes disciplinarios incoados al personal funcionario de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, cuando supongan la sanción de separación definitiva del servicio.  |
| h) Enplegu-harremana arrazoi objektiboen-gatik edo diziplinazko kaleratzeagatik azkentzeko ebazpena ematea, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko langile lan-kontratudunen kasuan.  | 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) Jarraibideak eta gidalerroak ematea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren ordezkarietara lan-baldintzen gaineko negoziatioetan erabil ditzaten funtzionarioen eta lan-kontratudunen ordezkarietara, eta, hala behar izanez gero, balioa eta indarra ematea lortutako akordioei. | i) Establecer las instrucciones y directrices a que deberán atenerse las y los representantes de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma en las negociaciones sobre las condiciones de trabajo con la representación del personal funcionario y del personal laboral y, en su caso, dar validez y eficacia a los acuerdos adoptados. |
| j) Enplegu publikoaren eskumena duen sailaren proposamenez, onarpena ematea lege honetan aurreikusitako enplegu  | j) Aprobar, a propuesta del departamento competente en materia de empleo público, los Planes de Ordenación del em-  |

- |  |  |
|--|--|
| <p>publikoa antolatzeke planei eta plantillak optimizatzeko planei.</p> <p>k) Ordainsari osagarrien zenbatekoa eta egitura ezartzea, aintzat hartuta hala funtzionarioek karrera profesionalaren barruan lortutako progresioa, nola lanpostuaren zailtasun tekniko berezia, erantzukizuna, dedikazioa, bateraezintasuna edo baldintzak.</p> <p>l) Indarreko araudiak ematen dizkion gainerako funtzio guztiak egikaritzea.</p> <p>3. Aurreko puntuak ezarritakoa gorabehera, zilegi da b), c), d), e), g) eta h) letretan jasotako eskudantziak uztea enplegu publikoaren eskumena duen sailari edo dagokion erakunde edo organismoari, Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez utzi ere.</p> <p>4. Nolanahi ere, artikulua honen bigarren zenbakian adierazitako eskumenak egikaritzera, berariazko arau hauek errespetatu behar dira: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore guztietan alderdi horiek erregulatzen dituztenak.</p> | <p>pleo público y los Planes de Optimización de plantillas previstos en esta Ley.</p> <p>k) Fijar la cuantía y estructura de las retribuciones complementarias, tanto en relación con la progresión alcanzada por el personal funcionario dentro de la carrera profesional como por la especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad o por las condiciones en que se desarrolla el puesto de trabajo.</p> <p>l) Ejercer las demás funciones que le atribuya la normativa vigente.</p> <p>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.</p> <p>4. En todo caso, las competencias señaladas en el apartado segundo del presente artículo, serán ejercidas con respeto de la normativa específica que regule dichos aspectos en el ámbito de los diversos Sectores de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.</p> |
|--|--|

#### 18. artikulua. Enplegu publikoaren eskumena duen saila

1. Goi-organoa da enplegu publikoaren eskumena duen saila, eta bere ardura ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra eta Instituzionalaren giza baliabideen politika bultzatzea, garatzea eta beteko dela bermatzea.
2. Enplegu publikoaren eskumena duen sailari dagokio:
  - a) Enplegu publikoaren alorreko arau orokorren proiektuak egitea, eta nahitaezko txostena egitea beste sail batzuek sustatutako legeen aurreproiektuei eta xedapen orokorren proiektuei enplegu publikoko gaiei eragiten dieten alderdi guztietan.
  - b) Lanpostuak sailkatzeko irizpideak finkatzea eta lanpostuak baloratzea ezarritako prozeduraren arabera; era berean, lege honek zuzendaritzako langile publiko profesionalen alorrerako ezarrituak dituen eskumenak egikaritzea, eta, beharrezkoa bada, langile horiek izendatzea.
  - c) Gobernu Kontseiluari proposatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio

#### 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

- Orokorren sail guztietako eta haien erakunde autonomoetako lanpostu-zerrenden onarpena, zerrenda horiek egiteko irizpideak prestatzea eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu daitezela agintzea.
- d) Gobernu Kontseiluari proposatzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikorako giza baliabideen kopuruaren tamaina.
- e) Irizpideak zehaztea enplegu publikoa antolatzeko beste tresna batzuk, lanpostu-zerrenden osagarriak, ezartzeko. Tresna horiei edukia finkatu eta onarpena ematea.
- f) Onarpena ematea unitateen kargak eta tamaina aztertzeko irizpide eta prozedurei, eta enplegu publikoa antolatzeko eta plantillak optimizatzeko planak –lege honetan aurreikusita baitaude– prestatu eta Gobernu Kontseiluari proposatzea.
- g) Lanpostuak aztertu eta arrazionalizatzeko politika guztia sustatu, zuzendu, koordinatu eta praktikan jartzea, eta, era berean, lan-jarduna eta errendimendua ebaluatzeko irizpideak ezartzea, Eusko Jaurlaritzak bere garaian onartuko duen araudiarekin bat.
- h) Enplegatu publikoen sustapen profesionaleko irizpideak zehaztea eta lanpostuak hornitzeko prozedurak kudeatzea, non eta sailen esku utzi ez diren.
- i) Lege honetan jasotako karrera profesionalaren sistemaren kudeaketa diseinatu eta bermatzea, sustapen profesionaleko ibilbideak egituratuz, eta enplegatu publikoen garapen profesionalaren graduak aitortuz.
- j) Enplegatu publikoen prestakuntza-helburuak ezartzea. Prestakuntza-sistema zuzentzea, prestakuntza-politikak definitu, planifikatu eta koordinatzea eta emaitzak ebaluatzea. Hori guztia, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen lankidetzarekin.
- k) Jaurlaritzari urtero proposatzea hauek aplikatu ditzala: Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrean eta Instituzionalean diharduten funtzionarioen ordainsari-araubidea eta aipatu administrazioen zerbitzuko gainerako langileen soldata-baldintzak.
- 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 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 y de optimización de plantillas previstos en esta Ley.
- 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 el 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) | Enplegu publikoaren eskaintza prestatzea.  | l) | Elaborar la oferta de empleo público.  |
| m) | Langileen erregistroaren funtzionamendu-arauak ezartzea eta erregistroa etengabe eguneratzen dela begiratzea.  | m) | Establecer las normas de funcionamiento del registro de personal y supervisar su permanente actualización.   |
| n) | Berdintasun Plana prestatzea.  | n) | Elaborar el Plan de Igualdad.  |
| ñ) | Ikuskaritza orokorra langileen alorrean, bai eta zerbitzuen ikuskaritza ere, enplegu publikoaren alorreko arauak bete daitezzen; batez ere, jokabide-kodearekin, bateraezintasunekin eta jardunaren ebaluazioarekin zerikusia duten kontuetan. | 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) | Kontrol- eta gainbegiratze-sistemak ezartzea, enplegu publikoaren alorrekoak alegia, zuzenbide pribatuko erakunde publiko, agentzia, sozietate publiko eta fundazio publikoentzat.   | o) | Establecer los sistemas de control y supervisión de los entes públicos de derecho privado, agencias, sociedades públicas y fundaciones públicas, en materia de empleo público.   |
| p) | Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen lankidetzarekin, oinarriak, programak, edukiak eta garapen-irizpideak ezartzea karrerako funtzionario edo lan-kontratadun langile finko bihurtzeko aukera ematen duten hautaketa-probei.            | p) | 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. |
| q) | Karrerako funtzionarioei izendapena eta lanpostua ematea, eta lan-kontratu finkoko langileak kontratatzea.   | q) | Nombrar y dar posesión al personal funcionario de carrera y contratar al personal laboral fijo.  |
| r) | Karrerako funtzionarioaren izaera galdu dela deklaratzeko eta funtzionario-izaera birgaitzea.  | r) | Declarar la pérdida de la condición de personal funcionario de carrera así como su rehabilitación de la condición de personal funcionario.   |
| s) | Deialdia eta ebazpena egitea funtzionarioentzat eta langile lan-kontratadunentzat erreserbatuta dauden lanpostuak hornitzeko lehiaketek.   | s) | Convocar y resolver los concursos para la provisión de puestos reservados a personal funcionario y laboral.  |
| t) | Funtzionarioen administrazio-egoerak deklaratzeko, bai eta lan-kontratu finkoko langileen eta lan-kontratu mugagabekoen etenaldia ere, hala egokituz gero, eta zerbitzu aktiborako itzulera onartzea.  | t) | 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 reintegro al servicio activo.   |
| u) | Zerbitzu-eginkizunak ematea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrekoak edo haren erakunde autonomokoak ez diren lanpostuetarako.   | u) | Conferir comisiones de servicio a puestos de trabajo ajenos a la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y a sus Organismos Autónomos.  |
| v) | Lanpostu bati behin-behineko atxikitzea.   | v) | Adscribir provisionalmente al desempeño de un puesto de trabajo.   |
| w) | Administrazio Publikoan emandako zerbitzuak aitortzea ondorio hauetarako: an-  | w) | Reconocer los servicios prestados en la Administración Pública a efectos de anti-  |



- |     |  |     |   |
|-----|--|-----|---|
|     | tzinatasuna, hirurtekoak eta gradu pertsonalak eskuratu eta aldatzea.  |     | güedad, trienios, y adquisición y cambio de grados personales.  |
| x)  | Banan-banako edo unitateko zenbatekoak izendatzea, kudeaketan emaitzak lortzeari lotutako ordainsari osagarriei dagozkienak.   | x)  | Asignar las cuantías individualizadas o de unidad correspondientes a retribuciones complementarias vinculadas a la obtención de resultados en la gestión.   |
| y)  | Bitarteko funtzionarioak eta langile lan-kontratadun ez finkoak aukeratzea, izendatzea eta kargutik kentzea.   | y)  | Designar, nombrar y cesar al personal funcionario interino y laboral no fijo.   |
| z)  | Borondatezko erretiroak eta erretiro partzialak deklaratzeko.  | z)  | Declarar las jubilaciones voluntarias y las jubilaciones parciales.   |
| aa) | Goi-kargudunen eta behin-behineko langileen ondasunen eta jardueren Erregistroa zaintzea.  | aa) | Custodiar el Registro de Bienes y Actividades del personal Alto Cargo y del personal eventual.  |
| bb) | Gradu pertsonalaren eskurapena eta aldaketa aitortzea.   | bb) | Reconocer la adquisición y el cambio en el grado personal.  |
| cc) | Zuzenbide pribatuko erakunde publikoen eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio sektore publikoa osatzen duten gainerako erakunde instrumentalen prozedura hauetan parte hartzea: langileak aukeratzea, lanpostuak hornitzea eta aldi baterako enplegurako poltsak prestatzea | cc) | Participar en los procedimientos de selección de personal, provisión de puestos y elaboración de bolsas de empleo temporal, de los Entes Públicos de Derecho Privado y de las demás entidades instrumentales que integran el sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi. |
| dd) | Indarreko araudiak ematen dizkion funtzio guztiak betetzea, bai eta beste organo batzuei beren-beregi esleitu ez zaizkienak ere.   | dd) | Ejercer cuantas funciones le atribuya la normativa vigente y aquellas otras que no estén expresamente atribuidas a otros órganos.   |
3. Artikulu honen bigarren zenbakian jasotako eskumenei dagokienez, enplegu publikoaren eskumena duen saileko organoek egikaritzeko dituzte, dagokion egitura organikoaren dekretuan eginkizun edo funtzio horiek esleitu zaizkien neurrian; egikaritu ere, Eusko Jaurlaritzak erregelamendu bidez zehaztuko dituen arau eta irizpideen arabera.
4. Nolanahi ere, artikulu honen bigarren zenbakian adierazitako eskumenak egikaritzekoan, alderdi horiek erregulatzen dituzten berariazko arauak errespetatu behar dira, hala Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio sektoreen esparrukoak, nola foru- eta toki-administrazioak eta Euskal Herriko Unibertsitatearenak.

#### Bigarren atala

**Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta Instituzionalean enplegu publikoaren eskumena duten beste organo batzuk**

#### 19. artikulua. Eusko Jaurlaritzaren sailak

1. Hona sail bakoitzaren eskudantziak, bertan zeharbitzua ematen dituzten enplegatu publikoak

#### 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





dagokienez:	preste servicio en el mismo las siguientes atribuciones:
<p>a) Behin-behineko langileak izendatzea, betiere enplegu publikoaren eskumena duen sailak ezarriko dituen mugen barruan.</p> <p>b) Izendapen askeko lanpostuetarako deialdi publikoak ebatzea, lege honetan aurreikusitakoarekin bat etorruta.</p> <p>c) Bateragarritasun-espedituentak ebatzea; ebatzi ere, enplegu publikoaren eskumena duen sailak jarritako irizpideei jarraiki, eta Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra nahitaezko txostena eman ondoren.</p> <p>d) Saileko lanpostuen diseinua eta eginkizunak eta lanpostu-zerrendak proposatzea, eta beste horrenbeste egitea enplegu publikoa antolatzeko tresna osagarriekin ere. Hori guztia egiteko, enplegu publikoaren eskumena duen sailak bere garaian ezarriko dituen jarraibide eta irizpideak bete beharko dira.</p> <p>e) Saileko prestakuntza-planak sustatu eta kudeatzea.</p> <p>f) Sailaren barrurako planak, enplegu publikoa antolatu eta plantillak optimizatzeak, prestatu eta onartzea, enplegu publikoaren eskumena duen sailak nahitaezko txosten loteslea egin eta gero.</p> <p>g) Saileko giza baliabideei buruzko landalana egiten laguntzea, enplegu publikoaren eskumena duen sailak halakoak garatu edo sustatzen dituen.</p> <p>h) Zerbitzu-eginkizunak ematea, sail edo erakunde autonomo bereko lanpostuak hornitzeari dagokionez. Eskudantzia hori egikaritzeko, enplegu publikoaren eskumena duen sailak jarritako irizpideei jarraitu beharko zaie.</p> <p>i) Sailaren ordezkaritza izendatzea, funtzionarioen eta langile lan-kontratudunen ordezkaritzarekin negoziatzea.</p> <p>j) Diziplina-ahalak egikaritzea indarrean dauden xedapenen arabera, kasu hauek salbu: funtzionarioak zerbitzuetatik behin betiko kentzea eta langile lan-kontra-</p>	<p>a) Designar al personal eventual dentro de las limitaciones que establezca el departamento competente en materia de empleo público.</p> <p>b) Resolver las convocatorias públicas de los puestos de trabajo de libre designación, de acuerdo con lo previsto en la presente Ley.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>e) Promover y gestionar los planes de formación departamentales.</p> <p>f) Elaborar y aprobar, previo informe preceptivo y vinculante del departamento competente en materia de empleo público, planes de ordenación del empleo público y de optimización de plantillas que se circunscriban a su departamento.</p> <p>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.</p> <p>h) Conferir comisiones de servicios, cuando se trate de la provisión de puestos dentro del mismo departamento u organismo autónomo. Dicha atribución deberá ser ejercida de acuerdo con los criterios emanados por el departamento competente en materia de empleo público.</p> <p>i) Designar la representación del departamento en la negociación con la representación del personal funcionario y del personal laboral.</p> <p>j) Ejercer las potestades disciplinarias conforme a las disposiciones vigentes, excepto la separación definitiva del servicio respecto del personal funcionario, y</p>



	tudunak kanporatzea.		el despido, en el caso del personal laboral.
k)	Laneko jazarpen-kasurik izapidetu eta ebatzea, jazarpenaren arrazoiak edozein dela ere.	k)	Tramitar y resolver los casos de acoso, por cualquier razón, en el trabajo.
l)	Baimenak emateko espedienteak ebatzea.	l)	Resolver los expedientes de concesión de permisos.
m)	Erretiro arruntak eta ezintasunagatik erretiroak deklaratzeko.	m)	Declarar las jubilaciones ordinarias y por incapacidad.
n)	Orokorrean, langileen burutza eta administrazio eta kudeaketa arrunteko egintzak, indarreko araudiak emandako beste eginkizunak guztiak eta enplegu publikoaren eskumena duen sailak bereetatik deskontzentratzen dizkion gainekoak.	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.	Artikulu honen lehenengo zenbakian zerrendatutako eskumenei dagokienez, saileko organoek egikaritutako dituzte, dagokion egitura organikoaren dekretuan eginkizun edo funtzio horiek esleitu zaizkien neurrian; egikaritu ere, eskumena zein den, Eusko Jaurlaritzak edo enpleguaren eskumena duen sailak erregelamendu bidez zehaztutako dituen arau eta irizpideen arabera.	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.	Era berean, artikulu honen lehenengo zenbakian zerrendatutako eskumenei dagokienez –behin-behineko langileak izendatzea eta d) letran aurreikusitakoa salbu–, erakunde autonomoen eta lege honen aplikazio-eremuaren barruko gainerako erakunde publikoen organoek egikaritutako dituzte haiei atxikitako langileen kontuetan; egikaritu ere, erakundeon egitura eta funtzionamenduari buruzko arauak ezarritako eskumen-banaketaren arabera.	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.	Enplegu publikoaren sektore jakin batzuetara atxikitako langileak direla eta, hauek dagozkien ondoren aipatzen diren sailei:	4.	En relación con el personal adscrito a sectores específicos del empleo público, corresponde:
a)	Hezkuntzaren eskumena duen sailari, langile hauek kudeatzea, lege honetan eta gainerako ordenamendu juridikoan arautzen denarekin bat etorrira: Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren ikastetxeetako unibertsitatez kanpoko irakasleak, hezkuntza-laguntzako langileak eta garbiketako eta sukaldaritzako langileak.	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 la presente Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.
b)	Osakidetzaren Euskal osasun zerbitzuari, bertan atxikitako langileen kudeaketa, erakunde hori sortu zuen legean eta lege hori garatzeko araudian aurreikusitako moduan.	b)	A Osakidetzaren-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)	Segurtasunaren eskumena duen sailari, haren berriazko legeriak eta araudiak	c)	Al departamento competente en materia de Seguridad, las competencias que

ematen dizkion eskumenak, Ertzaintzako langileen eta Segurtasun Administrazioaren zerbitzu urgazleetako langileen gainekoak.

- d) Justizia-administrazioaren eskumena duen sailari, langile hauek kudeatzea, lege honetan eta gainerako ordenamendu juridikoan arautzen denarekin bat etorrira: justizia-administrazioaren zerbitzuko kidegoetako funtzionarioak eta lan-kontratadun langile laguntzaileak, Euskal Autonomia Erkidegoaren lurralde-eremuaren barruko organo judizialetan atxikitakoak, organo horien kudeaketa administrazio autonomikoari badagokio.

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 la presente Ley y en el resto del ordenamiento jurídico.

## 20. artikulua. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala eratzen da koordinazio eta informaziorako organo tekniko gisa. Organoren bidez gauzatuko da solaskidetzaren enplegu publikoaren eskumena duen sailaren eta lege honen 18.4 artikuluan aipatzen diren eremu sektorialetako organo kudeatzaileen artean, zertarako eta Autonomia Erkidegoko Administrazio guztiko langileen antolamendua, kudeaketa eta negoziazio kolektiboa koordinatzeko.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektorialak kide hauek izango ditu:
  - a) Enplegu publikoaren eskumena duen sailburua, batzordeburua izango baita.
  - b) Enplegu publikoaren eskumena duen sailburuordea, zeinak batzordeburua ordezkatzeko baitu hura bileran ez dagoenetan, gaixorik denean edo kargua hutsik geratzen denean.
  - c) Enplegu publikoaren eskumena duen zuzendaria.
  - d) Unibertsitatez kanpoko irakasleak kudeatzeko eskumena duen zuzendaria.
  - e) Ertzaintzako funtzionarioak kudeatzeko eskumena duen zuzendaria.

## 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 de los diferentes ámbitos sectoriales a que se refiere el artículo 18.4 de esta Ley para la coordinación de la ordenación, gestión y negociación colectiva del personal del conjunto de la Administración de la Comunidad Autónoma.
2. La Comisión Intersectorial del Empleo Público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi estará compuesta por los siguientes miembros:
  - 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.



- |   |  |
|---|--|
| <p>f) Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko Giza Baliabideen zuzendaria.</p> <p>g) Justizia-administrazioaren zerbitzuko langileak kudeatzeko eskumena duen zuzendari nagusia.</p> <p>h) Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioiko beste organo batzuen titularrak, erregelamendu bidez horrela xedatzen denean.</p> | <p>f) La persona titular de la Dirección de Recursos Humanos del Servicio Vasco de Salud-Osakidetza.</p> <p>g) La persona titular de la Dirección General competente en materia de personal al servicio de la Administración de Justicia.</p> <p>h) Las personas titulares de cualesquiera otros órganos de la Administración de la Comunidad Autónoma cuando así se determine reglamentariamente.</p> |
|---|--|
3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko Enplegu Publikoaren Batzorde Intersektoriala enplegu publikoaren eskumena duen sailari atxiki zaio.
  4. Eusko Jaurlaritzak emango ditu batzorde horren antolamendu- eta funtzionamendu-arauak.

## 21. artikulua. Ogasunaren eskumena duen saila

Ogasunaren eskumena duen sailak eskumen hauek ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko sektore publikoko langile guztien gainean:

- a) Ekonomiaren eta aurrekontuen politika orokorraren barruan, Eusko Jaurlaritzari proposatzea langileen alorreko gastuetan bete beharreko jarraibideak.
- b) Gastuan aldaketaren bat ekar dezakeen neurririk izanez gero pertsonalaren alorrean, nahitaezko txostena egitea, eta, hala badagokio, kontu hartzea.
- c) Aurrekontu-plantillak prestatzea enplegu publikoaren eskumena duen sailarekin batera.

## 22. artikulua. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea

1. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundea organismo autonomoa da, eta enplegu publikoaren eskumena duen sailari atxiki zaio. Langileen hautaketa eta prestakuntza du arduragai, hala Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren eta haren organo autonomoen zerbitzuko langileena, enplegu publikoaren eskumena duen sailaren jarraibide eta irizpideei jarraiki, nola gainerako euskal sektore publikoaren zerbitzukoena, lege honetan aurreikusitakoaren arabera.
2. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak eskumen hauek ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioiko eta haren erakunde auto-

## 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 Administración General e Institucional 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.
- 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 la presente Ley, del resto del sector público vasco.
2. Son competencias del Instituto Vasco de Administración Pública en relación con el personal empleado público de la Administración de la

moetako enplegatu publikoei dagokienez:

- a) Hautaketa-prozesua kudeatzea karrerako funtzionario, bitarteko funtzionario, langile lan-kontratudun finko eta aldi bate-rako lan-kontratudunei dagokienez; kudeatu ere, enplegu publikoaren eskumena duen sailak finkatutako oinarrien, programen, proben edukien eta irizpi-deen arabera.
- b) Euskal Autonomia Erkidegoko Adminis-trazio Orokorraren eta haren erakunde autonomoen zerbitzuko langileen lanpos-turako prestakuntza –hizkuntza-presta-kuntza eta emakumeen eta gizonen ar-teko berdintasunari buruzko prestakuntza barne– eta karrera profesionalerako prestakuntza.
- c) Euskal Autonomia Erkidegoko Adminis-trazio Orokorraren eta haren sektore publikoaren zuzendaritzako langile publi-koen gaitasun profesionalak egiaztatzea, lege honen III. tituluari aurreikusitakoaren arabera.
- d) Lege honetan aurreikusitakoaren ondo-riozko gainerakoak.

3. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak esku-men hauek ditu euskal administrazio publiko guztietako enplegatu publikoei dagokienez:

- a) Euskal administrazio publiko guztietako langileen hizkuntza-eskakizunen egiazta-penaz arduratzea, lege honetan ezarrita-koaren arabera.
- b) Aintzatespena ematea Herri Arduralari-tzaren Euskal Erakundeak antolatu edo eman ez duen prestakuntzari eta gaitasun profesionalari, dagokion garapen-araudian aurreikusitakoaren arabera.
- c) Euskal administrazio publikoetako giza baliabideen arloko ikerketa sustatzeko politikak garatzea eta arlo horretako argitalpenak zabaltzea.
- d) Zuzendaritzako langile publikoen gaita-sun profesionalak egiaztatzea, lege ho-nen III. tituluari aurreikusitakoaren ara-bera.
- e) Euskal administrazio publikoetako enple-gatu publikoen etengabeko prestakuntza finantzatzeko funtsak kudeatzea.

Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Orga-nismos Autónomos:

- a) La gestión del proceso selectivo del per-sonal funcionario de carrera, interino, laboral fijo y laboral temporal conforme a las bases, programas, contenidos de las pruebas y criterios que fije el departa-mento competente en materia de empleo público.
- b) La formación para el puesto de trabajo, incluida la formación lingüística, la for-mación en materia de igualdad de muje-res y hombres, y la formación para la carrera profesional del personal al servi-cio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos.
- c) La acreditación de las competencias profesionales del personal directivo pú-blico de la Administración de la Comuni-dad Autónoma de Euskadi y su Sector Público, de acuerdo con lo previsto en el Título III de la presente Ley.
- d) Aquellas otras que se deriven de lo pre-visto en la presente Ley.

3. Son competencias del Instituto Vasco de Admi-nistración Pública en relación con el personal empleado público del conjunto de las Adminis-traciones públicas vascas:

- a) La acreditación de los perfiles lingüísticos del personal empleado público de todas las Administraciones públicas vascas en los términos previstos en la presente Ley.
- b) El reconocimiento de la formación no organizada o impartida por el Instituto Vasco de Administración Pública y de las competencias profesionales, de confor-midad de lo previsto en la correspon-diente normativa de desarrollo.
- c) El desarrollo de políticas de fomento de la investigación y difusión de las publica-ciones en el ámbito de los recursos hu-manos de las Administraciones públicas vascas.
- d) La acreditación de las competencias profesionales del personal directivo pú-blico de acuerdo con lo previsto en el Título III de la presente Ley.
- e) La gestión de los fondos destinados a financiar la formación continua de los empleados públicos de las Administra-ciones públicas vascas.

- |  |   |
|--|---|
| <p>f) Zuzendaritza-garapeneko programak ematea edo homologatzea euskal administrazio publikoetako zuzendaritzako langile publiko profesionali dagokienez, Eusko Jaurlaritzak eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak jarritako irizpideen arabera.</p> <p>g) Hitzarmenak sinatzea beste euskal administrazio publiko batzuekin, administrazio horiei eskuratze aldera Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen eskumen-eremuko prestazioak eta zerbitzuak; bereziki, alor hauek aintzat hartuta: enplegatutako publikoen prestakuntza, hizkuntza-eskakizunak egiaztatzea eta zuzendaritzako langile publiko profesionalen gaitasunak egiaztatzea.</p> <p>h) Lege honetan aurreikusitakoaren ondoriozko gainerakoak.</p>  | <p>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.</p> <p>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 la Formación de los empleados públicos, la acreditación de perfiles lingüísticos y la acreditación de las competencias del personal Directivo Público Profesional.</p> <p>h) Aquellas otras que se deriven de lo previsto en la presente Ley.</p>  |
| <p>4. Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeak parte hartuko du enplegatutako publikoak hautatzeko prozesuetan, hala funtzionarioei dagozkienetan nola langile lan-kontratudunei buruzkoetan. Horretarako, Herri Ardularitzaren Euskal Erakundearen ordezkari bat izan beharko du dagozkion hautaketa-organoak.</p> <p>5. Hala badagokio, hautaketa-prozesu horien kudeaketa bereganatze aldera, Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeak hitzarmenak edo kudeaketarako gomendioak sinatu ahalko ditu gainerako administrazio publikoekin edo sektore publikoko erakundeekin. Azken kasu horretan, zerbitzua eskatzen duen administrazio publikoak edo erakundeak ordaindu beharko du hautaketa-prozesuaren kostua.</p> <p>6. Era berean, Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeak, hitzarmenak edo kudeaketarako gomendioak sinatuta foru- eta toki-administrazioekin nahiz euskal sektore publikoko gainerako erakundeekin, hauek bereganatzeko aukera izango du, administrazio edo erakunde horietako enplegatuei dagokienez: prestakuntza, kanpo-prestakuntzaren homologazioa eta gaitasunen egiaztatzea. Ildo beretik, Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeak hitzarmen espezifikoak sustatuko ditu EUDEL Euskadiko Udalen Elkartarekin, tokiko entitateen langileen prestakuntza bermatzeko asmoz.</p> <p>7. Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeak lankidetzan ariko da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean enplegu publikoaren eskumena duen sailarekin, prestakuntza-politikaren definizioan eta hautaketa-prozesuen diseinuan ariko ere.</p> <p>8. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorra bere lanpostuak hornitzeko prozedu-</p> | <p>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 un representante del Instituto Vasco de Administración Pública.</p> <p>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. En este último supuesto, los costes del proceso selectivo deberán ser asumidos por la Administración Pública o entidad que demanda el citado servicio.</p> <p>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.</p> <p>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 el diseño de los procesos selectivos.</p> <p>8. La Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi podrá solicitar al Instituto</p> |

retarako lankidetzeta eska diezaioke Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari.

Vasco de Administración Pública su colaboración en los procedimientos de provisión de sus puestos de trabajo.

### 23. artikulua. Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoak Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorren bitartez gauzatuko du ikuskatzelana. Ikuskaritza horrek jarduteko eremutzat izango du Administrazio eta haren sektore publikoaren erakundeetako unitate, zerbitzu eta postu guztiak, direnak direla lurralde-eremua, izaera, izena eta bertan zerbitzuan diharduten langileak.

Euskal Herriko Unibertsitateko irakasleek, iker-tzaileek eta administrazio eta zerbitzuetako langileek, Ertzaintzako langileek eta Osakidetza Euskal osasun zerbitzuko langileek bere araudi espezifikoak bete beharko dute ikuskaritzari dagokionez.

2. Enplegu publikoaren eskumena duen sailari esleituko zaizkio ikuskatze-lanak, eta erabateko independentziaz eta autonomiaz gauzatuko ditu lanok, ikuskatu, aztertu eta ebaluatu beharreko organo eta pertsonen dagokienez.

Horretarako, Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra badu gaitasunik bere zeregina betetzeko behar dituen datu pertsonalak eta informazioa eskatzeko.

3. Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra eginkizun hauek ditu:
  - a) Begiratzea zerbitzu publikoen eta bertako langileen jardunak betetzen duela indarrean diren lege-xedapenetan jasotakoa.
  - b) Zehaztea zerbitzu publikoek zenbateraino funtzionatzen duten helburuak erdiesteari dagokionez, kontuan izanda unitateko giza baliabideak eta baliabide materialak zenbatekoak diren.
  - c) Behar diren neurri edo aldaketa guztiak proposatzea zerbitzuek hobeto funtzionatzeko.
  - d) Lankidetzeta eta aholkularitza eskaintzea diziplina-espeditentak izapidetzeko orduan.
  - e) Sailekin koordinatzea zerbitzu publikoen kalitatea kudeatzeko eta ebaluatzeko programen garapena.

### Artículo 23. 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, servicios y puestos de la Administración y entidades de su sector público, cualquiera que sea su ámbito territorial, naturaleza, denominación y personal que preste sus servicios en los mismos.

El personal docente, el personal investigador y 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 someterá a su normativa específica sobre función inspectora.

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

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) Velar por el sometimiento de la actividad de los servicios públicos y del personal a las disposiciones legales vigentes.
  - b) Determinar el grado de funcionamiento de los servicios públicos en la consecución de sus objetivos teniendo en cuenta los recursos humanos, así como los materiales asignados a la unidad.
  - c) Proponer la adopción de todas aquellas medidas o reformas que se requieran para lograr un mejor funcionamiento de los servicios.
  - d) Colaborar y asesorar en la instrucción de los expedientes disciplinarios.
  - e) Coordinar con los departamentos el desarrollo de los programas de gestión y evaluación de la calidad de los servicios públicos.



- |  |  |
|--|--|
| f) Txostenak egitea bateragarritasunaren alorreko eskaerei buruz.  | f) Informar las solicitudes en materia de compatibilidad.  |
| g) Eskatzen zaizkion analisiak egitea sailetan aplikatzen diren kudeaketa-prozedurak arrazionalizatzeko programak diseinatzeari dagokionez.                              | g) Realizar los análisis que sean requeridos en los diseños de programas de racionalización de los procedimientos de gestión que se aplican en los diferentes departamentos.                               |
| h) Laneko jazarpen-kasurik gertatuz gero, arrazoia edozein dela, lankidetzeta eta aholkularitza ematea ondoriozko jardueretan, bitartekaritza-aldian eta ikerketabatzen. | h) Colaborar y Asesorar en las actuaciones pertinentes, en la fase de mediación y en las comisiones de investigación que se creen como consecuencia de casos de acoso, por cualquier razón, en el trabajo. |

### III. KAPITULUA

#### Gainerako euskal administrazio publikoetan enplegu publikoaren eskumena duten organoak

#### 24. artikulua. Foru- eta toki-administrazioetan eta Euskal Herriko Unibertsitatean enplegu publikoaren eskumena duten organoak

- Foru- eta toki-administrazioei eta Euskal Herriko Unibertsitateari dagokienez, organo hauek izango dira eskumendun enplegu publikoaren alorrean: foru- eta toki-araubideari buruzko legerian aurreikusitakoak eta, hala badagokio, lege honetan osagarri gisa ezarritakoak.
- Organo horiek egikaritzeko dituzte enplegu publikoaren alorreko araugintza- eta exekuzio eskumenak, lege honetan aurreikusitakoaren arabera egikaritu ere.
- Zehazki, foru eta toki-administrazioek eta Euskal Herriko Unibertsitateak, beren buruak antolatzeko ahalak erabiliz, Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorra sortuko dute, hala badagokio.

Toki-erakundeek ez baldin badute gaitasun tekniko edo finantzariorik aski Langileen eta Zerbitzuen Ikuskaritza Orokorren eginkizunak behar bezala betetzeko, foru-administrazioek lagunduko diete, artikulua honetan jartzen duena bermatzearen. Horretarako, dagokion hitzarmena sinatuko dute, eta bertan zehaztuko dute zer ondorio ekonomiko ekarriko duen sinadurak.

#### 25. artikulua. Gainerako administrazio publikoetako organo eskumendunak

Lege honen 3.2. artikuluan aipatzen diren gainerako administrazio publikoek dagokienez, kasuan kasuko erakundearen gobernu-organoei egokitu zaie enplegu publikoaren eskumena egikaritzea, aplikagarri zaien araudi berezian xedatutakoaz bat.

### 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

- Los órganos competentes en materia de empleo público en las Administraciones Forales, Locales y Universidad del País Vasco, serán los que se prevén en la legislación de régimen foral y local y, en su caso, los que se establecen complementariamente en esta Ley.
- Las competencias normativas y ejecutivas en materia de empleo público se ejercerán por dichos órganos de acuerdo con lo previsto en la presente Ley.
- 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 el presente artículo. A dicho efecto, se procederá a la suscripción del correspondiente convenio, en el que deberán determinarse los efectos económicos subsiguientes de la firma del mismo.

#### 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.



**II. TITULUA**  
**EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOEN ZERBITZUKO LANGILEAK**

**I. KAPITULUA**  
**Euskal administrazio publikoen zerbitzuko langileak. Funtzionarioak eta langile lan-kontratudunak**

**26. artikulua. Enplegatu publikoen motak**

1. Hauek dira enplegatu publiko: euskal administrazio publikoetako lanpostuetan eginkizun profesional ordaindutan dihardutenak.

Hauek ere hartuko dira langile publikotzat, lege honetan zehaztutakoaren arabera: euskal sektore publikoaren erakunde 3. artikuluan aipatuetan dihardutenak.

2. Euskal enplegatu publikoak, zer araubide juridiko duten, mota hauetakoren batekoak izango dira:
- a) Karrerako funtzionarioak.
  - b) Bitarteko funtzionarioak.
  - c) Lan-kontratu finkoko langileak, lan-kontratu mugagabeko langileak edo aldi baterako lan-kontratuko langileak.
  - d) Behin-behineko langileak.

**27. artikulua. Karrerako funtzionarioak**

Hauek dira karrerako funtzionario: legezko izendapen bat medio, ordaindutako zerbitzu profesional iraukorrak ematen dituztenak eta euskal administrazio publikoetara loturik daudenak zuzenbide publikoak araututako estatutu baten bidez.

**28. artikulua. Bitarteko funtzionarioak**

1. Hauek dira bitarteko funtzionario: urgentziak eta beharrak hala aginduta, berariaz justifikatutako arrazoiak direla-eta, berez karrerako funtzionarioei erreserbatutako eginkizunak betetzeko izendatzen dituztenak, inguruabar hauetakoren bat gertatzen denean:

- a) Plaza hutsak egonda, karrerako funtzionarioekin bete ezin direnean.
- b) Aldi baterako ordezkatea lanpostua betetzen duen pertsona, dela lanpostuaren titular dela bitarteko funtzionario.
- c) Zeregin-kopuru handiegia edo zeregin-pilaketa egotea. Gehenez ere, sei hileko

**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.

También tendrá la consideración de personal empleado público, en los términos previstos en la presente Ley, aquél que desarrolle funciones en los entes del sector público vasco incluidos en el artículo 3.

2. El personal empleado público, en función de las peculiaridades de su régimen jurídico, se encuadra en las siguientes clases:
- a) Personal Funcionario de carrera.
  - b) Personal Funcionario interino.
  - c) Personal laboral fijo, por tiempo indefinido o temporal.
  - d) Personal eventual.

**Artículo 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



- |  |   |
|--|---|
| <p>eperako izango da, hamabi hileko aldi batean.</p>   | <p>un período de doce meses.</p>  |
| <p>d) Funtzionarioen lanaldi-murrizketa edo prestakuntza-prozesuak.</p>  | <p>d) En el supuesto de reducción de jornada o procesos de formación del personal funcionario.</p>  |
| <p>e) Aldi baterako programen exekuzioa, hauek kontuan hartuta:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Euskal administrazio publikoaren gobernu-organismoek aldi baterako programen exekuzioa onartu ahal izango dute; betiere, programa horiei lotutako zereginak ezin baidituzte bete dauden langileekin.</li> <li>2. Oro har, aldi baterako programen iraupena ez da hiru urte baino gehiago izango, eta, hala behar eta justifikatuz gero, gehienez urte betez luza daiteke. Luzapenerako, baina, aldeko txostena beharko da, aurretiaz, dagokion euskal administrazio publikoaren Ogasun eta Funtzio Publikoaren eskumena duen sail edo erakundeak emana.</li> </ol> <p>Behin berrogeita zortzi hilabeteko epea gaindituta, ezin izango da beste programa bat onartu, baldin eta helburu berberak baditu eta ezaugarri berberak edo antzekoak.</p> | <p>e) La ejecución de programas de carácter temporal, conforme a lo siguiente:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>2. Con carácter general, la duración de los programas de carácter temporal no podrá exceder de los tres años, prorrogable, en caso de necesidad justificada, hasta un máximo de otro año, y previo informe favorable de los departamentos u organismos competentes en materia de Hacienda y Función Pública, en el seno de la correspondiente Administración Pública vascas.</li> </ol> <p>Superado el plazo de cuarenta y ocho meses, no será posible aprobar un nuevo programa con los mismos objetivos e idénticas o similares características.</p>           |
| <p>2. Bitarteko funtzionario izateari utziko zaio izendapenaren arrazoiak desagertzen direnean edo aurreko zenbakian aurreikusitako epeak betezen direnean, eta, zehazki, kasu hauetan:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Aldi baterako programak amaitzean, programok amaitzen diren unean, eta, edozein kasutan, izendapenetik gehienez ere berrogeita zortzi hilabete igarotakoan.</li> <li>b) Lanpostu-erreserbarako eskubiderik ez duten karrerako funtzionarioak itzultzean edo berriro atxikitzean, baldin eta, itzultzeko edo berriz sartzeko irizpideen arabera, okupatzailerik gabeko dotazio hutsik ez badago.</li> <li>c) Lanpostua arauz hornitzean, enplegu publikoaren eskaintzaren bidez edo funtzionarioen mugikortasunerako lege ezarrita dauden prozeduretakoren baten bitartez. Artikulu honen 1. zenbakiko a)</li> </ol>      | <p>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:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>a) Por la finalización de programas temporales, en el momento que éstos finalicen y, en cualquier caso, a los cuarenta y ocho meses como máximo de producirse su nombramiento.</li> <li>b) Por el reingreso o readscripción de personal funcionario de carrera sin derecho a reserva de puesto de trabajo, cuando no existan dotaciones vacantes sin ocupante de acuerdo con los criterios de reingreso o de reincorporación.</li> <li>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</li> </ol> |

letran jasotako egoeran, bitarteko funtzionarioek betetzen dituzten plaza hutsak enplegu-eskaintzan sartu beharko dira, izendapena egin deneko ekitaldi horretan bertan edo, ezinezkoa bada, hurrengoan, non eta lanpostua amortizatzea erabakitzen ez den.

d) Lanpostua amortizatzean.

3. Era berean, bitarteko funtzionarioek funtzionario izateari utziko diote karrerako funtzionario izateari uzteko arrazoiak gertatzen diren kasuetan ere.
4. Karrerako funtzionarioen araubide orokorra aplikatu ahal izango zaie bitarteko funtzionarioei beren izaerari egokitzen zaion neurrian eta lege honetan jasota dagoen moduan.

### 29. artikulua. Langile lan-kontratudunak

1. Hauek dira euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratudun: aurrekontuan diruz hornitua dauden lanpostu edo plazetan dihardutenak; jardun ere, idatziz formalizatutako lan-kontratu baten bitartez, lan-arloko legeriaren arabera langileak kontratatzeke edozein modalitate baliatuta.
2. Honelakoak izan daitezke langile lan-kontratudunak, kontratuaren iraupenaren arabera: finkoak, epai baten ondorioz epemugarik ez dutenak edo aldi baterakoak.
3. Lan-kontratu finkoko langileak eta aldi baterako lan-kontratuko langileak hautatzeko, lege honetan aurreikusitako sistemen arabera jardun behar da, eta beti errespetatu behar dira Konstituzioan jasotako printzipio hauek: berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna, publikotasuna eta lehia askea.
4. Aldi baterako lan-kontratuko langileak kontratatzeari eta haien kontratua bertan behera uzteari dagokienez, kontratu-mota bakoitzari aplikatzen zaion lan-legeria izango da arau.
5. Zuzendaritzako langile lan-kontratudunak goizuzendaritzako lan-harreman bereziaren pean egongo dira, eta lege honetan zehaztutako printzipioen arabera izendatuko dira. Halaber, lege honetan xedatuta dagoena aplikatuko zaie alderdi hauetan: jardunaren ebaluazioa, ordainsari aldakorrek eta zuzendaritzako langile publiko profesionalen lan-baldintzak zehaztea.
6. Hauek aplikatuko zaizkie epai baten bitartez langile lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren

el supuesto de la letra a) del apartado 1 de este artículo, las plazas vacantes desempeñadas por personal funcionario interino deberán incluirse en la oferta de empleo correspondiente al ejercicio en que se produce el nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

d) Por la amortización del puesto de trabajo.

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

### Artículo 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 la presente Ley, respetando en todo caso los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad, así como los de publicidad y libre concurrencia.
4. La contratación del personal laboral temporal y el cese del mismo se regirá por la legislación laboral aplicable a cada modalidad contractual.
5. El personal laboral de carácter directivo se encontrará sometido a la relación laboral de carácter especial de alta dirección y será designado atendiendo a los principios establecidos en esta Ley. Asimismo, le será de aplicación lo dispuesto en la presente Ley en materia de evaluación del desempeño, retribuciones variables y determinación de las condiciones de empleo del personal directivo público profesional.
6. Al personal que adquiera la condición de personal laboral por tiempo indefinido no fijo en



izaera lortzen dutenei: lege honen hogeita zortzigarren xedapen gehigarriko aurreikuspenak.

cumplimiento de sentencia judicial le resultarán de aplicación las previsiones contenidas en la Disposición Adicional Vigésimoctava de esta Ley.

## II. KAPITULUA

### Konfiantzako eta aholkularitza bereziko langileak

#### 30. artikulua. Behin-behineko langileak

1. Hauek dira behin-behineko langile: izendapen bati esker eta behin betiko izaerarik gabe, berriaz konfiantzakotzat edo aholkularitzakotzat kalifikatutako eginkizunak besterik betetzen ez dituztenak, eta ordainketa xede horretarako aurrekontu-kredituetatik jasotzen dutenak.
2. Behin-behineko langileek ezin izango dute eskal administrazio publikoen barruan bete zuzendaritzako eginkizunik, funtzio exekutiborik edo funtzionario edo langile lan-kontratudunei gordetakorik.
3. Hauek baino ez dira behin-behineko langileak izendatzeko gai: Lehendakaria, diputatu nagusiak, alkateak, lehendakariordea, sailburuak, foru-diputatuak, Herri Kontuen Euskal Epaitegiko lehendakaria eta Euskal Herriko Unibertsitateko errektorea. Eusko Jaurlaritzak, foru aldundiek, batzar nagusiek edo udalek zehatuko dituzte, kasu bakoitzean, behin-behineko langileen gehieneko kopurua eta haien atxikipen organikoa; zehaztu ere, beren araudian aurreikusitakoaren arabera eta gastu publikoaren ekonomia-printzipioa begiratuta.
4. Behin-behineko langileen lanpostuak eta ordainsariak lanpostu-zerrendetan edo antzeko antolaketa-tresnetan jasoko dira eta publikoak izango dira. Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian edo dena delako lurralde historikoko aldizkari ofizialean argitaratu beharko dira.
5. Behin-behineko langileak izendatzea eta lanpostutik kentzea libreak izango dira. Behin-behineko langileak lanpostua utzi beharko du, nolana den ere, konfiantzako edo aholkularitzako eginkizunak jaso dituen agintariak bere lanpostua uztean.
6. Behin-behineko langile izateak ez du merezimendurik ekarriko funtzionario edo langile lan-kontratadun bihurtzeko. Era berean, ez da merezimendua izango barne-sustapeneko prozesuetarako.
7. Behin-behineko langileei karrerako funtzionarioen araubide orokorra aplikatuko zaie haien egoeraren izaerari egokitzen zaien neurrian.

## 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 el/la Lehendakari, los/as Diputados/as Generales, los/as Alcaldes/as, el/la Vicelehendakari, los/as Consejeros/as y los/as Diputados/as Forales, el/la Presidente/a del Tribunal Vasco de Cuentas públicas y el/la Rector/a de la Universidad del País Vasco, podrán designar personal eventual. El Gobierno Vasco, las Diputaciones Forales, o los Ayuntamientos determinarán en cada caso el número máximo de personal eventual y su adscripción orgánica, de acuerdo con lo previsto en su propia normativa y atendiendo al principio de economía del gasto público.
4. Los puestos de trabajo del personal eventual, así como sus retribuciones, se recogerán en las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos de ordenación similares y tendrán carácter público, debiendo publicarse en el Boletín Oficial del País Vasco o, en su caso, en el Boletín Oficial del Territorio Histórico.
5. El nombramiento y el cese del personal eventual serán libres. El cese tendrá lugar, en todo caso, cuando se produzca el de la autoridad a la que preste su función de confianza o asesoramiento.
6. La condición de personal eventual no podrá constituir mérito para el acceso a la condición de personal funcionario ni de personal laboral. Tampoco constituirá mérito para los procesos de promoción interna.
7. Al personal eventual, en lo que sea adecuado a la naturaleza de su condición, le será aplicable el régimen general del personal funcionario de carrera.

**III. TITULUA**  
**ZUZENDARITZA FUNTZIOA ETA ZUZENDARI-**  
**TZAKO LANGILE PROFESIOALEN ESTATUTUA**  
**EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAN**

**I. KAPITULUA**  
**Zuzendaritza publiko profesionala. Antolamendua**

**31. artikulua. Zuzendaritza publiko profesionala**

1. Hauek hartzen ditu barnean zuzendaritza publiko profesionalak: administrazio publiko bakoitzak bere antolakuntza-ahalez baliatuta zuzendaritzakotzat definitzen dituen lanpostu guztiak; definitu ere, dagozkion antolaketa-tresnetan edo arauetan, lege honek xedatuarekin bat etorrira.
2. Zuzendaritza publiko profesionala osatzen duten lanpostuak gobernu-maila bakoitzaren zuzendaritza politikoaz arduratzen diren organoen mende daude, eta titulu honetan zehazten diren funtzioak izango dituzte.
3. Lege-mailako arauen batek aurreikusten ez duen bitartean, ezin da zuzendaritza publiko profesionaleko lanposturik jarri izaera bereko beste postu batzuen mende.

**32. artikulua. Zuzendaritzako langile publiko profesionalak**

1. Lege honetan ezarritakoaren arabera, hauek izango dira zuzendaritzako langile publiko profesionalak: aurreko artikuluan 31.ean, alegia, aipatzen diren zuzendaritza-izaerako lanpostuen titularrak.
2. Ez dira zuzendaritza publiko profesionalekoak izango, ordea, zuzendaritza-izaerako postuak, baldin eta haien titularrei goi-kargudunen estatutu juridikoa aplikatu behar bazaie.

**33. artikulua. Zuzendaritza-izaerako lanpostuen eginkizunak**

1. Hauek izango dira zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostu euskal administrazio publikoetan: halakotzat definitzen direnak administrazio bakoitzeko zuzendaritza izaerako lanpostuak antolatzeke baliabideetan.
2. Zehatzago esanda, zuzendaritzako lanpostutzat jo ahal izango dira batez ere eginkizun hauek, guztiak edo batzuk, gauzatzea dakartenak:
  - a) Helburuak jartzea eta ebaluatzea.
  - b) Zuzendaritza politikoan onartutako politika publikoak prestatzen eta exekutatzen parte hartzea.

**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, de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley.
2. Los puestos de trabajo que conforman la Dirección Pública Profesional se sitúan bajo los órganos que asuman la dirección política de cada nivel de gobierno y tendrán atribuidas las funciones que se detallan en el presente título.
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.

**Artículo 32. Personal Directivo Público Profesional**

1. Tendrán la consideración de Personal Directivo Público Profesional las y los titulares de los puestos de trabajo de naturaleza directiva señalados en el anterior artículo 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 vengán 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) Establecimiento y evaluación de objetivos.
  - b) Participación en la formulación y ejecución de programas y de políticas públicas adoptadas por los niveles de dirección política.



- |  |   |
|--|---|
| <p>c) Beren eskumeneko zerbitzuak eta proiektuak planifikatzea, koordinatzea eta ebaluatzea, eta berrikuntzak eta hobekuntzak egitea, zuzendaritza politikoko organoek zuzenean gainbegiratuta.</p> <p>d) Dagokien eskumen-eremuan, pertsonen zuzendaritza, baliabideen kudeaketa eta aurrekontuaren exekuzioa.</p> <p>e) Autonomia eta ardura handia hartzea bere helburuak betetzean, dagozkion euskal administrazio publikoen gobernu-organoen ezarritako jarraibideak begiratuta.</p> <p>f) Postua betetzeak eskatzen duen kudeaketa-, teknika- edo lanbide-eduki nabaria, eta funtsezko ekarpena politika publikoak abiarazi eta garatzeko.</p> | <p>c) Planificación, coordinación, evaluación, innovación y mejora de los servicios y proyectos de su ámbito competencial, bajo la inmediata supervisión de los órganos de dirección política.</p> <p>d) Dirección de personas, gestión de recursos y ejecución del presupuesto en el ámbito de sus competencias.</p> <p>e) 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.</p> <p>f) El marcado contenido de gestión, técnico o profesional que requiere el desempeño del puesto y su contribución esencial a la puesta en marcha y desarrollo de las políticas públicas.</p> |
|--|---|
3. Nolanahi ere, euskal administrazio publikoetako gobernu-organoen esku egongo da, erabat, lanpostu jakin batzuk norbere administrazio publikoko zuzendaritza publiko profesionalaren barruan sartzea, egokitzat jotako autoantolamendu- eta aukera-irizpideen arabera.

#### 34. artikulua. Zuzendaritza-izaerako lanpostuen eskakizunak

1. Euskal administrazio publikoetako zuzendaritza-lanpostuak betetzeko, beharrezkoa izango da graduko unibertsitate-titulua edo enplegu publikora iristeko titulazio baliokidea izatea.
2. Euskal administrazio publikoetako zuzendaritza publiko profesionala lanpostuak beteko dituztenei dagokienez, bertako langile funtzionarioak edo langile lan-kontratadunak izan daitezke. Kanpoko langileak ere izan daitezke, baina, horretarako, inguruabar hori definitu beharko da zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatzeko baliabide edo tresnetan.
3. Euskal administrazio publikoek zuzendaritza-postu jakin batzuk gorde ahal izango dituzte karrerako funtzionarioek edo lan-kontratu finakoko langileek bete ditzaten, kontuan hartuta dagokion administrazioaren antolaketa-eredua eta bete beharreko eginkizunen nolakoa.

#### 35. artikulua. Zuzendaritza-postuen monografiak

1. Euskal administrazio publikoek eta haien erakunde instrumentalek monografia bana egin beharko diote egituran daukaten zuzendaritza-postu bakoitzari. Hauek zehaztu beharko ditu

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

1. El desempeño de los puestos de naturaleza directiva de las Administraciones públicas vascas requiere encontrarse en posesión de titulación universitaria de grado o titulación equivalente 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 las mismas, debiendo definirse tal circunstancia en los respectivos instrumentos de ordenación de los puestos de trabajo de naturaleza directiva.
3. Las Administraciones públicas vascas podrán reservar determinados puestos directivos para ser provistos por personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, en función del modelo organizativo de las respectivas Administraciones y la naturaleza de las funciones a desempeñar.

#### 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 mono-

monografiak: zer eginkizun esleitu zaion lanpostu bakoitzari, eta, hala badagokio, zer gaitasun profesional berezi eskatzen den lanpostuko zereginak zuzen betetzeko.

2. Lanpostuan aritzeko eskatzen diren gaitasun profesionalak gutxienez hiru atal hauetan sailkatu beharko dira:
  - a) Eskatzen diren gutxieneko ezagutzak.
  - b) Gutxieneko lan-esperientzia eremu funtzional bereko edo antzeko bateko lanpostuetan. Behar izanez gero, hau ere adieraziko da: zer prestakuntza-programa baloratuko diren zuzendaritza-postua hornitzeko prozesuan.
  - c) Bestelako gaitasun batzuk, lanpostua zuzen betetzeari lotuak.

### 36. artikulua. Zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatze baliabideak edo tresnak

1. Zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolatze baliabide batean jasoko dira zuzendaritza-izaerako lanpostuak, eta baliabide edo tresna hori, enplegu publikoari buruzko oinarriko legeetan aurreikusitakoaren arabera, ez da negoziazio kolektiboaren xede izango.
2. Beraz, zuzendaritza-lanpostuak antolatze baliabide horretan, gutxienez datu hauek jasoko beharko dira espresuki:
  - a) Lanpostuaren izena.
  - b) Lanpostua hornitzeko eskakizun orokorrak. Besteak beste, hauek zehaztu beharko dira: lanpostua dagokion administrazio karrerako funtzionarioei edo lan kontratu finkoko langileei erreserbatzen zaientzako, edo beste administrazio batzuetako langileentzat irekita dagoen, are enplegatutako publiko ez direnentzat ere.
  - c) Lanpostuaren betekizun bereziak, lanpostuan jarduteko eskatzen diren gaitasun profesionalen lotuak.
  - d) Dena delako zuzendaritza-lanpostua funtzionario publikoen sistemaren barruan badago, lanpostua hornitzeko behar den edo diren garapen profesionaleko gradua edo graduak, karrera profesionaleko sistema ezarrita badago; hala badagokio, lanpostua hornitzeko behar den gradu personal finkatua.

grafia 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 el desempeño del mismo.
  - 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.



- |  |   |
|--|---|
| <p>e) Lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna eta, hala badagokio, hizkuntza-eskakizunaren derrigortasun-data.</p> <p>f) Lanpostuaren ordainsariak, ordainsari osagarriak eta aurreikusitako helburuak erdietsi edo gaindituz gero jaso daitezkeen ordainsari aldakorren gehieneko portzentajeak, dagokion erakundearen aurrekontuetan ezarritakoaren arabera, lege honetan aurreikusitako ehunekoaren mugak muga.</p> | <p>e) Perfil lingüístico del puesto de trabajo y, en su caso, fecha de preceptividad del perfil lingüístico.</p> <p>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 respectivos presupuestos de la entidad con las limitaciones porcentuales previstas en esta Ley.</p> |
|--|---|
3. Euskal administrazio publiko bakoitzaren organo eskudunak onartuko du antolamendubaliabide edo -tresna hori. Publikoa izango da, eta dagokion aldizkari ofizialean argitaratuko da.
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.

## II. KAPITULUA

### Zuzendaritzako langile publiko profesionalak izendatzeko prozedura eta haien araubide juridikoa

#### 37. artikulua. Zuzendaritzako langile publiko profesionalak izendatzeko prozedura

1. Zuzendaritzako langile publiko profesionalak izendatzeko prozeduretan merezimendu- eta gaitasun-printzipioei begiratuko zaie, bai eta lanpostuak betetzeko izangaien egokitasunari ere; horretarako, gaitasun profesionalak egiaztatze sistema bat erabiliko da, artikulua honetan aurreikusia.
2. Zuzendaritzako langile publiko profesionalak izendatzeko prozedurarako erreserbatu diren lanpostuak deialdi publikoan aterako dira. Deialdi horrek zehaztuko du zer ezaugarri eta gaitasun profesional eskatzen diren lanpostuak hornitzeko, lege honen 36. artikuluan aurreikusten diren antolamendu-baliabideetan ezarritakoaren arabera.
3. Deialdia dagokion aldizkari ofizialean argitaratuko da, eta, behar izanez gero, beste bide batzuk ere erabiliko dira deialdiaren zabalkunde eta izangaien partaidetza bermatzeko.

Zuzendaritzako lanpostuak hornitzeko deialdiak, era berean, dagokion administrazio publikoaren egoitza elektronikoan ere agertuko dira.

4. Lege honen 36. artikuluan jasotzen diren antolamendu-baliabideek ezarritakoaren arabera, honelakoak izan daitezke zuzendaritzako langile publikoak izendatzeko prozedurarako deialdiak: dagokion administrazio publikoaren langileentzat mugatuak; irekiak, baldin eta plazak beste administrazio publiko batzuetako langileei ere eskaintzen bazaizkie, edo euskal administra-

## 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 y capacidad, 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. Las convocatorias de los procedimientos de designación de personal Directivo Público Profesional podrán, de acuerdo con lo que establezcan los Instrumentos de ordenación recogidos en el artículo 36, ser limitadas al personal propio de la respectiva Administración pública, tener carácter abierto y ofertarse tales plazas a personal de otras administraciones públicas o





zio publikoetako langile ez direnentzakoak.

5. Toki Administrazioak, haren administrazio instituzionalak eta aipatu administrazioen mendeko erakunde instrumental nortasun juridikodunek zilegi dute Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeari eskatzea izangaien zerrenda bat, zuzendaritzako langile publiko profesionalak izendatzeko. Nolanahi ere, zuzendaritzako langile publiko profesionalen izendapena aipatu administrazioen borondatearen eta azken erabakimeneren mende geratuko da.
6. Jaurlaritzak dekretuz arautuko ditu hauek: gaitasun profesionalak egiaztatze prozedura, gaitasun horien ebaluazioa, zuzendaritzako langile profesionalak hautatu eta izendatzeko irizpideak eta lanpostua uzteko inguruabarrak. Nolanahi ere, beti errespetatuko du eremu horretako foru-, toki- eta unibertsitate-autonomiaren printzipioa.

### 38. artikulua. Kudeaketaren erantzukizuna: emaitzen ebaluazioa

1. Zuzendaritza-postuen titularrak ebaluazioaren mende egongo dira. Ebaluaziorako irizpide izango dira: eraginkortasuna eta efizientzia, kudeaketaren erantzukizuna eta emaitzen kontrola, ezarri zaizkien xede eta helburuen arabera. Edonola ere, xede eta helburu horiek berriro definitu ahal izango dira, unean uneko politika publikoen arabera.
2. Hauek egin ahal izango dute emaitzen ebaluazioa: nagusi hierarkikoak; beste pertsona batzuek, zeinek, aztertze eta egiaztatze aukera izanik, fidagarritasun-, objektibotasun-, inpartzialtasun- eta ebidentzia-irizpideak beteko baitituzte ebaluazioan, eta dagokion gobernu-organok. Emaitzak ebaluatze orduan, batez ere honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:
  - a) Helburuak jartzea eta ebaluatzea.
  - b) Proiektuen diseinua, plangintza eta kudeaketa.
  - c) Pertsonen zuzendaritza eta kudeaketa.
  - d) Baliabide material, finantzario edo teknologikoen kudeaketa.
3. Izendapen-erabakiak eta goi-zuzendaritzako kontratuak pizgarri-sistema bat ezar dezakete, kudeaketan lortutako emaitzen arabera. Horretarako, ordainsari aldakorren sistema bat ezarriko da, oinarritzat hartuta helburuen bete-

convocarse para personal no perteneciente a las Administraciones públicas vascas.

5. La Administración Local, su respectiva Administración institucional y los demás entes instrumentales con personalidad jurídica propia dependientes de las Administraciones citadas, podrán solicitar al Instituto Vasco de Administración Pública, una relación de personas candidatas, a los efectos de proceder a la designación de personal Directivo Público Profesional. En todo caso, la designación de personal Directivo Público Profesional estará sujeta a la voluntariedad y capacidad decisoria última de las citadas Administraciones.
6. 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. Las y los titulares de los puestos directivos estarán sujetos a evaluación con arreglo a los criterios de eficacia y eficiencia, responsabilidad por su gestión y control de resultados en relación con las metas y objetivos que les hayan sido fijados. En todo caso, esas metas y objetivos podrán ser redefinidos en función de las políticas públicas que se impulsen en cada momento.
2. La evaluación de sus resultados podrá ser llevada a cabo por la persona superior en la jerarquía, por aquellas personas que, por su posibilidad de observación y constatación, cumplan con los criterios de fiabilidad, objetividad, imparcialidad y evidencia en sus evaluaciones y por el órgano de gobierno correspondiente. En la evaluación de resultados se tendrán en cuenta especialmente los siguientes criterios:
  - a) Establecimiento y evaluación de objetivos.
  - b) Diseño, planificación y gestión de proyectos.
  - c) Dirección 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



tze-mailaren arabera osagarri bat, zeina emaitzen arabera aldatuko baita. Osagarri hori inoiz ez da izango zenbateko finkokoa, ez eta lanpostuko ordainsari guztien ehuneko bosta baino txikiagoa eta ehuneko hamabosta baino handiagoa ere. Kalkulua egiteko, ordainsari guzti horietatik kanpo utziko dira, hala badagokio, funtzionarioen karrera profesionaleko osagarria eta antzintasuna.

4. Gobernu Kontseiluak hauek onartuko ditu dekretuz bere eskumen-esparrurako: alde batetik, araubide orokor bat, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zuzendaritzako langileentzako pizgarriak onartu eta ezartzeko; bestetik, pizgarrien ordainketa ahalbideratu duen ebaluazio-sistema.

Gainerako euskal administrazio publikoek ere beharrezko diren neurriak hartu ahal izango dituzte, zuzendaritzako langileentzako pizgarrien araubidea ezarri eta langile horien ebaluazio-sistema finkatzeko, pizgarriok ordaintze aldera. Horretarako erreferentziatzat hartuko dituzte Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak eta Eusko Jaurlaritzak berak emandako irizpide eta orientazio orokorrak.

### 39. artikulua. Zuzendaritzako langile publiko profesionali aplikatzeko araubide juridikoa

1. Zuzendaritzako langile publiko profesionalen enplegu-baldintzak ez dira hartuko negoziazio kolektiboaren gaitzat; izan ere, kasuan kasuko administrazio publikoaren gobernu-organismoen eskudunek zehaztuko dituzte, beren kabuz.
2. Irizpide hauen arabera formalizatuko dituzte zerbitzu-harremanak euskal administrazio publikoetako sektore publikoko zuzendaritza-postuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioek:
  - a) Dena delako zuzendaritza-postua baldin bada Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrekoa, Foru Administrazioa, Toki Administrazioa edo Euskal Herriko Unibertsitatekoa, edota administrazio horien menpeko erakunde autonomo edo zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako, dagokion izendapenaren bitartez hornituko da postua.
    1. Karrerako funtzionarioek zerbitzu aktiboan jarraituko dute, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, baldin eta beren administrazio publikoko zuzendaritza-postuak betetzeko izendatzen badituzte, edo haren menpeko organismo autonomo edo zuzenbide

un complemento de cumplimiento de objetivos, que oscilará en su cuantía en función de los resultados. Dicho complemento no podrá, en ningún caso ser de cuantía fija, ni ser inferior al cinco ni superar el quince por ciento del total de retribuciones del puesto de trabajo, excluido, en su caso, el complemento de carrera profesional del personal funcionario y la antigüedad.

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 el abono de los mismos.

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, Administración Foral, Administración Local o 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 el correspondiente nombramiento.
    1. El personal funcionario de carrera se mantendrá en situación de servicio activo, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, cuando se trate de la designación en puestos directivos correspondientes a su propia Administración pública u organis-

- pribatuko erakunde publikoetako zuzendaritza-postuak betetzeko.
2. Funtzionarioak, berriz, beste administrazio publiko batzuen zerbitzuko egoeran egongo dira, eta jatorrizko lanpostuaren erreserbari eutsiko diote, baldin eta beren administrazio zuzendaritza-postuetarako barik beste administrazio publiko bateko edo haren organismo autonomo eta zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako zuzendari-postuak betetzeko izendatzen badituzte.
- b) Euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionalekoak ez diren erakunde instrumentaletako zuzendaritza-postuei dagokienez, goi-zuzendaritzako lan-kontratua formalizatuko da postua hornitzeko. Karrerako funtzionarioak, bestalde, sektore publikoko erakunde instrumentaletako zuzendaritzako langile publiko profesional modura zerbitzuak emateko egoerara pasatuko dira, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, lege honen X. tituluaren aurreikusita-koaren arabera.
3. Irizpide hauen arabera formalizatuko dituzte zerbitzu-harremanak euskal administrazio publikoetako sektore publikoko zuzendaritza-postuak betetzen dituzten lan-kontratu finkoko langileek:
- a) Dena delako zuzendaritza-postua baldin bada Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorrekoa, Foru Administrazioa edo Toki Administrazioa, edota administrazio horien menpeko erakunde autonomo edo zuzenbide pribatuko erakunde publikoetako, dagokion izendapenaren bitartez hornituko da postua. Lan-kontratu finkoko langileak nahitaezko eszedentzia-egoerara pasatuko dira, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, hala badagokie.
- b) Euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionalekoak ez diren erakunde instrumentaletako zuzendaritza-postuei dagokienez, goi-zuzendaritzako lan-kontratua formalizatuko da postua hornitzeko. Lan-kontratu finkoko langileak nahitaezko eszedentzia-egoerara pasatuko dira, eta jabetzan duten lanpostua erreserbatuko zaie, hala badagokie.
- mos autónomos y entes públicos de derecho privado pertenecientes a la misma.
2. El personal funcionario se mantendrá en situación de prestar servicio en otras administraciones públicas, manteniendo la reserva de su puesto de origen, cuando se trate de la designación en puestos directivos correspondientes a otra Administración pública o a organismos autónomos y entes públicos de derecho privado de otra Administración Pública distinta a la propia.
- b) Si se trata de la designación de un puesto directivo perteneciente a entes instrumentales que no se encuentren integrados en la Administración institucional de las Administraciones públicas vascas, se procederá a la provisión del puesto mediante la formalización de un contrato laboral de alta dirección. El personal de carrera pasará a la situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, conforme a lo previsto en el Título X de esta Ley.
3. El personal laboral fijo que desempeñe puestos directivos correspondientes al sector público de las Administraciones públicas vascas, formalizará 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, Administración Foral o Administración local, como a los organismos autónomos y entes públicos de derecho privado dependientes de dichas Administraciones, se procederá a la provisión del puesto mediante el correspondiente nombramiento. El personal laboral fijo pasará a la situación de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, en su caso.
- b) Si se trata de la designación de un puesto directivo perteneciente a entes instrumentales que no se encuentren integrados en la Administración institucional de las Administraciones públicas vascas, se procederá a la provisión del puesto mediante la formalización de un contrato laboral de alta dirección. El personal laboral fijo pasará a la situación de excedencia forzosa, con reserva del puesto de trabajo cuya titularidad ostente, en su caso.



- |  |   |
|--|---|
| <p>4. Zuzendaritza-lanpostuak betetzeko izendatu langileak ez badira euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionario edo lan-kontratu finkoko langile, goi-zuzendaritzako lan-kontratuaren bitartez formalizatuko dute zuzendaritza-postuarekiko lotura.</p>  | <p>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.</p>  |
| <p>5. Zuzendaritzako langile publiko profesionalak, bestalde, Eusko Jaurlaritzako kargu publikodunen bateraezintasunen araubidea bete beharko dute, ahaztu gabe, jakina, toki-araubideko oinarritzko legeriak bateraezintasunei eta interesgatazkei buruz aurreikusitako berezitasunak, Toki Administrazioako zuzendaritzako langile publiko profesionalak dagokienez.</p> | <p>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.</p> |
| <p>6. Zuzendaritzako langile publiko profesional izatea ez da merezimenduztat joko funtzionario edo langile lan-kontratudun izatera iristeko orduan. Dena den, barne-sustapeneko eta hornitzeko prozesuetan baloratu ahal izango da.</p>   | <p>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 para los procesos de promoción interna y provisión.</p>  |
| <p>7. Nolanahi ere, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuak bere arauen arabera hornituko ditu zuzendaritza-postuak, zuzenbide pribatuko erakunde publiko den aldetik.</p>   | <p>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.</p>  |
| <p>8. Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako, Foru Administrazioako, Toki Administrazioako edo Euskal Herriko Unibertsitateko zuzendaritzako langile publiko profesionalak hauek bete beharko dituzte bere jardunean: erakunde bakoitzeko kargudun publikoen jokabide-kodeek dakartzaten irizpideak eta aurreikuspenak.</p>  | <p>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.</p>                               |
| <p>9. Artikulu honetan lanpostuaren erreserba aipatzen denean, lanpostu hau erreserbatzen dela ulertu behar da: enplegatu publikoak jabetzan duena, dela lehiaketaren bitartez, dela destino-esleipenez karrerako funtzionarioaren izaera lortzeko prozesuaren ondoren.</p>  | <p>9. La mención señalada en el presente 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 funcionario de carrera.</p>  |

#### IV. TITULUA

### ENPLEGU PUBLIKOAREN ANTOLAKETA ETA EGITURA

#### I. KAPITULUA

### Enplegu publikoaren antolaketa euskal sektore publikoan

#### Lehenengo atala

### Euskal administrazio publikoetako enplegu publikoa antolatzeko baliabideak edo tresnak

#### 40. artikulua. Lanpostua

1. Lanpostua da enplegu publikoa egituratzeko oinarritzko unitatea. Lanpostua eratzeke, egink

#### 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



zun edo erantzukizun batzuk ematen zaizkio, eta enplegatu publikoek gauzaten dituzte zeregin edo atazen bitartez.

2. Lanpostuak dotazio bat edo gehiago izan ditzake, lan-kargak edo haien interdependentziak eskatu bezain beste.
3. Hala egokitzuz gero, unean uneko egoeraren arabera edo aldi baterako lanpostuak izan ditzakete euskal administrazio publikoek, aldi baterako programak aurrera eramateko edo ohiko baliabideekin burutu ezin dituzten lan-kargei aurre egiteko.
4. Administrazio publiko bakoitzak bere antolaketaren arabera ezarriko du zer erantzukizun-mailatan egituratuko diren lanpostuak, hauek kontuan hartuta: lanpostua betetzeko behar diren konplexutasun- eta koordinazio-eskakizunak, lanpostuaren eginkizunak eta lanpostuan aritzeko behar den edo diren garapen profesionaleko gradua edo graduak.
5. Administrazioak autoantolatze gaitasuna duenez, bere esku izango du, alde batetik, lanpostuak sortu eta kentzea, eta, bestetik, lanpostuaren eginkizunak eta zereginak aldatzea. Lanpostu edo dotazioaren bati oinarritzeko ezaugarriak funtsean aldatuz gero, amortizazioa gertatuko da, eta beste bat sortu beharra, edo, hala badagokio, izan baden beste baten barruan sartzea.

#### 41. artikulua. Lanpostuan jarduteko eskubidea

1. Euskal enplegatu publikoek lanpostuan jarduteko eskubidea dute, lege honetan aurreikusitakoak eta administrazio publiko bakoitzean ezarritakoak denaz bat.
2. Euskal administrazio publikoek behin-behinekoz esleitu ahal izango dizkiete beren langileei betetzen duten lanpostuko eginkizunak eta zereginak bestelakoak, baldintza hauek beteta, betiere: eginkizun-zereginok langilearen sailkapenaren, graduaren edo kategoriaren heinekoak izatea; zerbitzuaren beharrezanek hala justifikatzea, eta ordainsarrietan murrizketarik ez eragitea. Behin-behinekoz emandako eginkizunak eta zereginak ordainsari osagarri handiagoko lanpostu batekoak badira, dagokion neurrian handituko da ordainsaria eginkizun-zeregin horiek burutzen diren artean; handitu ere, dagokion arau-garapenean zehaztutakoaren arabera.
3. Eginkizun-zereginen esleipenaren behin-behinekotasunaren aldia negoziazio kolektiboaren esparruan zehaztuko da.

trabajo se conforma mediante la atribución de un conjunto de funciones o responsabilidades que son ejercidas por el personal empleado público a través del desempeño de las tareas que las satisfagan.

2. El puesto de trabajo podrá disponer de una o más dotaciones, tantas como su carga de trabajo o la interdependencia de éstas lo exija.
3. Las Administraciones públicas vascas podrán, en su caso, disponer de puestos de trabajo de naturaleza coyuntural o temporal para la ejecución de programas temporales o para hacer frente a las cargas de trabajo que no pueden ser atendidas con los recursos ordinarios.
4. Cada Administración pública establecerá los niveles de responsabilidad en los que, en función de sus necesidades de organización, se estructuran los puestos de trabajo atendiendo a los requisitos de complejidad y coordinación exigidos para su desempeño, a las funciones asumidas y al grado o grados de desarrollo profesional requeridos para su ejercicio.
5. En el ejercicio de su capacidad de autoorganización, la administración podrá crear y suprimir puestos de trabajo, y modificar las funciones y tareas de los puestos de trabajo. La modificación sustancial de las características esenciales de un puesto de trabajo o dotación conllevará la amortización y la creación de uno nuevo, o, en su caso, la integración en otro existente.

#### Artículo 41. Derecho al desempeño del puesto de trabajo

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



**42. artikulua. Lanpostuak taldekatzea. Arlo funtzionalak**

1. Euskal administrazio publikoek beren lanpostuak taldekatu ahal izango dituzte haietan jarduteko behar diren ezaguera edo trebetasunen arabera; taldekatu ere, giza baliabideen kudeaketa arrazionalizatzeko. Lanpostuen taldekatzeak tresna egokiak dira langileak hautatzeko eta lanpostuak hornitzeko prozesuak antolatzeko, baita prestakuntzarako eta karrera profesionalerako ere.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta Instituzionalean, "Arlo funtzional" esango zaio lanpostuak taldekatzeko antolaketa-tresnari. Ondorio horietarako, honela definitzen dira arlo funtzionalak, gerora erregelamenduz garatuko badira ere: lanpostuen taldekatze batzuk, polibalentzia errealean edo potentzialean oinarrituak, eta lanpostuotan jarduteko behar diren ezaguera eta trebetasun komunetan oinarrituak.
3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko arlo funtzionalak zehazteko orduan, lege honen 17. artikulua ezarritakoaren arabera jokatuko da.
4. Gainerako euskal administrazio publikoek beren arlo funtzionalak edo lanpostuen taldekatze alternatiboak zehaztu ahal izango dituzte, bat etorrita beren arauetan jarritakoarekin edo tokiaraubideko legediak dioenarekin.

**43. artikulua. Lanpostu motak**

Honela sailkatuko da lanpostu bakoitza, esleitu zaizkion eginkizunak nolakoak diren: funtzionarioentzat soilik erreserbatua, langile lan-kontratudunentzat, behin-behinekoentzat edo, hala badagokio, zuzendari publiko profesionalentzat.

**44. artikulua. Eginkizun publikoen erreserba. Salbuespenak**

1. Funtzionario publikoak ariko dira, eskuarki, euskal administrazio publikoetako lanpostuetan.
2. Oro har, euskal administrazio publikoetan, funtzionario publikoentzat erreserbatuta daude eginkizun hauek bereziki: administrazio publiko bakoitzaren ahal publikoen egikaritzan edo interes orokorren zaintzan zuzenean nahiz zeharka parte hartzea eskatzen dutenak. Eginkizun horien artean daude, besteak beste:

**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) | Administrazio-espedienteen instrukzioa edo ebazpen-proposamena egitea.   | a) | La instrucción o la elaboración de propuestas de resolución de expedientes administrativos.   |
| b) | Administrazio-arauak edo -ebazpenak betetzen diren ikuskatzea, zaintzea edo kontrolatzea.  | b) | La inspección, vigilancia o control del cumplimiento de normas o resoluciones administrativas.  |
| c) | Polizia-aginduak ematea.   | c) | La emanación de órdenes de policía.   |
| d) | Ekonomia-, finantza- eta aurrekontu-kudeaketaren kontrola eta fiskalizazioa.   | d) | El control y fiscalización de la gestión económico-financiera y presupuestaria.   |
| e) | Kontabilitatea.  | e) | La contabilidad.  |
| f) | Diruzaintza.   | f) | La Tesorería.   |
| g) | Fede publikoa.   | g) | La fe pública.  |
| h) | Diru-bilketa.  | h) | La recaudación.   |
| i) | Erregistroetako inskripzio, idazpen, eze-rezte eta gainerako administrazio-egintzak, erregistroak euskal administrazio publikoen titulartasunekoak direnean.   | i) | La inscripción, anotación, cancelación y demás actos de administración de registros cuya titularidad corresponda a las Administraciones públicas vascas.  |
| j) | Arau juridikoak prestatzea.  | j) | La elaboración de normas jurídicas  |
| k) | Zentzagarriak edo zehapenak ezartzea.  | k) | La imposición de correctivos o sanciones  |
| l) | Arbitraje- eta bitartekaritza-ahalak egikaritzea.  | l) | El ejercicio de la potestad arbitral y de mediación.  |
| m) | Kontratazio-prezioen eraketa.  | m) | La formación de los precios de contratación.  |
| n) | Baimentze-eginkizunak.   | n) | Funciones de autorización.  |
| ñ) | Laguntzak eta diru-laguntzak ematea.   | ñ) | Concesión de ayudas y subvenciones.   |
| o) | Gardentasunaren eta gobernu onaren arloekin lotutako jarduerak.  | o) | Actuaciones relacionadas con el área de transparencia y buen gobierno.  |
| p) | Larrialdien kudeaketa eta babes zibila.  | p) | La gestión de Emergencias y Protección Civil.   |
| 3. | Nolanahi ere, euskal administrazio publikoek langile lan-kontratudunak izenda ditzakete aurreko paragrafoan zerrendatutako eginkizunekin zerikusia duten lanpostuetan jarduteko; betiere, sinesgarriro justifikatuta lanpostu horietan ez direla ahal publikoak egikaritzen. | 3. | En todo caso, las Administraciones públicas vascas podrán designar personal laboral para el desempeño de puestos de trabajo relacionados con las funciones señaladas en el apartado anterior, siempre que se justifique de manera fehaciente que en dichos puestos no se ejercen potestades públicas. |
| 4. | Lanpostu-zerrendetan aurreikus daiteke langile lan-kontratudunak aritzea lanpostu jakin batzuetan, baina esparru hauetan bakarrik:   | 4. | 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) | Aldian behingo edo jarraipenik gabeko premiak betetzeko lanpostuak.  | a) | Los puestos de trabajo que satisfagan necesidades de carácter periódico y discontinuo.  |



- |   |   |
|---|---|
| <p>b) Alor jakin batzuetako enplegu instrumentalak –eraikin, ekipo eta instalazioen mantentze-lanak eta zaintza, arte grafikoak eta inkestak–, funtsezko eginkizun dituztenak zerbitzuen funtzionamendurako behar den azpiegitura materiala mantentzea edo erabakiak hartzeko beharrezko diren azterlanak ahalbidetzeko datu objektiboak eskaintzea.</p> <p>c) Izaera bereziko enpleguak, prestakuntza akademiko jakin baten beharrik ez dutenak, izan badiren kidegoei edo eskalei ezin esleitzekoak eta, lanpostuen edukia-zen izaeragatik, beste lanposturik sortzeko egokierarik ematen ez dutenak.</p> <p>d) Menpekoen atazak dituzten enpleguak, edo zeregin hauek baino ez dituztenak: zaintza, harrera, informazioa, agiriak zaindu eta garraiatzea, agiriak erreproduzitzea edo zeregin horietan laguntzea.</p> <p>e) Araututako irakaskuntza-sistemakoak edo unibertsitatekoak ez diren ikastetxeetako irakasleak, laguntzaileak eta espezialistak, eta adingabeak berrezteko zentroetakoak.</p> <p>f) Lanpostu-zerrenden arabera, desgaitasunen bat duten pertsonentzat erreserbatutako enpleguak, baldin eta, desgaitasunaren mota edo mailaren arabera, gaitasunak edo trebetasunak ezin badira frogatu desgaitasunen bat duten pertsonak sartzeko sistema orokorraren bidez.</p> <p>g) Protokoloarekin eta ekitaldi edo kongresuak antolatzearekin soilik zerikusia duten enpleguak.</p> <p>h) Lehen eta bigarren hezkuntza arautuko erlijio-irakasleak.</p> <p>i) Atzerriko postuak, laguntza-eginkizunak dituztenak.</p> <p>j) Eusko Legebiltzarraren lege baten bitartez zehazten diren enpleguak, kontuan hartuta enplegu horien izaera edota enpleguak atxikita dauden organo edo unitateek ematen duten zerbitzuaren ezaugarriak.</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>d) Empleos propios de tareas de subalterno o que únicamente conlleven tareas de vigilancia, recepción, información, custodia y transporte de documentos, reproducción de documentos o tareas de apoyo a las antes citadas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>g) Los empleos vinculados únicamente con funciones de protocolo y organización de eventos o congresos.</p> <p>h) Personal docente de Religión de la enseñanza reglada primaria y secundaria.</p> <p>i) Los puestos en el extranjero con funciones auxiliares.</p> <p>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.</p> |
|---|---|
5. Era berean, euskal administrazio publikoek ahalmena izango dute funtzionarioak izendatzeko, aurreko paragrafoan zerrendatutako eginkizunekin zerikusia duten lanpostuetan ari daitezen; betiere, sinesgarririo justifikatuta lan-
5. 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 cuarto, siempre que se justifi-



postu horietan ahal publikoak egikaritzen direla.

6. Era berean, enplegatu publiko hauek ere izan daitezke langile lan-kontratudun: foru- eta toki-administrazioetako erakunde autonomo eta instrumentaletakoak, baldin eta beren eginkizunak gizarte-zerbitzu, enplegu, kultura eta kirol politiketara bideratzen badituzte.
7. Dagokion sortze legeak kontrakoa esaten ez badu, langile lan-kontratudun izango dira zuzenbide pribatuaren mendeko erakunde publikoen zerbitzuko langileak, enpresa-erakunde publikoetakoak, sozietate publikoetakoak, tokiko merkataritza-sozietateetakoak eta partzuzergo, mankomunitate eta fundazio publikoetakoak; nolana ere, funtzionarioentzat erreserbatutako lanpostuak izango dira, beti, agintaritza edo ahal publikoak egikaritzea dakartenak.

#### 45. artikulua. Lanpostu-zerrendak

1. Lanpostu-zerrendak euskal administrazio publikoen tresna edo baliabideak dira, eta haien bitartez beren barne-egiturak arrazionalizatu eta ordenatzen dituzte, langile-beharrizanak zehazten, lanpostuetan jarduteko eskakizunak definitzen eta lanpostu bakoitza sailkatzen.
2. Lanpostu-zerrendek hauek hartuko dituzte barruan, batera edo bereizita: aurrekontuan zuzkidura duten egiturako lanpostu guztiak, funtzionario, langile lan-kontratudun eta behin-behineko langileentzat erreserbatuta daudenak.
3. Lanpostu-zerrendak eta haietan izandako aldaketak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko dira, edo kasuan kasuko lurralde historikoko aldizkarian foru-aldundietakoak edo toki-erakundeetakoak direnean. Argitaratu eta hurrengo egunean hasiko dira ondorioak izaten lanpostu-zerrendak, non eta berariaz beste data bat zehazten ez den.
4. Une bakoitzean errazago ezagutu dadin zein den lanpostu-zerrenden egoera, bai eta zerrenda horien kudeaketa errazteko ere, enplegu publikoaren eskumena duten organoek aldi-aldi eguneratuko dute zerrendon gaineko informazioa. Halaber, administrazio bakoitzeko egoitza elektronikoan agertu beharko dira bateratuta, gardentasunez, eta etengabe eguneratuta.
5. Ez da egongo lanpostu-zerrenda alde aurretik zertan aldatu kasu hauetan: dagokien euskal administrazio publikoetan funtzio publikoaren eskumena duten sailek funtzionarioen lanpos-

que de manera fehaciente que en dichos puestos se ejercen potestades públicas.

6. 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.
7. 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 ellos.
2. Las Relaciones de Puestos de Trabajo incluirán, conjunta o separadamente, la totalidad de los puestos de trabajo de naturaleza estructural que se hallen dotados presupuestariamente reservados a personal funcionario, personal laboral y personal eventual.
3. Las Relaciones de Puestos de Trabajo, así como sus modificaciones, se publicarán en el Boletín Oficial del País Vasco o en el del Territorio Histórico respectivo cuando correspondan a Diputaciones Forales o Entidades Locales. Los efectos derivados de las Relaciones de Puestos de Trabajo comenzarán a partir del día siguiente a su publicación, salvo que expresamente se prevea otra fecha.
4. A fin de facilitar el conocimiento de la situación de las Relaciones de Puestos de Trabajo en cada momento y de facilitar su gestión, los órganos competentes en materia de empleo público actualizarán periódicamente la información sobre las mismas. Asimismo deberán estar expuestas en la sede electrónica de cada administración de manera consolidada, transparente y permanentemente actualizada.
5. No será precisa la modificación previa de la Relación de Puestos de Trabajo en el supuesto de que los departamentos competentes en materia de Función Pública de las respectivas



tuen atxikipena aldatzea –giza-baliabideen berresleipen, berratzikipen edo birbanaketarengatik aldatu ere–, baldin eta destino berria badago eragindako langileen arestiko zerbitzu-udalari berean –edo campus berean, Euskal Herriko Unibertsitatearen kasuan– eta lanbaldintzak aldatzen ez badira. Gorabehera hori, dena den, lanpostu-zerrendan sartu beharko da; sartu ere, lanpostu-zerrendaren hurrengo aldaketan, berratzikipena gertatuz gerokoan.

6. Nolanahi ere den, lanpostu-zerrenden bitartez sortu, kendu edo aldatuko dira lanpostuak. Era berean, egitura organikoa aldatu nahi izanez gero, aldi berean aldatu beharko dira dagozkien lanpostu-zerrendak edo haien ordezkotresnak.

Zenbaki honetan xedaturik dagoenerako, aldaketa hauek ez dira kontuan hartuko: eduki funtzionala ukitu gabe, lanpostuak atxikita dauden sail edo organoen izenari bakarrik eragiten diotenak.

7. Lanpostu-zerrendak aurrekontu-aurreikuspenetara egokituko dira, halako moldez non ezingo duten barnean hartu lanposturik baldin eta haren dotazioari ezin bazaio etsi dagokion ekitaldirako aurrekontu-plantilletan aurreikusitako kredituekin.
8. Gobernu Kontseiluak onartuko ditu Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako lanpostu-zerrendak, lege honen 17. artikuluan xedatutakoaz bat.
9. Foru- eta toki-administrazioetan eta Euskal Herriko Unibertsitatean, haien arauen arabera horretarako eskumena duen organoak onartuko ditu lanpostu-zerrendak.

#### 46. artikulua. Lanpostu-zerrenden edukia

1. Lanpostu-zerrendek datuok adieraziko dituzte, nahitaez, lanpostu bakoitzeko:
- Lanpostuaren izena eta lanpostu bakoitzetik dagoen dotazio-kopurua.
  - Zer sail edo zentro organikorik atxiki zaion.

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

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:
- La denominación del puesto y las dotaciones que existan de cada uno de ellos.
  - El departamento o centro orgánico al que se halle adscrito.

- |  |   |
|--|---|
| <p>c) Funtzionarioentzat erreserbatutako postuei dagokienez, zeri atxikitzen zaizkion: sailkapen profesionaleko talde edo azpitale, eta kidego, eskala edo beste sistema batzuk. Ez dago eragozpenik lanpostuak talde, azpitale, kidego edo eskala bat baino gehiagotara atxikitzeko.</p> <p>d) Langile lan-kontratudunentzat erreserbatutako lanpostuei dagokienez, bakoitzaren talde profesionala.</p> <p>e) Hornitzeko-sistema –dela lehiaketa, dela izendapen askea–, eta, hala badagokio, zein administrazio publikotako langileei irekitzen zaien horniketa hori.</p> <p>f) Ordainsari osagarriak, lanpostuari lotuak.</p> <p>g) Lanpostuaren hizkuntza-eskakizuna eta, hala badagokio, derrigortasun-data.</p> <p>h) Dedikazio-araubidea.</p> <p>i) Lanpostuaren izaera berezia ala normalizatua den.</p> | <p>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.</p> <p>d) En el caso de puestos reservados a personal laboral, el grupo profesional que, en cada caso, corresponda.</p> <p>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.</p> <p>f) Las retribuciones complementarias vinculadas al puesto de trabajo.</p> <p>g) El perfil lingüístico del puesto de trabajo y, en su caso, la fecha de preceptividad.</p> <p>h) El régimen de dedicación.</p> <p>i) El carácter singularizado o normalizado del puesto de trabajo.</p> |
| <p>2. Lanpostu-zerrendetan zehaztuko dira, era berean, dena delako lanpostuan jarduteko eskatzen diren berariazko betekizunak, hala badagokio.</p> <p>3. Lanpostu-zerrenden bitartez bakarrik ken daitezke lanpostuak edo dotazioak lan-kargak aztertzeko prozesuen edo plantillak optimizatzeko planen ondorioz.</p> <p>4. Behin-behineko langileen lanpostu-zerrendek hauek jasoko dituzte, gutxienez: artikulua honen 1. zenbakiko a), b), g) eta h) letretan aipatzen den informazioa, eta ordainsarien guztizko zenbatekoa.</p>   | <p>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.</p> <p>3. Únicamente a través de las Relaciones de Puesto de Trabajo se podrá llevar a efecto la supresión de puestos de trabajo o de dotaciones como consecuencia de los procesos de análisis de cargas de trabajo o de Planes de Optimización de plantillas.</p> <p>4. Las relaciones de puestos de trabajo del personal eventual contendrán, al menos, la información prevista en los apartados a), b), g) y h), del apartado 1 de este artículo y la cuantía total de sus retribuciones.</p>   |

#### **47. artikulua. Enplegu publikoa antolatzeke tresna edo baliabide osagarriak**

1. Enplegu publikoa antolatzeke beste tresna osagarri batzuk erabil ditzakete euskal administrazio publikoek, lanpostu-zerrendek jasotako informazioa osatze aldera.
2. Kudeatzeko tresna osagarriak dagokien euskal administrazio publikoetan funtzio publikoaren eskumena duen organoak onartuko ditu. Besteak beste, datu hauek jaso ditzakete tresna horiek:

#### **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 función pública de las respectivas Administraciones públicas vascas, pudiendo contener, entre otros, los siguientes datos:



- |   |  |
|---|--|
| <p>a) Lanpostuaren eginkizunen deskribapena eta lanpostuan jarduteko behar edo gomendatzen den gaitasun-profila.</p> <p>b) Garapen profesionaleko gradua edo graduak edo, hala badagokio, gradu personal finkatua, lanpostu jakin batzuetarako eskatzen baitira.</p> <p>c) Lanpostua zer arlo funtzionali edo taldekatze-sistema alternatibori atxikitzen zaion.</p> <p>d) Lanpostuak hornitzeko prozeduretan baloratu behar diren berriazko merezimenduak.</p> <p>e) Unean uneko egoeraren arabera edo aldi baterako lanpostuak, aldi baterako programak aurrera eramateko edo ohiko baliabideekin burutu ezin dituzten lan-zamei aurre egiteko; aldi behingo edo jarraipenik gabeko premiak betetzeko lanpostuak; aukera gutxiagoko edo integratzeko beharra duten hainbat talderi gordetako aldi baterako lanpostuak, eta mota edo maila desberdineko desgaitasunak dituzten langileei gordetako lanpostuak.</p> <p>f) Lanpostuen ordainsari-osagarrien zenbatekoak zehazteari dagokionez, kontuan hartu beharreko faktoreen identifikazioa eta balioespena.</p> | <p>a) La descripción de las funciones del puesto de trabajo y el perfil de competencias requerido o adecuado para su desempeño.</p> <p>b) El grado o grados de desarrollo profesional o, en su caso, el grado personal consolidado, exigidos para determinados puestos de trabajo.</p> <p>c) El Área Funcional o sistema alternativo de agrupación al que se adscribe el puesto de trabajo.</p> <p>d) Los méritos específicos que deban valorarse en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo.</p> <p>e) Identificación de puestos de trabajo de naturaleza coyuntural o temporal para la ejecución de programas temporales o para hacer frente a las cargas de trabajo que no puedan ser atendidas con los recursos ordinarios, los que satisfagan necesidades de carácter periódico o discontinuo, los empleos temporales reservados a la inserción de determinados colectivos desaventajados o necesitados de integración y los empleos reservados a personas afectadas por discapacidades de diferente tipo o grado.</p> <p>f) 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.</p> |
|---|--|
3. Enplegu publikoa antolatzeke tresna osagarriak publikoak izango dira, eta arau-garapenean zehaztuko dira horretarako prozedurak.
3. Los instrumentos complementarios de ordenación del empleo público serán públicos a través de los procedimientos que se determinen en el correspondiente desarrollo normativo.

### **Bigarren atala** **Enplegu publikoa planifikatzeko tresnak**

#### **48. artikulua. Enplegu publikoaren plangintza**

Helburu hauek izango dituzte enplegu publikoaren plangintzak eta enplegu publikoa planifikatzeko tresnak prestatu edo erabiltzeak: eraginkortasunez ematea zerbitzuak, eta efizientziaz erabiltzea dauden baliabide pertsonal, ekonomiko, material eta teknologikoak.

Enplegu publikoaren plangintzak genero-ikuspegia sartuko du, eta oinarri hauek izango ditu: Administrazio Publikoaren giza baliabideak egokitzea; politika egokiak prestatzea prestakuntzako, lanbide-sustapenerako eta mugikortasunerako, eta, hala egokitzuz gero, abian jartzea lege honek enplegu publikoaren antolamendurako eta plantillen optimizaziorako aurrekusi planak.

### **Sección Segunda** **Instrumentos de planificación del empleo público**

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

La planificación del empleo público y la elaboración o utilización de los distintos instrumentos de planificación de empleo público tendrán como objetivo la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios y la eficiencia en la utilización de los recursos personales, económicos, materiales y tecnológicos disponibles.

La planificación del empleo público incluirá la perspectiva de género, y se sustentará en la adecuación de los efectivos de la Administración pública, así como en la elaboración de sus políticas de formación, promoción profesional, movilidad y, en su caso, a través de la puesta en marcha de Planes de Ordenación del empleo público y de Optimización de plantillas previstos en esta Ley.



**49. artikulua. Enplegu publikoa antolatzeko planak**

1. Euskal administrazio publikoek aukeran izango dute enplegu publikoa antolatzeko planak onartzea eta funtzionarioei zein langile lan-kontratudunei aplikatzea.
2. Enplegu publikoa antolatzeko programek hauek bete beharko dituzte: aurrekontuan jarritako mugak eta lege honetan nahiz lege hau garatuko duten xedapenetan jasotako arauak. Enplegu publikoa antolatzeko planen neurriek edo jarduerak langile lan-kontratudunei eragiten badiete, lan-zuzenbideko arauak diotenaren arabera garatu beharko dira.
3. Enplegu publikoa antolatzeko planek neurri hauek jaso ditzakete, beste batzuen artean:
  - a) Langile-baliabide eta -beharrizanen azterketa, hala langile-kopuruaren aldetik nola lanpostuan jarduteko behar den gaitasun profesionalarenetik.
  - b) Lana antolatzeko eta lan-denbora berantolatzeko sistemiei buruzko aurreikuspenak, denbora partzialeko lanari buruzkoak eta lanari aplikatutako komunikazio eta informazioko teknologiei buruzkoak.
  - c) Telelan-neurriak eta lanpostuaren koka-pena malgutzeko neurriak.
  - d) Plangintzaldirako pertsonal-beharrizanak betetzeko moduak identifikatzea, kontuan izanda hautaketarako, mugigarritasunerako eta prestakuntzarako neurriak.
  - e) Berresleipena, lanpostuen dotazioen berratzikipena eta langileen birbanaketa. Kasu horietan, eta neurri osagarri gisa, aldi baterako etenda utz daiteke kanpoko langileak jardun-eremu jakin batzuetan sartzeko aukera, edo lanpostuak hornitzea eremu jakin batzuetako langileentzat mugatu.
  - f) Lanpostuen azterketari eta lanpostuen egituren arrazionalizazioari buruzko aurreikuspenak.
  - g) Administrazioen arteko mugikortasunaren sustapena, lege honetan esaten denaz

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

1. Las Administraciones públicas vascas podrán aprobar Planes de Ordenación del empleo público de aplicación tanto al personal funcionario como al personal laboral.
2. Los Planes de Ordenación del empleo público se ajustarán a las limitaciones presupuestarias así como a las normas contenidas en la presente Ley y en las disposiciones de desarrollo de la misma. Cuando los Planes de Ordenación del empleo público puedan afectar en sus medidas o actuaciones al personal laboral, deberán desarrollarse conforme a las normas del derecho laboral.
3. Los Planes de Ordenación del empleo público podrán incluir, entre otras, las siguientes medidas:
  - a) Análisis de las disponibilidades y necesidades de personal tanto desde la perspectiva del número de efectivos como de la competencia profesional requerida para el desempeño del puesto de trabajo.
  - b) Previsiones sobre los sistemas de organización del trabajo y de reordenación del tiempo de trabajo, del trabajo a tiempo parcial, así como de tecnologías de la comunicación y de la información aplicadas al trabajo.
  - c) Medidas de teletrabajo y de flexibilización de la localización del puesto de trabajo.
  - d) Identificación de las formas de cubrir las necesidades de personal para el periodo objeto de planificación, teniendo en cuenta las medidas de selección, movilidad y formación.
  - e) Reasignación, 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



- bat. Kasu horietan, eta neurri osagarri gisa, aldi baterako etenda utz daiteke kanpoko langileak jardun-eremu jakin batzuetan sartzeko aukera, edo lanpostuak hornitzea eremu jakin batzuetako langileentzat mugatu.
- h) Barne-sustapeneko neurriak edo, hala badagokio, sustapen profesionalerako eta langileak prestatzeko neurriak, bai eta nahitaezko mugikortasunerako neurriak ere.
- i) Prestakuntzako eta praktiketako kontratuak sustatzeko neurriak, gazteak sektore publikoan sar daitezten.
- j) Borondatezko eszedentzia eta erretiro aurreratua sustatzeko pizgarriak, baita zerbitzu aktiboari uko egin edo zerbitzu aktiboan behin betiko baja hartzekoak ere.
- k) Enplegu publikoaren eskaintzaren bitartez, giza baliabideak sartzeko aurreikuspena egitea, eta, hala badagokio, gerora agertutako arrazoen ondorioz, hasieran sartutako plazak kanpoan uztea.
- l) Beste edozein neurri, 48. artikuluan zehaztutako helburuak baldin baditu.
4. Orobat, hauek jaso beharko dituzte enplegu publikoa antolatzeko planek:
- a) Planaren aplikazio-eremua eta, hala badagokio, iraunaldia.
- b) Azalpen-memoria arrazoitu bat, gutxienez hauek definituko dituena: lortu nahi diren helburuak, eta helburu horiek lortu ahal izateko zenbat lanpostu eta enplegu publikoaren nolako egitura jotzen den egokitzat.
- c) Plana betetzeko behar diren neurrien definizioa.
- d) Epeak ezartzea planean definitutako neurriak eta jarduerak aurrera eramateko.
- e) Txosten ekonomiko bat, planaren zenbatespena egite aldera kostuaren ikuspegi-tik edo gastuaren murrizketarenetik.
5. Nolanahi ere, artikuluan honen 3. zenbakian jasotzen diren neurriak negoziazio kolektiboko prozesu berezian landuko dira, sindikatuen ordezkariekin, lege honetan aurreikusten diren prozedura eta epeak errespetatuta. Gainera,
- en la presente Ley. En estos casos se podrá incorporar como medida adicional la suspensión temporal de incorporaciones externas en un determinado ámbito de actividad, así como la provisión de puestos de trabajo limitados a personal de los ámbitos que se determinen.
- 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 el mismo.
- 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 sindical, con respeto de los procedimientos y plazos previstos en esta

entzualdia eskainiko zaio interesdunari.

Ley. Además, se dará audiencia a la persona interesada.

## 50. artikulua. Plantillak optimizatzeko planak

1. Plantillak optimizatzeko planak antolamendu-planen modalitate berezi bat dira, eta helburu nagusitzat dute egoera jakin batzuei aurre egitea, hots, euskal administrazio publikoei enplegu publikoa arrazionalizatzeko eta optimizatzeko nahiz, hala behar duenetan, birdimentsionatzeko neurriak eskatzen dizkieten egoerei, baldin eta zerbitzuen eskaintza berriz definitu beharra gertatzen bada, gastu publikoa murrizten bada aurrekontua mugatu beharra dagoelako nahiz ekonomia edo finantzen krisia gertatu delako, edo diru-sarrera publikoak murrizten badira, eta horren ondorioz ezinezkoa bada unean uneko plantillei eustea.
2. Aurreko artikulua 3. zenbakian jasotako neurriez gainera, plantillak optimizatzeko planek aukera emango dute neurri hauek hartzeko, beste batzuen artean:
  - a) Lanpostuen edo dotazioen administraziozamen azterketa, egituren barruan bidegarriak diren ala ez zehazteko, eraginkortasun-, efizientzia- eta ekonomia-irizpideen arabera.
  - b) Giza-baliabideen berresleipen, berratziki-pen edo birbanaketarako neurriak, prestakuntzako derrigorrezko programen bitartez; programa horietan, lanpostu berriak betetzeko eskatzen diren gaitasunak egiaztatzea beharko dituzte eragindako langile publikoek.
  - c) Birbideratze profesionalerako neurri osagarriak, giza baliabideen berresleipenerako prozedura baten barruan, prestakuntza-programen bitartez, zeinen helburua izango baita enplegatu publikoek beharrezko diren gaitasunak garatzea beste arlo funtzional, sektore edo, are, administrazio publiko batzuetako lanpostuetako eginkizunak bereganatu eta atazak bete ahal izateko.
3. Aurreko artikulua 4. zenbakian aurreikusitako gainera, plantillak optimizatzeko planek elementu hauek izan beharko dituzte, gutxienez:
  - a) Azterketa zehatza: kasu bakoitzean zer arazoi dagoen lanpostuak edo, hala badagokio, dotazioak ezabatzea justifikatzeko.
  - b) Aplikatu nahi diren neurrien katalogo bat, berariaz adierazita neurri horiek

## Artículo 50. Planes de Optimización de plantillas

1. Los Planes de Optimización de plantillas son una modalidad específica de los Planes de Ordenación cuyo objeto principal es hacer frente a aquellas situaciones que exigen de las Administraciones públicas vascas adoptar medidas de racionalización y optimización y, en su caso, redimensionamiento del empleo público, como consecuencia de la redefinición de la cartera de servicios, de una reducción del gasto público derivada de un proceso de contención presupuestaria o de una situación de crisis económico-financiera, o de una reducción de los ingresos públicos que imposibilite el mantenimiento de las plantillas existentes.
2. Además de las medidas recogidas en el apartado 3 del artículo anterior, los Planes de Optimización de plantillas podrán adoptar, entre otras, las siguientes medidas:
  - a) Análisis de las cargas administrativas de los diferentes puestos de trabajo o dotaciones a efectos de determinar su viabilidad en las estructuras bajo criterios de eficacia, eficiencia y economía.
  - b) Medidas para la reasignación, readscripción o redistribución de efectivos a través de programas obligatorios de formación en los que el personal empleado público afectado deberá acreditar las competencias requeridas para el desempeño de nuevos puestos de trabajo.
  - c) Medidas complementarias de reorientación profesional dentro de un proceso de reasignación de efectivos a través de programas de formación que tendrán por objeto desarrollar las competencias necesarias para que el personal empleado público pueda asumir funciones y desempeñar tareas de puestos de trabajo de otras áreas funcionales, sectores diferentes o, incluso, de otras administraciones públicas.
3. Además de los previstos en el apartado 4 del artículo anterior, los Planes de Optimización de plantillas deberán contener, como mínimo, los siguientes elementos:
  - a) Análisis detallado de los motivos que justifican en cada caso la supresión de los puestos de trabajo o, en su caso, de las dotaciones.
  - b) Un catálogo de las medidas que se pretendan aplicar, declarando expresamen-



- |  |  |
|--|--|
| <p>interes orokorraren onerako hartu behar direla, eta ondo justifikatuta, gainera, proportzionalak direla.</p> <p>c) Derrigorrezko prestakuntza planaren definizioa, eragindako langileek bete beharko baitute, hala badagokio.</p> <p>d) Neurrien denbora-banaketa; neurrien ordenazioa, planak hartutako enplegatu publikoen eskubideetan duten eraginaren arabera, txikienetik handienera sailkatuta.</p> <p>4. Nolanahi ere, artikuluko honen 2. paragrafoan jasotzen diren neurriak negoziazio kolektiboko prozesu berezian landuko dira, sindikatuen ordezkariekin, lege honetan aurreikusten diren prozedura eta epeak errespetatuta. Gainera, entzundia eskainiko zaio interesdunari.</p> | <p>te su necesidad por razones de interés general y justificando, asimismo, la proporcionalidad de las mismas.</p> <p>c) La definición del Plan de Formación obligatorio al que se deberá someter, en su caso, el personal afectado.</p> <p>d) La determinación de las medidas en el tiempo y la ordenación de las mismas de menor a mayor intensidad en la afectación a los derechos del personal empleado público afectado.</p> <p>4. En todo caso, las medidas recogidas en el apartado 2 de este artículo serán objeto de un proceso específico de negociación colectiva con la representación sindical con respeto de los procedimientos y plazos previstos en esta Ley. Además, se dará audiencia a la persona interesada.</p> |
|--|--|

#### 51. artikulua. Lanpostuen dotazioen berratzikipe-nak

1. Lanpostu ez-berezituen dotazioak, unitate edo zentro organiko bati atxikita badaude ere, sail edo erakunde autonomo bereko edo ezberdineko beste unitate edo zentro organiko batzuei berratziki ahalko zaizkie, zerbitzu-arrazoiak edo antolamendu-beharrizanak direla eta. Ordura arteko eginkizunen antzekoak izango dituzte aurrerantzean ere.
2. Lanpostuen dotazioak berratzikitzeke, beharrezkoa da arrazoiak jasoko dituen memoria aurkeztea. Memoria horretan, hartzen den neurriaren egokitasuna justifikatzeko arrazoiak egiaztatu beharko dira, eta enplegu publikoaren eskumena duen organoak emandako aldeko txosten bat ere sartu beharko da, aurreko zenbakian adierazitako eskakizunak betetzeari buruzkoa. Gainera, entzundia eskainiko zaio interesdunari.
3. Berratzikipe hori hemen egingo da, ahal dela: berratzikitako lanpostua dagoen herrian.
4. Lanpostu horien dotazioak betetzen zituzten enplegatu publikoak berratzikiz gero artikuluko honetan xedaturik dagoen moduan, ordura arteko baldintza berberetan jarraituko dute lanean.
5. Salbuespen gisa, osasun-arrazoiak direla eta egin daiteke lanpostuen dotazioen berratzikipea, dagokion erregelamendu-garapenean ezartzen denaren arabera.

#### Artículo 51. 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.



**52. artikulua. Aurrekontu-plantillak**

1. Euskal administrazio publikoen aurrekontuek zehaztuko dituzte aurrekontu-plantillak, hau da, lanpostu bakoitzari dagozkion plaza aurrekontu-zuzkiduradunen zerrenda, bai eta zein sailkapen-talde edo -azpitalderi atxiki zaizkion eta zein kidego, eskala, aukera, eta, hala badagokio, espezializatetakoak diren. Lan-kontratuko plazen kasuan, hauek adieraziko dira: zenbat diren, eta langile lan-kontratudunen sailkapeneko zein kategoriari atxikiko zaizkion, halakorik baldin badago. Behin-behineko langileentzako dotazioei dagokienez, banan-banan zehaztuko da lanpostu bakoitzari ezarritako ordainsariaren zenbatekoa.
2. Funtzionario publikoei dagozkien aurrekontu-plantilletan zerrendatuko dira kreditu-zuzkidurak, kontzeptu hauen arabera ordenatuta:
  - a) Oinarrizko ordainsariak, sailkapen-talde edo -azpitalde bakoitzari dagozkionak.
  - b) Aparteko ordainsariak.
  - c) Ordainsari osagarriak, lege honetan aurreikusitakoaz bat.
3. Langile lan-kontratudunen aurrekontu-plantillek, gainera, dagozkien kreditu-zuzkidurak ere sartuko dituzte, honela antolatuta: aplikatzeko hitzarmen kolektiboetan jasotakoaren arabera ordaintzekoak diren lansari-kontzeptuen arabera.
4. Hauek ere jasoko dira aurrekontuetan: langileei dagozkien haboroekin eta kalte-ordainak ordaintzeko zuzkidura orokorrak. Era berean, aurreikuspen hauek ere sartuko dira: epaitegiek eduki ekonomikoko eskubideak aitortze aldera emandako epai irmoen exekuzioari dagozkionak, aldi baterako programak gauzatzekoak eta unean uneko lanpostuei dagozkien zereginen pilaketa edo gaindikina ordaintzekoak, ez baitira iraunkorrak edo aldez aurretik ikusteko modukoak.
5. Lurralde historikoetan, batzar nagusiek onartuko dute plantilla, aurrekontuei buruzko urteroko foru-arauaren bidez. Udalerrietan, berriz, horretarako eskumena duen organoari egokituko zaio plantilla onartzea, toki-araubidearen lege-diaren arabera.

Foru- eta toki-administrazioen aurrekontu-plantillak kasuan kasuko lurralde historikoko aldizkari ofizialean argitaratuko dira.

**Artículo 52. Plantillas presupuestarias**

1. Los presupuestos de las Administraciones públicas vascas determinarán las plantillas presupuestarias o relación de plazas dotadas presupuestariamente que corresponden a cada puesto de trabajo, así como el Grupo o el Subgrupo de Clasificación al que se adscriban y el Cuerpo, Escala, Opción y Especialidad, en su caso, al que pertenezcan. En el supuesto de plazas laborales, se expresará el número y su adscripción a cada una de las categorías en que, en su caso, se clasifique el personal laboral. En el caso de dotaciones para personal eventual, se expresará de forma individualizada, respecto de cada puesto de trabajo, la retribución fijada para el mismo.
2. Las plantillas presupuestarias correspondientes a personal funcionario público relacionarán las 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 la presente Ley.
3. Las plantillas presupuestarias del personal laboral incluirán asimismo las correspondientes dotaciones de créditos, ordenadas según los conceptos retributivos abonables en función de lo establecido en los convenios colectivos que resulten de aplicación.
4. En los presupuestos se consignarán también las dotaciones globales para abonar las gratificaciones e indemnizaciones a que tuviera derecho el personal. Asimismo, deberán figurar las previsiones para ejecutar las sentencias firmes de los tribunales que reconozcan derechos de contenido económico, y las destinadas a la ejecución de programas de carácter temporal y al exceso o acumulación de tareas que correspondan a puestos de trabajo coyunturales en razón de su falta de permanencia o previsibilidad.
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.



**53. artikulua. Enplegu publikoaren eskaintza**

1. Aurrekontu-esleipena duten postuak hornitzeko langileak behar badira, eta beharizan horiek ezin badira bete administrazio bakoitzean dau den giza baliabideekin, eta, beraz, langile sartu berriekin bete behar badira, enplegu publikoaren eskaintza egin beharko dute euskal administrazio publikoek eta haien menpeko erakundeek, edo antzeko beste edozein kudeaketa-tresnak erabili.

2. Enplegu publikoaren eskaintza edo antzeko tresnaren bat onartuz gero, konprometitutako postu-dotazioak atera beharko dira deialdian, eta, hala badagokio, gehienez beste ehuneko hamar gehiago, eta kasuan kasuko hautaketa-prozeduren deialdia egiteko gehieneko epea ere jarri beharko da. Eskaintako plazzen gehikuntza hori gertatuz gero, lege honen 79.8 artikuluan adierazitako baldintzak bete beharko dira.

3. Enplegu publikoaren eskaintzaren edo antzeko edozein tresnaren exekuzioa hiru urteko epean amaitu beharko da, eskaintza onartzen denetik kontatzen hasita.

Hiru urteko epe hori igaro eta hautaketa-prozedura amaitu ez bada, dagokion euskal administrazio publikoaren edo erakunde instrumentalaren organo eskudunak beren-beregi luzatu beharko du, arrazoiak emanda, hautaketa-prozesu horren garapena; luzatu ere, amaitzeko behar den gutxieneko aldirako, eta helburu horretarako hartu behar diren neurriak zehaztuta.

4. Hauek adierazi beharko dituzte enplegu publikoaren eskaintzak edo antzeko edozein kudeaketa-tresnak: zer plaza huts bete behar dituzten karrerako funtzionarioek eta langile lan-kontratudunek. Funtzionarioek bete beharrekoak dagokienez, talde edo azpitaldetan sailkatuko dira, eta kidego, eskala, aukera, espezialitate eta titulazio-eskakizunik gabeko beste lanbide-taldetan; langile lan-kontratudunek betetzekoak, berriz, kategoriatan. Hau ere sar daiteke enplegu publikoaren eskaintzan: plaza huts bakoitza zer arlo funtzional edo taldekatze-sistema alternatibori atxikitzen zaion.

5. Ezingo da hautaketa-probarik deitu karrerako funtzionarioek edo langile lan-kontratudun finkoek plazak hornitu ditzaten, plaza horien horniketa konprometituta ez badago enplegu publikoaren eskaintzan edo antzeko edozein kudeaketa-tresnatan.

6. Enplegu publikoaren eskaintzaren edo antzeko edozein kudeaketa-tresnaren onarpena admi-

**Artículo 53. Oferta de Empleo Público**

1. Las necesidades de personal para la cobertura de puestos con asignación presupuestaria que no puedan ser cubiertas con los efectivos existentes en cada Administración y que, en consecuencia, deban proveerse con personal de nuevo ingreso, serán objeto de Oferta de Empleo Público o de cualquier otro instrumento similar de gestión que adopten las Administraciones públicas vascas y las entidades de ellas dependientes.

2. La aprobación de la Oferta de Empleo Público o de cualquier instrumento similar comporta la obligación de convocar las dotaciones de los puestos comprometidas y, en su caso, hasta un diez por ciento adicional, debiéndose fijar el plazo máximo para la convocatoria de los correspondientes procedimientos selectivos. Dicho incremento adicional del número de plazas ofertadas, deberá realizarse en las condiciones señaladas en el artículo 79.8 de la presente Ley.

3. La ejecución de la Oferta de Empleo Público, o de cualquier instrumento similar, deberá finalizar en el plazo de tres años a contar desde la fecha de aprobación de la misma.

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 periodo mínimo necesario para su finalización, con detalle de las medidas a adoptar a dicho fin.

4. Oferta de Empleo Público o cualquier instrumento similar de gestión, expresará las plazas vacantes que deban cubrirse por personal funcionario de carrera y por personal laboral fijo, debiendo clasificarse por Grupos o Subgrupos, y en Cuerpos, Escalas, Opciones, Especialidades y otras Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, en el caso de personal funcionario, y por Categorías en el supuesto de personal laboral. En la Oferta de Empleo Público se podrá incluir el Área Funcional o agrupación alternativa de puestos de trabajo, a la que esté adscrita cada plaza vacante.

5. No podrán convocarse pruebas selectivas para la provisión de plazas por personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, cuya cobertura no se halle comprometida en la Oferta de Empleo Público o en cualquier instrumento similar de gestión.

6. La Oferta de Empleo Público o cualquier instrumento similar de gestión será aprobada por los

nistrazio publikoetako edo kasuan kasuko erakundeetako organo eskumendunei dagokie.

7. Enplegu publikoaren eskaintzak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu beharko dira, Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren kasuan, eta dagokion lurralde historikoaren aldizkari ofizialean, foru- eta toki-administrazioen kasuan. Haietako bakoitzaren egoitza elektronikoa ere argitaratuko dira.

Euskal Herriko Unibertsitateak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian eta Estatuko Aldizkari Ofizialean argitaratu beharko du bere enplegu publikoaren eskaintza, bai eta bere egoitza elektronikoa ere.

Gainerako erakundeen enplegu publikoaren eskaintza edo antzeko edozein kudeaketa-tresna kasuan kasuko administrazioaren egoitza elektronikoa argitaratu beharko da.

8. Euskal administrazio publikoetako gobernu-organoei, kasuan kasuko hitzarmenak baliatuta eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak proposatuta, badute aukera enplegu publikoaren eskaintzak edo antzeko tresnak koordinatzeko, enplegu publikoaren eskaintzak era bateratuan antolatze aldera ekimenera borondatez biltzen diren administrazio publikoetan. Eskaintza bateratu hori Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian eta administrazio publiko bakoitzaren egoitza elektronikoa argitaratuko da gutxienez. Eusko Jaurlaritzak erregelamendu bidez garatuko du eskaintza bateratu hori egiteko prozedura, eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen txostena beharko du alde aurretik.

Nolanahi ere, hautaketa-prozesurako deia egin duen euskal administrazio publiko bakoitzak bere gobernu-organoen bitartez formalizatu behar ditu enplegu publikoaren eskaintzarako edo antzeko tresnetarako deialdi-egintzak, orobat ebazpen-egintzak, hautatutako izangaiak funtzionario edo lan-kontratu finkoko langile izendatzekoak.

9. Enplegu publikoaren eskaintzak edo antzeko kudeaketa-tresnak, era berean, hauek har ditzake: enplegu publikoa antolatzeko planen eta plantillak optimizatzeko planen edukia ondoriozko neurriak.
10. Enplegu publikoaren eskaintzatik kanpo utzi beharko dira amortizazio-espediten baten xedeko dotazioak edo bete-betean plazaren edukari eragiten dion aldatuta-espediten baten xedeko dotazioak; orobat, aurrekontu-legeek hurrengo ekitaldirako birjarpen-tasaren bat

órganos competentes de cada una de las Administraciones públicas vascas o por el de las Entidades respectivas.

7. Las Ofertas de Empleo Público deberán ser publicadas en el Boletín Oficial del País Vasco, en el caso de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euzkadi y en el Boletín Oficial del Territorio Histórico respectivo en los casos de las Administraciones Forales y Locales y en su respectiva sede electrónica.

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 Euzkadi, 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 Euzkadi, 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 la resolución de los mismos 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 y de los Planes de Optimización de plantillas.
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, así como en aquellos supuestos en los que las correspondientes leyes

zehazten duten kasuetakoak.

de presupuestos determinen una tasa de reposición para el ejercicio siguiente.

#### 54. artikulua. Pertsonalaren erregistroa eta giza baliabideen kudeaketa integratua

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrak eta Instituzionalak, foru-aldundiek eta toki-administrazioek, Euskal Herriko Unibertsitateak, Eusko Legebiltzarrak eta batzar nagusiek pertsonalaren erregistro bana izango dute, eta bertan jasoko dira administrazio horien zerbitzuko langile guztien datuak. Erregistro hori datu pertsonalak babesteari buruzko indarreko legediak exijitutakoaren arabera eratu da, eta Datuak Babesteko Euskal Bulegoari jakinaraziko zaio haren sorrera, dagozkion ondorioetarako.
2. Erregistro horiek beharrezko diren sistema osagarriak izango dituzte kasuan kasuko sektore publikoko pertsonal guztiari buruzko informazio agregatua jasotzeko.
3. Pertsonalaren erregistroek helburu hauek izango dituzte:
  - a) Erregistroan inskribatutako langileen espediente pertsonalak erregistroan jasota daudela bermatzea, interesdunentzako berme gisa eta erregistroaren aplikazio-eremuaren barruko giza baliabideak kudeatzen laguntzeko.
  - b) Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren giza baliabideei buruzko informazioa eskura edukitzea, bai haien plangintzaz arduratzen diren organoen beharrianetarako, bilakaeraren analisia eta jarraipena egite aldera, bai erregistroetan jasota dauden datuei buruzko ziurtagiriak egiteko.
  - c) Enplegatutako publiko bakoitzaren nominan sar daitezkeen ordainsariak zehaztea, halako moldez non ezingo baita lansaririk ordaindu lansariok aitortzeko ekintza edo ebazpena alde aurretik inskribatu gabe pertsonalaren erregistroan.
4. Horretarako, euskal administrazio publiko bakoitzeko sektore publikoa osatzen duten erakundeek pertsonalaren erregistro bana izango dute, bakoitzak bere aldetik zuzenean kudeatuko duena, baina administrazio bakoitzeko pertsonalaren erregistro orokorarekin koordinaturik jardun beharko du.
5. Giza baliabideen kudeaketari buruzko informazio-sistemak ezartzea sustatuko dute euskal administrazio publikoek eta bere sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundeek.

#### Artículo 54. Registro de Personal y Gestión Integrada de Recursos Humanos

1. La Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las Diputaciones Forales y las Administraciones Locales, así como la Universidad del País Vasco, el Parlamento Vasco y las Juntas Generales, dispondrán de su propio Registro de Personal en el que se inscribirán los datos de la totalidad del personal al servicio de aquéllas. Se constituirá en los términos exigidos por la legislación sobre protección de datos de carácter personal vigente y su creación se notificará a la Agencia Vasca de Protección de datos a los efectos oportunos.
2. Dichos Registros establecerán los sistemas complementarios que precisen para disponer de la información agregada sobre todo el personal de su respectivo sector público.
3. Los Registros de Personal tendrán las siguientes finalidades:
  - a) Garantizar la constancia registral de los expedientes personales del personal en él inscrito, como garantía para las y los interesados y como instrumento de ayuda a la gestión de los recursos humanos comprendidos dentro de su ámbito de aplicación.
  - b) Disponer de la información sobre los recursos humanos del sector público en la Comunidad Autónoma del País Vasco que los órganos responsables de su planificación necesiten para el análisis y seguimiento de su evolución, así como para la emisión de certificaciones de los datos que en ellos constan.
  - 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. Administrazio Publikoen Konferentzia Sektorialaren barruan izenpetu litezkeen hitzarmenak gorabehera, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak gutxieneko irizpide komun batzuk proposatuko ditu, pertsonalaren erregistroetan erabil daitezten, eta Eusko Jaurlaritzak onartuko ditu, dekretu bidez.
  7. Euskal Autonomia Erkidegoko Pertsonalaren Erregistroan atal berezi bat sortuko da, estatistiketan erabiltzeko eta enplegu publikoari buruzko azterlan eta txostenak egiteko. Euskal administrazio publikoa eta haren sektore publikoa osatzen duten langile guztiei buruzko datu agregatuen informazioa jasoko du.
  8. Euskal Autonomia Erkidegoko Pertsonalaren Erregistroa Eusko Jaurlaritzari atxikiko zaio; hain zuzen ere, enplegu publikoaren eskumena duen sailari.
  9. Erregelamendu bidez ezarriko dira pertsonalaren erregistroen antolamendua, funtzionamendua eta edukia, bai eta, hala badagokio, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Publikoaren sektoreetan erregistro osagarriak sortzea ere.
  10. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak, datu pertsonalak babesteko lege-riak dioena errespetatuz, irizpide batzuk ezarriko ditu euskal administrazio publikoen artean informazioa modu homogeneoan trukatzeko.
  11. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio-ko beste erregistro batzuetako datuak jaso ditzake Euskal Autonomia Erkidegoko Pertsonalaren Erregistroak bere helburuak betetzeko behar baditu. Elkarrekiko trukatzeari izan daiteke, baldin eta bermatzen bada datu pertsonalen babesari buruzko araudia betetzen dela.
  12. Toki-administrazioek ez badute gaitasun teknikorik edo ekonomikorik aski langileen erregistro bat garatu edo mantentzeko, foru-administrazioek laguntza tekniko eskainiko diete, behar den neurrian, artikuluan honetan eskatzen dena beteko dela bermatzeko; horretarako, eragindako administrazioen arteko lankidetzahitzarmena izenpetuko da.
  13. Nolanahi ere, pertsonalaren erregistroen barruko informazioaren tratamendu integratuak errespetatu egingo du datu pertsonalak babesteko indarreko legeria, eta datu hauek baino ez
6. La Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, sin perjuicio de los convenios que en su caso se suscriban en el seno de la Conferencia Sectorial de Administraciones públicas, propondrá unos criterios mínimos comunes de los Registros de Personal, que serán aprobados por el Gobierno Vasco mediante Decreto.
  7. A efectos estadísticos y de elaboración de estudios e informes referidos al empleo público, se creará en el Registro de Personal de la Comunidad Autónoma 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. El Registro de Personal de la Comunidad Autónoma de Euskadi estará adscrito al Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de empleo público.
  9. Reglamentariamente se establecerá la organización, funcionamiento y contenido de los Registros de Personal, así como la creación, en su caso, de Registros Auxiliares en los distintos sectores de la Administración Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi.
  10. 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.
  11. 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 la finalidad del mismo. El intercambio podrá ser recíproco siempre que se garantice el cumplimiento de la normativa sobre protección de datos de carácter personal.
  12. Cuando las Administraciones Locales no dispongan de la capacidad técnica o económica para el desarrollo o mantenimiento de un Registro de Personal, las Administraciones Forales asistirán técnicamente a tales entidades locales en la medida necesaria para garantizar el cumplimiento del presente artículo, suscribiéndose a dicho efecto el correspondiente convenio entre las Administraciones afectadas.
  13. 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

dira sartuko: helburuak betetzeko egokiak eta behar-beharrezkoak direnak.

**Hirugarren atala**  
**Enplegu publikoa antolatzeko eta planifikatzeko**  
**beste tresna batzuk**

**55. artikulua. Jardunaren ebaluazioa**

1. Euskal administrazio publikoek sistema batzuk ezarriko dituzte bere enplegatuen jarduna ebaluatzeko. Lanpostu bakoitzaren ezaugarriak eta betekizunak hartuko dira kontuan horretarako.

Ondorio horietarako, jardunaren ebaluazioa tresna egokia da jokabide profesionala eta errendimendua ebaluatu eta baloratu ahal izateko, edo emaitzen lorpena neurtu ahal izateko.

Jardunaren ebaluazioa egiteko tresnen ezaugarriak eta aplikazio-irizpideei nahikoa zabalkunde emango zaie enplegatu publikoen artean.

2. Jarduna ebaluatzeko sistemak, nolanki ere, irizpide hauek errespetatu beharko dituzte: edukien garrantzia, tresnen fidagarritasuna, neurrien objektibotasuna, gardentasuna eta bereizkeriarik eza. Aplikazioari dagokionez, enplegatu publikoen eskubideei kalterik egin gabe aplikatuko dira.
3. Jarduna ebaluatzeko sistemen helburu nagusiak honi lotuko zaizkio: enplegatu publikoen errendimendua, motibazioa eta prestakuntza hobetzea. Era berean, enplegatu publikoei egindako ebaluazioetatik lortutako datuak erabili ahal dira lanpostuak berraztertze eta prestatze-, hornitze- eta hautatze-prozesuak diseinatu eta berraztertze.
4. Jardunaren ebaluazioak bere ondorioak izango ditu enplegatuen karrera profesionalean, barne-sustapenean, lanpostuen horniduran eta ordainsari osagarrietan; hain zuzen ere, euskal administrazio publikoek egingo dute ondorioen araugarapena, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen irizpideen arabera eta langileen ordezkariekin negoziatu ondoren, lege honek aurreikusitakoaren arabera.
5. Karrera profesionala aplikatu eta hari lotutako ordainsari osagarriak jaso ahal izateko –124.2 b) eta 124.2 c) artikuluetan aurreikusten baitira–, aldez aurretik arautu eta onartu beharko dira, kasu bakoitzean, jarduna ebalua-

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 55. La evaluación del desempeño**

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

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

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

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

tzeko sistema objektiboak, eta dagozkion sindikatu-antolamenduekin negoziatu beharko dira.

6. Jardunaren ebaluazioan emaitza positiboak lortzea beharrezko baldintza izango da enplegatu publikoek garapen profesionaleko graduak eskuratu ahal izateko administrazio bakoitzean ezarriko den karrera-sisteman, lege honetan ezarritakoaren arabera.

#### 56. artikulua. Lanpostuen azterketak

1. Lanpostuen azterketa beharrezko tresna da informazioa emateko, hala lanari buruzkoa, postuen atazei dagokienez, nola lan hori egiten duten langileei buruzkoa, lana behar bezala egiteko behar den gaitasun-profilari dagokienez. Lanpostuen azterketa enplegu publikoaren plangintza egiteko baliabideetat hartuko da, eta honetarako erabiliko da: Administrazio Publiko-rako giza baliabideen antolaketa eta kudeaketarako gainerako tresnen diagnostikoa eta diseinua egiteko.
2. Lanpostuen azterketan jasotako informazioak irizpide hauek bete beharko ditu: garrantzia, fidagarritasuna, baliotasuna, objektibotasuna eta gardentasuna.
3. Lanpostuen azterketatik ateratako informazioa Administrazio bakoitzaren enplegu publikoko organo eskudunean egongo da, eta bertako enplegatu publikoen eskura egon beharko du.
4. Kudeaketako tresna hori aplikatzen duten euskal administrazio publikoek elkarrekin koordinatzeko aukera izango dute, era bateko zein beste aplikazioetan duten informazioa elkarri trukatzeko, aplikazio-irizpideak bateratzen saiatze aldera; hala ere, kontuan hartu beharko dira, alde batetik, administrazio bakoitzaren ezaugarri bereziak, eta, bestetik, Enplegu Publiko-ko Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak gai horren inguruan garatutakoa, ezer garatzen badu. Informazio hori beti izango da agregatua, datu pertsonaletatik berezia.

## II. KAPITULUA

### Euskal enplegu publikoaren egitura

#### 57. artikulua. Sailkapen-taldeak

1. Hauek erabiltzen dira funtzionarioak sailkatzeko: kidegoak, eskalak, espezialitateak, aukerak edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak, bai eta beste sistema batzuk ere, baldin eta barnean hartzen badituzte hautaketa-prozesu baten bidez egiaztatutako trebetasun, gaitasun eta jakintza komunak.

objetivos que permitan evaluar el desempeño, debiendo ser objeto de negociación con las correspondientes organizaciones sindicales.

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

#### Artículo 56. Los análisis de puestos de trabajo

1. El análisis de puestos de trabajo se configura como una herramienta necesaria para suministrar información tanto del trabajo, en relación con las tareas de los puestos, como del personal que lo desempeña en relación con el perfil de competencias necesario para su correcto desempeño. El análisis de puestos de trabajo como instrumento para la planificación en el empleo público será utilizado para el diagnóstico y diseño del resto de las herramientas de organización y gestión de recursos humanos para la Administración pública.
2. La información contenida en los análisis de puestos de trabajo deberá cumplir con los criterios de relevancia, fiabilidad, validez, objetividad y transparencia.
3. La información resultante de los análisis de puestos de trabajo residirá en el órgano competente de empleo público de cada Administración, y deberá estar a disposición del personal empleado público de la misma.
4. La Administraciones públicas vascas que apliquen dicho instrumento de gestión, podrán coordinarse en el intercambio de la información contenida en sus distintas aplicaciones, con el fin de unificar criterios de aplicación, sin menoscabo de las singularidades existentes en cada una de ellas y sin perjuicio de las atribuciones que sobre esta materia desarrolle, en su caso, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi y el Consejo Vasco de la Función Pública. Dicha información tendrá en cualquier circunstancia el carácter de información agregada, disociada de datos personales.

## CAPÍTULO II

### La estructura del empleo público vasco

#### Artículo 57. Grupos de clasificación

1. El personal funcionario se agrupa en Cuerpos, Escalas, Especialidades, Opciones o Agrupaciones Profesionales sin requisito de titulación u otros sistemas que incorporen competencias, capacidades y conocimientos comunes acreditados a través de un proceso selectivo.



- |   |   |
|---|---|
| <p>2. Saillatzeko beste sistema batzuk gorabehera, saillapen-talde hauetan banatzen dira kidegoak eta eskalak, horietara iristeko behar den titulazio akademikoaren mailaren arabera:</p> <p>a) A taldea, bi azpitaldetan banatua: A1 eta A2.</p> <p>Talde horretako kidego eta eskaletara iristeko, graduko unibertsitate-titularen jabe izatea eskatuko da. Legeak beste unibertsitate-tituluren bat eskatzen duenean, unibertsitate-titulua hori hartuko da aintzakotzat.</p> <p>Kidegoak eta eskalak azpitalde horietako bakoitzean saillatzeko, kontuan hartuko dira bete beharreko eginkizunetan eskatzen den erantzukizun-maila eta sarrera-proben ezaugarriak.</p> <p>b) B taldea.</p> <p>B taldeko kidego eta eskaletara iristeko, lanbide heziketako goi-mailako teknikariaren titularen jabe izatea eskatuko da.</p> <p>c) C taldea, bi azpitaldetan banatuta, C1 eta C2, sartzeko eskatzen den titulazioaren arabera.</p> <p>1. C1 azpitaldeko kidego eta eskaletara iristeko: batxiler-titulua edo lanbide-heziketako teknikariaren titulua.</p> <p>2. C2 azpitaldeko kidego eta eskaletara iristeko: derrigorrezko bigarren hezkuntzako graduatuaren titulua.</p> <p>3. Aurreko taldeez gain, euskal administrazio publikoek badute aukera bestelako taldekatze batzuk ezartzeko, haietara iristeko exijitu gabe hezkuntza-sisteman aurreikusita dauden titulazioetatik bat ere izatea.</p> <p>4. Artikulu honen bosgarren eta seigarren zenbakiek aurreikusitakoa ahaztu gabe, Eusko Legebiltzarraren lege baten bitartez sortu, aldatu edo kenduko dira kidegoak eta eskalak. Hauek zehaztu beharko ditu legeak:</p> <p>a) Kidego-eskalen izena.</p> <p>b) Horietara iristeko eskatzen den titulazioa.</p> <p>c) Bete beharko dituzten eginkizunen definizioa, haien artean sartu gabe administrazio-organismoek berezko dituzten ahalmen, eginkizun edo eskudantziak.</p> <p>d) Erregelamendu-garapenerako irizpideak zehaztea berriazko tratamendua behar duten gaietarako, baldin eta dena de-</p> | <p>2. Con independencia de otros sistemas de clasificación, los Cuerpos y Escalas se clasifican de acuerdo con el nivel de titulación académica exigido para el acceso a los mismos en los siguientes Grupos de clasificación:</p> <p>a) Grupo A, dividido en dos Subgrupos, A1 y A2.</p> <p>Para el acceso a los Cuerpos o Escalas de este Grupo se exigirá estar en posesión del título universitario de Grado. En aquellos supuestos en los que la ley exija otro título universitario será éste el que se tenga en cuenta.</p> <p>La clasificación de los Cuerpos y Escalas en cada Subgrupo estará en función del nivel de responsabilidad de las funciones a desempeñar y de las características de las pruebas de acceso.</p> <p>b) Grupo B.</p> <p>Para el acceso a los Cuerpos o Escalas del Grupo B se exigirá estar en posesión del título de Técnico Superior de Formación Profesional.</p> <p>c) Grupo C, dividido en dos Subgrupos, C1 y C2, según la titulación exigida para el ingreso.</p> <p>1. Para el acceso a los Cuerpos o Escalas del Subgrupo C1: título de Bachiller o Técnico de Formación Profesional.</p> <p>2. Para el acceso a los Cuerpos o Escalas del Subgrupo C2: título de graduado en educación secundaria obligatoria.</p> <p>3. Además de los Grupos anteriores, las Administraciones públicas vascas podrán establecer otras agrupaciones diferentes para cuyo acceso no se exija estar en posesión de ninguna de las titulaciones previstas en el sistema educativo.</p> <p>4. A salvo de lo previsto en los apartados quinto y sexto del presente artículo, la creación, modificación o supresión de Cuerpos y Escalas se realizará por ley del Parlamento Vasco, que deberá determinar:</p> <p>a) Su denominación.</p> <p>b) La titulación exigida para el ingreso en los mismos.</p> <p>c) La definición de las funciones que deberán desempeñar, sin que entre las mismas puedan comprenderse facultades, funciones o atribuciones propias de los órganos administrativos.</p> <p>d) La determinación de los criterios de desarrollo reglamentario de aquellas cuestiones que, por razón de la especia-</p> |
|---|---|



lako kidego edo eskalaren eginkizunen espezialitateak hala eskatzen badu.

5. Foru- eta toki-administrazioek euren esku dute funtzionarioen eskalak, azpieskalak, motak eta espezialitateak ezartzea, bai eta haien sailkapena egitea ere, kontuan hartuta, jakina, lege honetan eta toki-araubideko arau berezietan jasotako aurreikuspenak.
6. Euskal Herriko Unibertsitateak bere esku izango du administrazio eta zerbitzuetako bere langileen kidego eta eskalak sortzea, lege honetan aurreikusitako titulazio-taldeak errespetatuta. Euskal Herriko Unibertsitatearen gobernu-organoaren erabakiz onartuko dira kidego eta eskala horiek, bat etorrira, betiere, kasu bakoitzari aplikatu behar zaion berariazko arauekin.
7. Ezin izango da sortu kidego edo eskalarik lehendik dauden beste batzuei izendatutako eginkizunen antzekoak edo berdinak betetzeko.

Euskal administrazio publikoek onartuz gero titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen talderik, honela egingo da talde horien ezaugarri komunen zehaztapena: dagokion erregelamendu-garapenean jasotako irizpideen arabera, langileen ordezkariarekin negoziatuko baita garapen hori, eta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak txostena eman ondoren.

**58. artikulua. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko funtzionarioen kidegoak. Funtzionarioak taldekatzeko beste tresna batzuk foru- eta toki-administrazio publikoetan eta Euskal Herriko Unibertsitatean**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio funtzionarioak kidegoetan elkartzen dira, hauek kontuan hartuta: funtzionario izateko hautatze-prozeduren ezaugarriak, kidegoetan sartzeko exijitutako titulazio-maila eta bete beharreko funtzioen izaera homogenea.
2. Kidegoa baino maila apalagoko taldekatzeak ere egon daitezke, administrazio publiko bakoitzean enplegu publikoaren arrazionalizazioa ahalbidezko. Horretarako, eta bete beharreko funtzioen espezializazioa kontuan hartuta, eskalak, aukerak edo espezialitateak egingo dira.
3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio funtzionarioak sailartekoak izango dira eta funtzio publikoaren eskumena duen sailarekiko mendetasun organikoa izango dute, hargatik eragotzi gabe sail bakoitzarekiko edo administrazio instituzional zehatz bakoitzarekiko mendetasun funtzionala.

lidad de las funciones de los mismos, requieran un tratamiento específico

5. Las Administraciones Forales y Locales podrán llevar a efecto el establecimiento de Escalas, Subescalas, Clases y Especialidades de funcionarios, y la clasificación de los mismos, conforme a las previsiones recogidas en la presente Ley y en la normativa específica de régimen local.
6. La Universidad del País Vasco podrá crear Cuerpos y Escalas de personal propio de Administración y Servicios, de conformidad con los grupos de titulación previstos en la presente Ley. Dichos Cuerpos y Escalas serán aprobados mediante Acuerdo del Órgano de Gobierno de la Universidad del País Vasco, y siempre de acuerdo con la normativa específica que resulte de aplicación al caso.
7. No podrán crearse Cuerpos o Escalas para la realización de funciones similares o análogas a las asignadas a otros ya existentes.

La determinación de las características comunes de las Agrupaciones de funcionarios sin requisito de titulación que puedan aprobar las Administraciones públicas vascas se llevará a efecto conforme a los criterios contenidos en el correspondiente desarrollo reglamentario, sometido a negociación con la representación de personal, y previo informe de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.

**Artículo 58. 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, 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 función pública sin perjuicio de la funcional con cada departamento o Administración institucional concreta.



- |  |   |
|--|---|
| <p>4. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren esparruan, lege honek kidegoak eta eskalak aipatzen dituenean hau ulertu behar da: kidegoak, eskalak eta aukerak aipatzen direla.</p>  | <p>4. En el ámbito de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, las referencias que en la presente Ley se contienen a Cuerpos y Escalas, se entenderán hechas a Cuerpos, Escalas y Opciones.</p>   |
| <p>5. Foru-administrazio eta toki-administrazio publikoen eta Euskal Herriko Unibertsitatearen eremuan, berriz, lege honek kidegoak eta eskalak aipatzen dituenean hau ulertu behar da: eskala eta azpieskalak aipatzen direla, eta, hala bada, gogio, haien barruan dauden mota eta espezialitateak, hargatik eragotzi gabe azken bi horiek sortzea, dagokion administrazio organo eskumendunak sortuko baititu.</p>  | <p>5. Las referencias que en la presente Ley se contienen a Cuerpos y Escalas se entenderán hechas, en el ámbito de las Administraciones públicas Forales, Locales y de la Universidad del País Vasco, a las Escalas, Subescalas y, en su caso, Clases y Especialidades existentes en las mismas, sin perjuicio de la creación de estas dos últimas, que se efectuará por el órgano competente de las mismas.</p>     |
| <p>6. Karrerako funtzionarioek euskal administrazio publiko batetik bestera mugitzeko aukera izan dezaten, foru-administrazio eta toki-administrazio publikoek eta Euskal Herriko Unibertsitateak, eskaletan eta azpieskaletan taldekatzeaz gainera, espezialitate eta aukeretan ere taldekatu dhal izango dituzte funtzionarioak; betiere, bat etorrita lege honetan ezarritakoarekin eta, hala badagokio, garapeneko legeria autonomikoak dioenarekin.</p> | <p>6. Con objeto de facilitar la movilidad del personal funcionario de carrera entre las distintas Administraciones públicas vascas, las Administraciones públicas Forales, Locales y la Universidad del País Vasco podrán agruparlos, además de en Escalas y Subescalas, en Especialidades y Opciones, de acuerdo con lo que se determine en esta Ley y, en su caso, en la legislación autonómica de desarrollo.</p> |
| <p>7. Lege honek kidegoak aipatzen dituenean, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldea ere barnean sartzen dela ulertuko da.</p>  | <p>7. Cuando en esta Ley se hace referencia a Cuerpos, se entenderá comprendida igualmente la Agrupación profesional sin requisito de titulación.</p>   |

#### 59. artikulua. Eskalak eta azpieskalak

1. Euskal administrazio publikoetan, kidegoen barruan, eskalak egon daitezke baldin eta bete beharreko eginkizunek eskatzen badute kualifikazio profesional bat, titulazio akademiko desberdinekin bete daitezkeen edukiak hartzen dituenak.
2. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen eskala bakoitzaren barruan azpieskalak egon daitezke, ezarritako ataza- eta gaitasun-multzoen arabera.

#### 60. artikulua. Aukerak

Euskal administrazio publikoetako funtzionarioak aukera baten bidez sar daitezke kidegoetan. Dena delako aukera bat etorriko da enplegu publikora iristeko deialdian eskatutako unibertsitate-graduak, goi-mailako teknikariaren edo teknikariaren titulazio ofizialekin.

#### 61. artikulua. Espezialitateak

1. Lanpostu jakin batzuen eduki tekniko eta zehatzak ezagueren espezializazio handiagoa eskatuz gero lanpostu horietan jardun eta kidego eta eskalen eginkizunak betetzeko, espezialitateak sortzea egongo da.

#### Artículo 59. 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 abarquen 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 60. 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 61. Especialidades

1. Cuando el contenido técnico y particularizado de determinados puestos de trabajo exija como requisito para su desempeño una mayor especialización de conocimientos para ejercer las funciones de Cuerpos y Escalas podrán crearse especialidades.



2. Espezialitateen araubide juridikoaren erregulazioa eta haiek sortu, aldatu, elkartu edo ezabatzeko eskakizunak ezartzea administrazio publiko bakoitzaren gobernu-organoei egokitu zaie; nolahi ere, nahitaezkoa izango da hauek zehaztea:
- Espezialitateen izena.
  - Eskatzen diren ezaguera bereziak.
  - Eskatutako betekizunak egiaztatzeko eta, hala badagokio, galtzeko prozedurak.

**62. artikulua. Lanpostuak atxikitzea kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeei**

- Lanpostuak kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde zehatz bati atxiki dakizkioke, eskusiboki, baldin eta atxikipen hori ondorioztatzen bada lanpostu horietan garatu beharreko eginkizunen izaeratik. Hala ere, lanpostuak kidego edo eskala batzuei atxiki dakizkieke, lanpostuei emandako eginkizunak komunak zaizkienean kidego edo eskala batzuei.
- Kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde baterako edo batzuetarako atxikipena, nolahi ere, lanpostu-zerrendaren bitartez egingo da.

**63. artikulua. Langile lan-kontratudunak**

Langile lan-kontratudunen sailkapena egiteko, lan-arloko legerian eta hitzarmen kolektiboetan esaten denari begiratuko zaio.

**V. TITULUA  
FUNTZIONARIOAREN IZAERA ESKURATZEA ETA  
GALTZEA**

**I. KAPITULUA  
Zerbitzu-harremana eskuratzea eta galtzea**

**64. artikulua. Karrerako funtzionarioaren eta lan-kontratuko langile finkoaren izaera eskuratzea**

- Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioaren edo lan-kontratuko langile finkoaren izaera eskuratzeko, eskakizun hauek bete beharko dira, bata bestearen ondoren:
  - Hautaketa-prozesua gaintzea, barnean direla, hala badagokio, praktikaldi edo probaldiak.
  - Organo edo agintari eskudunak izendapena egitea. Izendapen hori Euskal He-

- 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:
  - Su denominación.
  - Los especiales conocimientos exigidos
  - Los procedimientos de acreditación y, en su caso, de pérdida, de los requisitos exigidos.

**Artículo 62. Adscripción de los puestos de trabajo a los Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación**

- 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 los mismos. Asimismo, los puestos de trabajo podrán estar adscritos a varios Cuerpos o Escalas cuando las funciones atribuidas a aquellos sean comunes a varios Cuerpos o Escalas.
- La adscripción a uno o varios Cuerpos, o Escalas o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación se realizará, en todo caso, a través de la relación de puestos de trabajo.

**Artículo 63. Personal laboral**

El personal laboral se clasificará de conformidad con lo previsto en la legislación laboral y en los correspondientes convenios colectivos.

**TÍTULO V  
ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN  
DE PERSONAL FUNCIONARIO**

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

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

- 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:
  - Superación del proceso selectivo, incluidos, en su caso, los correspondientes períodos de prácticas o pruebas.
  - Nombramiento por el órgano o autoridad competente, que será publicado en



<p>rriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko da, edo, hala badagokio, kasuan kasuko lurralde historikoko aldizkari ofizialean.</p>	<p>el Boletín Oficial del País Vasco o, en su caso, en el Boletín Oficial del Territorio Histórico correspondiente.</p>
<p>c) Ordenamendu juridikoari men egiten zaiola adierazteko egintza.</p>	<p>c) Acto en virtud del cual se manifieste que se acata el ordenamiento jurídico.</p>
<p>d) Lanpostuaz edo karguaz jabetzea ezarritako epearen barruan, edo, hala badagokio, organo edo agintari eskudunak lan-kontratu finkoa formalizatzea.</p>	<p>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.</p>
<p>2. Artikulu honen 1.b) eta 1.d) zatietan ezarritakoaren ondorioetarako, hauek ezingo dira funtzionario izendatu edo lan-kontratu finkoko langile gisa kontratatu, eta, beraz, ondoriorik gabe geratuko dira ordura arteko jarduketak: behin hautaketa-prozesua gaindituta, deialdian eskatutako betekizunak eta baldintzak betetzen dituztela egiaztatzen ez dutenak.</p>	<p>2. A efectos de lo dispuesto en los apartados 1.b) y 1 d) del presente artículo, no podrá ser nombrado personal funcionario o contratado como personal laboral fijo y quedarán sin efecto las actuaciones relativas, quien no acredite, una vez superado el proceso selectivo, que reúne los requisitos y condiciones exigidos en la convocatoria.</p>
<p>3. Beste administrazio publiko batzuetako funtzionarioak edo langile lan-kontratadunak euskal administrazio publikoetan sartuz gero transferentzien ondorioz, xede-administrazio berezko funtzionario edo langile lan-kontratadun bihurtuko dira, sorburu-administrazioan zuten izaera berarekin.</p>	<p>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.</p>
<p>Karrerako funtzionarioen kasuan, errespetatu egingo zaizkie bai jatorrizko administrazio kidego edo eskalako taldea edo azpitaldea, bai aitoriturik zuten gradu pertsonalari edo karrerako mailari datzekion eskubideak eta antzintasuna.</p>	<p>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.</p>
<p><b>65. artikulua. Karrerako funtzionarioaren izaera edo lan-kontratuko langile finkoaren lotura galtzeko arrazoiak</b></p>	<p><b>Artículo 65. Causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera y del vínculo de personal laboral fijo</b></p>
<p>1. Karrerako funtzionarioaren izaera galtzeko arrazoi dira:</p>	<p>1. Son causas de pérdida de la condición de personal funcionario de carrera:</p>
<p>a) Funtzionarioaren izaerari uko egitea.</p>	<p>a) La renuncia a la condición de funcionario/a.</p>
<p>b) Nazionalitatea galtzea.</p>	<p>b) La pérdida de la nacionalidad.</p>
<p>c) Funtzionarioak erretiro osoa hartzea.</p>	<p>c) La jubilación total de la persona funcionaria.</p>
<p>d) Zerbitzutik kentzearen diziplina-zehapen irmoa.</p>	<p>d) La sanción disciplinaria de separación del servicio que tuviere carácter firme.</p>
<p>e) Kargu publikorako erabateko desgaikuntzako edo desgaikuntza bereziko zigor irmoa, berdin dio nagusia edo erantsia den.</p>	<p>e) La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta o especial para Cargo público que tuviere carácter firme.</p>
<p>2. Lan-kontratuko langile finkoaren kontratu-lotura azkenduko da karrerako funtzionarioaren izaera galtzeko arrazoi berberengatik –aurreko letretan</p>	<p>2. El vínculo contractual del personal laboral fijo se extinguirá en aplicación de las mismas causas de pérdida de la condición de funcionario</p>

daude deskribatuta-, lege-bizilekua galtzeagatik eta lan-alorreko arauak horren inguruan aurreikusituz beste inguruabarrengatik.

#### **66. artikulua. Funtzionarioaren izaerari uko egitea**

1. Norberak borondatez uko eginez gero funtzionarioaren izaerari, idatziz adierazi beharko du, eta administrazioak berriaz onartu beharko du, salbu eta hurrengo zenbakian agertzen den kasuan.
2. Ezingo du uko egitea onartu funtzionarioa diziplinako espediente baten mende badago, edo, haren aurka auzipetze-autoa nahiz ahozko epaiketa hasteko autoa eman bada delituren bat egin duelako ustean.
3. Funtzionarioaren izaerari uko egiteak ez du kentzen administrazio publikora berriz ere sartzeko aukera, ezarritako hautaketa-prozeduren bitartez sartu ere.

#### **67. artikulua. Funtzionarioaren izaera galtzea nazionalitatea galtzearen ondorioz**

Espainiako nazionalitatea galduz gero, edo Europar Batasuneko beste edozein estatu kideakoa, edo, Europar Batasunak izenpetu eta Espainiako estatuak berretsitako nazioarteko tratatuen arabera, langileen zirkulazio askea aplikatu behar zaien estatuetakoa, baldin eta izendapenerako ezinbestekotzat hartu bazen, funtzionarioaren izaera galduko da, non eta, aldi berean, aipatu estatuetakoren baten nazionalitatea eskuratzen ez den.

#### **68. artikulua. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiroa**

1. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiroa izan daiteke:
  - a) Borondatezkoa, norberak eskaturik.
  - b) Arrunta, legez ezarritako adina betetzen denean.
  - c) Funtzionarioari deklaratu gero bere kidego edo eskalako eginkizunak betetzeko ezintasun iraunkorra, edo pentsioa aitortuz gero ezintasun iraunkor absolutuarengatik edo ezintasun iraunkor osoagatik, bere kidego edo eskalako eginkizunak betetzeari dagokionez.
2. Borondatezko erretiroa hartu ahal izango da, interesdunak berak eskatuta, baldin eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubidean

de carrera descritas en los apartados anteriores, además de por la pérdida de la condición de residente legal y aquellas otras circunstancias previstas al respecto en la normativa del orden laboral.

#### **Artículo 66. 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 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 67. 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 funcionario/a, salvo que simultáneamente se adquiriera la nacionalidad de alguno de dichos estados.

#### **Artículo 68. 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 para el ejercicio de las funciones propias de su Cuerpo o Escala, o por el reconocimiento de una pensión de incapacidad permanente absoluta o incapacidad permanente total en relación con el ejercicio de las funciones de su Cuerpo o Escala.
2. Procederá la jubilación voluntaria, a solicitud de la persona interesada, siempre que reúna los requisitos y condiciones establecidos en el

- |   |  |
|---|--|
| <p>ezarritako betekizunak eta baldintzak betetzen baditu.</p> <p>3. Erretiro arrunta ofizioz deklaratu da, funtzionarioa legez ezarritako adinera iristen denean.</p> <p>4. Funtzionarioek bere esku dute zerbitzu aktiboaren luzapena eskatzea, baina luzapen hori, gehienez ere, funtzionarioak hirurogeita hamar urte bete bitartekoa izango da. Administrazio publiko eskudunak salbuespen gisa emango du zerbitzu aktiboaren urtebeteko luzapena, baldin eta zerbitzuaren arretak premia larria badu. Luzapena urtero berritu ahal izango da, harik eta funtzionarioak erretiroa hartzeko gehieneko adina betetzen duen arte. Zerbitzuaren arretapremiak ebaluatzeko, baita dagozkien luzapenak ere, hauek baloratuko dira bereziki: antolaketa-arrazoiak, arrazoi teknologikoak edo langile gehiegi egotea edo plantillak amortizatu beharra, bai eta plantillak gaztetzeko beharra ere. Hain zuzen, horiek guztiak jaso beharko dira enplegu publikoaren antolamendu-plan batean, plantillak optimizatzeke plan batean, aurrekontu-legeetan, foru-arauetan edo aurrekontu-exekuziorako arau parekarrietan.</p> <p>5. Administrazioak, era berean, ezezkoa eman ahal izango dio eskatutako luzapenari, arrazoi eta guzti eman ere, irizpide hauen arabera:</p> <p>a) Eraitza negatiboak azken hiru urteetako jardunaren ebaluazioan.</p> <p>b) Azken hiru urteetan zenbateraino ez diren bete ordutegia eta laneratu beharra.</p> <p>c) Gaitasun psikofisikoa, txosten medikoen bidez egiaztatuko baita. Egiaztapen hori zerbitzuan jarraitzeko luzapena eskatzen den urte bakoitzerako aurkeztu beharko da.</p> <p>d) Azken hiru urteetan egon ez izana zerbitzu aktiboan edo lanpostuaren erreserba dakarten administrazio-egoeratan.</p> <p>e) Zerbitzu aktiboa luzatzeko baimenak ematea aldi batez eteten duten planak edo arauak: enplegu publikoa antolatzeko planak, plantillak optimizatzeke planak edo aurrekontuan eragina duten arauak.</p> <p>f) Ez betetzea artikuluko honen 4. zenbakian adierazitako baldintzak edo inguruabarrak, zerbitzaldi aktiboaren luzapena ematekoak.</p> | <p>régimen de Seguridad Social que le sea aplicable.</p> <p>3. La jubilación ordinaria se declarará de oficio al cumplir la persona funcionaria la edad que se determine legalmente.</p> <p>4. El personal funcionario podrá solicitar la prolongación de la permanencia en el servicio activo como máximo hasta que cumpla setenta años de edad. La Administración Pública competente concederá excepcionalmente la prórroga en el servicio activo cuando concurren necesidades imperiosas de atención al servicio por un año, pudiendo renovar la misma anualmente hasta que se cumpla la edad máxima de jubilación. Para evaluar las necesidades de atención al servicio, así como las correspondientes prórrogas, se valorará especialmente la existencia de razones organizativas, tecnológicas o de exceso o necesidad de amortización de plantillas, así como la necesidad de rejuvenecimiento de las mismas, circunstancias que deberán ser recogidas en un Plan de Ordenación del empleo público, un Plan de Optimización de plantillas, en las Leyes de Presupuestos, en las Normas Forales o normas de ejecución presupuestarias equiparables.</p> <p>5. La Administración podrá resolver de forma motivada la denegación de la prolongación solicitada de acuerdo con los siguientes criterios:</p> <p>a) Los resultados negativos de la evaluación del desempeño en los últimos tres años.</p> <p>b) El nivel de incumplimiento horario y de asistencia al trabajo en los últimos tres años.</p> <p>c) La capacidad psicofísica, que será acreditada mediante informes médicos. La acreditación deberá presentarse para cada uno de los periodos anuales para los que se solicita la prórroga en el servicio.</p> <p>d) La no permanencia en la situación de servicio activo o en situaciones administrativas con reserva de puesto de trabajo en los últimos tres años.</p> <p>e) La existencia de Planes de Ordenación de empleo público, Planes de Optimización de plantillas o disposiciones normativas con incidencia presupuestaria que suspendan circunstancialmente la concesión de autorizaciones de prolongación de la permanencia en el servicio activo.</p> <p>f) La falta de concurrencia de las circunstancias indicadas en el apartado 4 de este artículo para concederla.</p> |
|---|--|

6. Aurreko hiru zenbakietan xedatu denetik at geratuko dira erretirorako berariazko arauak dituzten funtzionarioak.
7. Funtzionarioak zilegi izango du erretiratzea eta erretiroa hartzeko egunean zeukan lanpostua gordetzea, baldin eta, funtzionarioari aplikatzen zaien gizarte-aurreikuspeneko araubidearekin bat etorritz, hasierako ezintasun-aitorpenak berrikuspena erabaki bazuen, litekeena zelako funtzionarioak hobera egitea eta lan egin ahal izatea bi urteko epean beranduenik.
8. Betiere 70 urteko adin-muga ahaztu gabe, zilegi izango da zerbitzu aktiboaren luzapena, interesdunak berak hala eskatuta, baldin eta erretiro arrunterako adina betetzen denean osatu ez bada kotizaziopeko erretiro-pentsioa jasotzeko behar den gutxieneko kotizazio-aldia.

Luzapen hori inoiz ez da haratago joango interesdunak kotizaziopeko erretiro-pentsioa jasotzeko behar duen kotizazio-aldia osatzen duen eguna baino, berdin dio pensioaren zenbatekoa zein den. Luzapena onartuko bada, dena den, hau egiaztatu beharko da: funtzionarioak baduela gaitasun funtzionalik aski bere izendapenari dagozkion lanbidean edo jardueretan aritzeko.

9. Artikulu honen 3. zenbakiak erretiro arrunterako adinari buruz dioena dioela, euskal administrazio publikoek hau ezarri ahal izango dute enplegu publikoa antolatzeko planetan, plantillak optimizatzeko planetan, aurrekontu-legeetan edo pareko foru- eta toki-arauetan: funtzionarioek zilegi dutela zerbitzu aktiboa luzatzea, kotizaziopeko erretiro-pentsioaren prestaziora iristea errazte aldera, pensioa murriztu beharrik gabe nahitaezko kotizazio-aldia ez osatzeagatik.

Urtebeterako emango da luzapena, eta urtebeterako beste epe batzuetarako berritu daiteke; betiere, interesdunak aurrez eskatuta. Luzapena onartuko bada, dena den, hau egiaztatu beharko da: funtzionarioak baduela gaitasun funtzionalik aski bere izendapenari dagozkion lanbidean edo jardueretan aritzeko.

Zerbitzu aktiboaren luzapen horrek muga bat izango du, 70 urte betetzen diren eguna alegia, eta inoiz ez da haratago joango interesdunak, zenbaki honetan adierazitako baldintzetan, kotizaziopeko erretiro-pentsioa jasotzeko behar duen kotizazio-aldia osatzen duen eguna baino, edo urte bakoitzean egokitzen den gehieneko erretiro-pentsioaren onuradun izateko behar diren baldintzak betetzen dituen ueña baino.

6. De lo dispuesto en los tres apartados anteriores quedará excluido el personal funcionario que tenga normas específicas de jubilación.
7. Procederá la jubilación con reserva del puesto de trabajo que ocupaba a la fecha de la jubilación si, de conformidad con el régimen de previsión social que le sea de aplicación, en el reconocimiento inicial de la incapacidad se estableció su revisión por probable mejoría que permita trabajar en el plazo máximo de dos años.
8. Siempre con el límite de los 70 años de edad, procederá la prórroga en el servicio activo, a instancia de la persona interesada, cuando, en el momento de cumplir la edad de jubilación ordinaria, no haya completado el período mínimo de cotización exigido legalmente para causar pensión de jubilación contributiva.

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

9. Con independencia de la disposición sobre edad de jubilación ordinaria prevista en el apartado tercero del presente artículo, las Administraciones públicas vascas podrán establecer en los Planes de Ordenación del empleo público, Planes de Optimización de plantillas, leyes de presupuestos o normas forales o locales equiparables, que el personal funcionario puede prorrogar su servicio activo con el fin de facilitar su acceso a la prestación de pensión de jubilación, en su modalidad contributiva, sin reducción de la misma por no haber completado el período de cotización necesario.

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

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



Dena den, baldintza hau bete beharko da, luza-pena eraginkorra izango bada: luzapena eskatzen duena zerbitzurako gai izatea.

**69. artikulua. Kargu publikorako erabateko desgai-kuntzako edo desgai-kuntza bereziko zigor nagusia edo erantsia**

1. Berdin dio nagusia edo erantsia den, erabateko desgai-kuntzako zigorrak hau dakar, zigorra ezartzeko epaia irmo bihurtuz gero: funtzionarioaren izaera galtzea, funtzionarioaren enplegu edo kargu guztiei dagokienez.
2. Berdin dio nagusia edo erantsia den, desgai-kuntza bereziko zigorrak hau dakar, zigorra ezartzeko epaia irmo bihurtuz gero: funtzionarioaren izaera galtzea, funtzionarioaren enplegu edo kargu guztiei dagokienez.

**70. artikulua. Funtzionarioaren izaera berreskuratzea euskal administrazio publikoetan**

1. Zerbitzu-harremana azkenduz gero funtzionarioak nazionalitatea galdu duelako edo, zerbitzurako ezintasun iraunkorra dela-eta, erretiroa hartu duelako, interesdunak, azkentzea ekarri zuen arrazoi objektiboa desagertutakoan, funtzionarioaren izaera berreskuratzeko eskaera egin dezake, eta onartu egingo zaio.
2. Administrazio publikoen gobernu-organoei funtzionarioaren izaera berreskura diezaiokete interesdunari, berak hala eskatuta, baldin eta funtzionarioaren izaera galdu bazuen desgai-kuntzako zigorra jasotzeagatik, berdin dio nagusia edo erantsia den; betiere, delitua nolakoa den eta zein egoeratan egin den aintzakotzat hartuta. Ebazpena emateko epea igaro eta ebazpen adierazirik eman ez bada, eskaera ezetsi egin dela ulertu behar da.

**II. KAPITULUA**

**Euskal sektore publikoan enplegura iristeko printzipioak eta betekizunak**

**71. artikulua. Euskal sektore publikoan enplegura iristeko hautaketa-prozesuen printzipio gidariak**

1. Euskal sektore publikoan enplegura iristeari dagokionez, erabat errespetatu beharko dira berdintasunaren, merezimenduaren eta gaitasunaren printzipio konstituzionalak, eta lege honek eta hura garatzeko arauak ezarritakoa betez egin beharko dira hautaketa-prozesuak.

beneficiaria de la pensión máxima de jubilación que corresponda cada año.

En todo caso, la efectividad de la prórroga se encuentra condicionada al hecho de que quien solicite dicha se encuentre apto para el servicio.

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

1. La pena principal o accesoria de inhabilitación absoluta, cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga, produce la pérdida de la condición de funcionario respecto de todos los empleos o Cargos que tuviere.
2. La pena principal o accesoria de inhabilitación especial, cuando hubiere adquirido firmeza la sentencia que la imponga, produce la pérdida de la condición de personal funcionario respecto de aquellos empleos o Cargos especificados en la sentencia.

**Artículo 70. 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 71. Principios rectores que informan los procesos selectivos de acceso al empleo en el sector público vasco**

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





2. Euskal administrazio publikoek eta haien sektore publikoa osatzen duten erakundeek prozedura batzuk erabiliko dituzte beren funtzionarioak eta langile lan-kontratudunak hautatzeko, eta prozedura horiek, artikuluan honen 1. zenbakiak ezarritakoaren arabera garatzeaz gain, printzipio hauek errespetatuko dituzte beti:
- a) Publikotasuna, deialdiena, haien oinarriena eta gainerako hautaketa-prozesuarena, bide telematikoetatik eman behar zaie eta zabalkundea, hargatik eragotzi gabe zabalkunderako beste bide batzuk erabiltzea, lege honetan bertan aurreikusitako kasuetarako.
  - b) Lehia askea, salbuespen hauekin: barne-sustapenerako ezarritakoa eta lege honetan aurreikusitako ekintza positiboko neurriak.
  - c) Gardentasuna hautaketa-prozesuaren kudeaketan eta hautaketa-organoen funtzionamenduan.
  - d) Hautaketa-organoetako kideen inpartzialtasuna eta profesionaltasuna.
  - e) Hautaketa-organoen independentzia eta diskrezionalitate teknikoa.
  - f) Hautagaien gaitasuna eta egokitasuna neurtzeko baliabideen erakotasuna.
  - g) Hautaketa-prozesuetako edukiak egokitztea deitutako plazetan bete beharreko zereginei.
  - h) Hautaketa-prozesuen bizkortasuna, hargatik eragotzi gabe prozesuak gauzatzearan gorde beharreko objektibotasuna eta berme guztien errespetua.
  - i) Hautaketa-prozesuan hizkuntza ofiziale-tatik edozein erabili ahal izateko bermea.
  - j) Hautaketa-prozesuetako ariketak eta probak egiteko deialdien izaera bateratua, beti errespetatuta enplegu publikora sartzeko berdintasun-printzipioa.
  - k) Gainerako izangaiek dituzten baldintza beretan parte hartzea desgaitasunen bat duten pertsonen.

## 72. artikulua. Euskal enplegu publikora iristeko betekizunak

1. Betekizun hauek dituztenek parte hartu ahal izango dute euskal enplegu publikora iristeko hautaketa-prozesuetan:

2. Las Administraciones públicas vascas y las entidades que integran su sector público, seleccionarán a su personal funcionario y laboral mediante procedimientos en los que, además de desarrollarse de acuerdo con lo previsto en el apartado 1 del presente artículo, se respeten en todo caso los siguientes principios:

- 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 la presente 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 miembro 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) Garantizar el 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 72. Requisitos para el acceso al empleo público vasco

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



- |  |   |
|--|---|
| <p>a) Europar Batasuneko estatu kide bateko herritarra izatea, lege honen 73. artikuluan aipatzen diren salbuespenak salbuespen.</p> <p>b) Behar besteko gaitasun funtzionala izatea atazak betetzeko.</p> <p>c) Hamasei urte beteta izatea eta erretiro arrunta hartzeko legez ezarritako gehieneko adinetik gorakoa ez izatea, salbuespentzat hartuta legez araututako berezitasun batzuk, kidego, eskala, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde jakin batzuei dagozkienak.</p> <p>d) Diziplinako espediente bidez zerbitzutik kenduta ez egotea, administrazio publikoei edo autonomia-erkidegoetako konstituzio- nahiz estatutu-organoei dagokie- nez, eta ebazpen judizialaren arabera erabateko desgaituntzarik edo desgaituntza berezirik ez izatea, ez enplegu edo kargu publikoak betetzeko, ez funtzionarioen kidegora edo eskalara iristeko, ezta, lan-kontratuko langileen kasuan, zerbitzutik kendu edo desgaitu duten lanpostuan langileak zituen eginkizunen antzekoak betetzeko. Beste estatu bateko herritarra bada, desgaitua edo horren pareko egoera batean ez egotea, eta bere estatuan egoera berean egonda enplegu publikora iristeko eragozpen izango litzatekeen diziplinazko zehapenik edo horren parekorik ez izatea.</p> <p>e) Hau jasan ez izana: betetzen ziren eginkizunen antzekoetan aritzeko desgaituntza, lan-kontratudun langileen diziplinazko irazpenaren zehapenaren ondoriozkoa, zehapen hori falta oso astun batengatik bada.</p> <p>f) Eskatutako titulazio akademiko ofiziala izatea.</p> <p>g) Deialdian aurreikusitako beste betekizun espezifikiko batzuk, bat etorrira lege honetan ezarritakoarekin eta dagokion lanpostu-zerrendan edo enplegu publikoa antolatzekeo tresna osagarrietan aurreikusitakoarekin.</p> | <p>a) Ser nacional de un Estado miembro de la Unión Europea, con las salvedades previstas en el artículo 73 esta Ley.</p> <p>b) Poseer la capacidad funcional para el desempeño de las tareas.</p> <p>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.</p> <p>d) No haber sufrido separación, 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 para ejercer funciones similares a las que desempeñaban en el caso del personal laboral, en el que hubiese sido separado o inhabilitado. En el caso de ser nacional de otro Estado, no hallarse inhabilitado/a o en situación equivalente ni haber sufrido sanción disciplinaria o equivalente que impida, en su Estado, en los mismos términos, el acceso al empleo público.</p> <p>e) No haber sufrido inhabilitación 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.</p> <p>f) Poseer la titulación académica oficial exigida.</p> <p>g) Aquellos otros requisitos específicos previstos en la convocatoria, de conformidad con lo previsto en la presente Ley y en la correspondiente Relación de Puestos de Trabajo o instrumentos complementarios de ordenación del empleo público.</p> |
|--|---|
2. Euskal administrazio publikoek deialdi bakoitzean jakinaraziko dute lanpostuen zenbat dotazioek duen derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna, lanpostu-zerrendetan edo antzeko baliabideetan ezarritakoarekin bat etorritik. Derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna dutenetara iristeko, beraz, nahitaezkoa izango da egiaztatzea deitutako lanpostuan jarduteko behar besteko hizkuntza-
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 desem-

gaitasuna. Deialdien oinarrietan argituko da zenbat plazari bete zaion hizkuntza-eskakizunaren derrigortasun-data, eta, gainerako plazetan, merezimenduztat baloratuko da euskara jakitea.

3. Hautaketa-prozesuko deialdiaren oinarrietan beste betekizun espezifiko batzuk sar daitezke, lanpostuetan bete behar diren funtzio eta zereginetarako egoki diren heinean. Betekizun horiek irizpide objektiboekin eta proportzioz finkatuko dira.
4. Behin hautaketa-prozesua amaituta, destinoak esleituko zaizkie eskatutako baldintzak –hizkuntza-eskakizuna barne, derrigorrezkoa balitz– betetzen dituzten hautagaiei; esleitu ere, hautagai bakoitzak lortutako puntuazioaren eta adierazitako lehentasunen arabera. Destino jakin batzuetara sartzeko eskatzen diren betekizunak betetzeak inola ere ez dio murrizketarik ekarriko izangaiaren eskubideari, hots, izangaiak egiaztatutako betekizunen bat eskatzen ez duten beste postu batzuk aukeratzekoari.
5. Esleitutako destinoak behin betikoak izango dira, eta, zer horniketa-sistema erreserbatu zaizen, bada sistema horrekin lortu direla joko da, ondorio guztietarako.

Hautaketa-prozesu bat gainditzeagatik edo funtzionario bihurtzeko prozedura baten ondorioz sartu berri diren funtzionarioek ezin izango dute parte hartu lekualdatze-lehiaketa hauetan; dagokion prozesuan esleitutako destinoaz jabetzeko egunaz geroko bi urteen barruan deituta-koetan.

### 73. artikulua. Beste estatu batzuetako herritarrak enplegu publikora iristea

1. Europar Batasuneko beste estatu kide batzuetako herritarrak funtzionario izatera iritsi daitezke euskal administrazio publikoetan, enplegu hauetan salbu: zuzenean nahiz zeharka dakartenak botere publikoa egikaritzen parte hartzea edo administrazio horien interesak zaintzeko zereginetan parte hartzea eskatzen dutenak. Euskal administrazio publikoetako gobernu-organismoek erabakiko dute, hala badagokio, zein funtzionario-talde, lanpostu-talde edo lanpostu zehatzetara ezingo diren iritsi Europar Batasuneko herritarrak, zenbaki honetan jasotako irizpideak aintzat hartuta.
2. Aurreko zenbakian jasotako araubide bera aplikatuko zaie hauei ere, nazionalitatea edozein dutela: Europar Batasuneko edozein estatu ki-

peño 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 los/as aspirantes que cumplan los requisitos exigidos, incluido el perfil lingüístico si fuera preceptivo, atendiendo al orden de puntuación de cada aspirante y a las preferencias manifestadas por ellos/as. 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 el/la 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 73. Acceso al empleo público de personas nacionales de otros Estados

1. Los nacionales de otros Estados miembros de la Unión Europea podrán acceder a la condición de funcionario en las Administraciones Públicas vascas, salvo en aquellos empleos que directa o indirectamente impliquen una participación en el ejercicio del poder público o en los que se ejerzan funciones que impliquen la salvaguardia de los intereses de esas Administraciones. Los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas vascas determinarán, en su caso, las agrupaciones de personal funcionario, las agrupaciones de puestos de trabajo o los puestos de trabajo concretos a los que no podrán acceder las ciudadanas y los ciudadanos comunitarios en virtud de los criterios recogidos en el presente apartado.
2. El mismo régimen previsto en el apartado anterior será de aplicación, cualquiera que sea su nacionalidad, al cónyuge de un nacional de



detako herritar baten ezkontideari, herritarra eta ezkontidea zuzenbidez banatuta ez badaude; herritarraren eta ezkontidearen ondorengoei, eta, herritarra eta ezkontidea zuzenbidez banatuta ez badaude, ezkontidearen ondorengoei, hogeita bat urtetik beherakoak badira, edo, adin horretatik gorakoak izanda ere, gurasoen kontura bizi badira.

3. Era berean, hauek ere izango dute euskal enplegu publikora funtzionario gisa iristea, artikuluko honen 1. zenbakian ezarritakoa kontuan hartuta: Europar Batasunak izenpetu eta Espainiako estatuak berretsitako nazioarteko tratatuen aplikazio-eremuan sartzen diren pertsonak, baldin eta tratatu horien arabera langileen zirkulazio askea aplikatu behar bada.
4. Legezko bizilekua Espainiako estatuan duten atzerritarrak euskal sektore publikoko enplegu batera iritsi ahalko dira, langile lan-kontratudun gisa, baldin eta deialdi bakoitzean eskatutako betekizunak betetzen badituzte.
5. Artikulu honetan ezarritakoa gorabehera, interes orokorreko arazoak direla eta, Eusko Legebiltzarraren lege bidez ezar daiteke ez dagoela zertan bete nazionalitate edo herritartasunaren baldintza euskal administrazio publikoen jardura-esparru edo -sektore jakin batzuetako funtzionario izateko.

Zehazki, premia objektiboak aintzat hartuta, hautaketa-probetarako deialdietan ezar daiteke ez dagoela zertan bete 72. artikuluan aurreikusitako nazionalitate edo herritartasunaren baldintza honako arlo eta sektore hauetan:

- a) Informazioaren eta komunikazioaren sistemak eta teknologiak.
- b) Osakidetzako Euskal osasun zerbitzuko mediku espezialistak eta erizaintzako langileak.
- c) Ertzaintzako eta udaltzaingoko plaza batzuk, hots, hornitzeko beharrezko dutenak lurraldean bereziki errotuta dauden etorkin-sektoreen hizkuntzak eta kultura ezagutzea.

#### **74. artikulua. Nazioarteko erakundeetako funtzionarioak enplegu publikora iristea euskal sektore publikoan**

Euskal administrazio publikoek ezarriko dute nazioarteko erakundeetan diharduten funtzionario espainiarrek zer betekizun eta baldintza bete behar dituzten administrazio horietara iristeko; betiere, eskatutako titulazioaren jabe direla eta gaitutako beharrezko hautaketa-prozesuak gaitututa. Kasuan kasuko hau-

cualquier país miembro de la Unión Europea, siempre que no estén separados de derecho y a sus descendientes y a los de su cónyuge siempre que igualmente no estén separados de derecho, sean menores de veintidós años o mayores de dicha edad dependientes.

3. El acceso al empleo público vasco como personal funcionario se extenderá igualmente a las personas incluidas en el ámbito de aplicación de los Tratados Internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España en los que sea de aplicación la libre circulación de trabajadoras/es, en los términos previstos en el apartado 1 de este artículo.
4. Las ciudadanas y los ciudadanos extranjeros que tengan residencia legal en el Estado español podrán acceder a un empleo en el Sector Público vasco, como personal laboral, siempre que cumplan los requisitos exigidos en cada convocatoria.
5. Sin perjuicio de lo previsto en este artículo, por medio de ley del Parlamento Vasco se podrá eximir del requisito de la nacionalidad por razones de interés general para el acceso a la condición de personal funcionario en determinados ámbitos o sectores de actividad de las Administraciones Públicas vascas.

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 72 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 del Servicio Vasco de Salud, Osakidetza.
- 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 74. 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

taketa-proben deialdiaren oinarrietan, euskal administrazio publikoek aukera izango dute erabakitzeke zer proba-mota egiteki salbuetsiko dituzten nazioarteko erakundeetako funtzionario horiek, ustea baldin badute funtzionario horien ezagutzak aski frogaturik geratu direla nazioarteko erakundearen funtzio publikora iristeko fasean.

#### **75. artikulua. Desgaitasunen bat duten pertsonak enplegu publikora iristea euskal administrazio publikoetan**

1. Euskal sektore publikoko enplegu publikoaren eskaintzetan kupo bat gordeko zaie desgaitasunen bat duten pertsonari: deitutako lanpostu hutsen ehuneko zazpi gutxienez. Desgaitasunen bat duen pertsonatza hartuko da indarrean dagoen legeriak halakotzat hartzen duena. Helburua da administrazio bakoitzeko giza baliabide guztien ehuneko bira heltzea, arian-arian. Izangai horiek enplegu publikora iristeko baldintza izango dira, betiere, hautaketa-prozesuak gainditzea, desgaitasuna egiaztatzea eta desgaitasun hori bete beharreko zereginekin bateragarri dela erakustea.
2. Honela egingo da ehuneko zazpiko erreserba hori: eskaintako plazaetatik, gutxienez ehuneko bi izango dira desgaitasun intelektuala egiaztatzen duten pertsonentzat, eta eskaintako gainetako plazaak, berriz, beste edozein desgaitasun egiaztatzen dutenentzat.
3. Eusko Jaurlaritzak erregelamendu bidez aratuko du zer enplegu-mota eta zer baldintza izango den desgaitasunen bat duten lanpostuak bete ditzaten. Era berean, sustapen-neurriak aratuko ditu, desgaitasunen bat duten pertsonak euskal administrazio publikoetan sar daitezen, arian-arian.
4. Euskal administrazio publiko bakoitzak hartu beharreko neurriak hartuko ditu hautaketa-prozesuan denborak eta bitartekoak arrazoizkoa den eran moldatzeko eta egokitzeke, eta, behin prozesua gaindituta, beharrezko diren egokitzapenak prestatuko ditu lanpostuetan, desgaitasunen bat duten pertsonen beren ataza profesionalak egoki betetzeko modua izan dezaten.

#### **76. artikulua. Desgaitasunen bat dutenak enplegu publikora iristeko sistemak eta plazen erreserba**

1. Desgaitasunen bat dutenak enplegu publikora iristeari eta haiei plaza erreserbatzeari dagoenik, bi sistema bereiz daitezke:
  - a) Desgaitasunen bat dutenak iristeko sistema orokorra: plaza-kupo bat gordeko

las bases de convocatoria de las correspondientes pruebas selectivas, las Administraciones Públicas vascas podrán determinar el tipo de pruebas de las que estará exento de realizar el citado personal funcionario internacional, por considerar que sus conocimientos ya han quedado suficientemente acreditados en la fase de acceso a la función pública del organismo internacional.

#### **Artículo 75.- Acceso al empleo público en el Sector Público vasco de Personas con discapacidad**

1. En las ofertas de empleo público del Sector Público vasco se reservará un cupo no inferior al siete por ciento de las vacantes convocadas para ser cubiertas por personas con discapacidades, considerando como tales las que así se determinan en la legislación vigente, de modo que se alcance progresivamente el dos por ciento de los efectivos totales de cada administración. El acceso al empleo público se producirá siempre que tales aspirantes superen los procesos selectivos y acrediten su discapacidad, así como la compatibilidad entre su discapacidad y el desempeño de las tareas.
2. La reserva del siete por ciento se realizará de manera que, al menos, el dos por ciento de las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual y el resto de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad.
3. Reglamentariamente, el Gobierno Vasco regulará el tipo de empleos y condiciones para que se lleve a cabo la cobertura de puestos de trabajo por personas con discapacidad. Asimismo, procederá a regular medidas de fomento que persigan la incorporación de forma progresiva de personas con discapacidad en el conjunto de las Administraciones Públicas vascas.
4. Cada Administración pública vasca adoptará las medidas precisas para establecer las adaptaciones y ajustes razonables de tiempos y medios en los procesos selectivos que se lleven a cabo y, una vez superados los mismos, realizarán las adaptaciones necesarias en los puestos de trabajo para que las personas con discapacidad puedan desempeñar adecuadamente sus tareas profesionales.

#### **Artículo 76. 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



- da enplegu publikoaren eskaintzatik etorritako deialdietan.
- b) Desgaitasunen bat dutenak iristeko sistema espezifikoa: hautaketa-prozesu independenteetarako deialdia egitean datza.
2. Desgaitasunen bat dutenak sistema orokorraren bidez iristen direnean, hauek hartuko dira kontuan: deialdi berean bestelako txanden edo hautatzeko moduen bidez parte hartzen duten gainerako pertsonen aplikatuko zaizkien oinarri, arau eta eskakizun-mailak.
3. Era berean, desgaitasunen bat duten langileek enplegu publikora iristeko modua baldin badute sistema orokorraren bidez, destino hauek eskatu beharko dituzte, lehentasunez, hautaketa-prozesuan eskaini direnen artean: euskal administrazio publikoek eta haien mendeko entitateek beren lanpostu-zerrendan edo antzeko tresnan erreserbatu dituztenak langile horiek bete ditzaten.
4. Desgaitasunen bat dutenak iristeko sistema espezifikoa, berriz, honetan datza: hautaketa-prozesu independenteetarako deialdia egitean datza. Hauek bakarrik hartuko dute parte prozesu horietan:
- a) Jarduera intelektualari dagokionez, gutxienez ehuneko hogeita bosteko murrizketa-gradua dutenek.
- b) Ehuneko hogeita hamahiruko edo gehiagoko desgaitasuna dutenek, baldin eta, desgaitasunaren mota edo maila ikusita, ezinezko badute gaitasunak edo trebetasunak erakustea desgaitasunen bat duten pertsonentzako iriste-sistema orokorraren bidez.
5. Iristeko sistema espezifiko horren ezaugarri dira:
- a) Administrazio publikoek beren lanpostu-zerrendan edo antzeko tresnan erreserbatu dituzten plaza beteko dira sistema horren bitartez; hain zuzen ere, aurreko zenbakian aurreikusitako baldintzak biltzen dituzten pertsonen betetzeko erreserbatu dituztenak.
- b) Sistema espezifiko horren bidez egindako hautatze-prozesuetako proben funtsezko helburua izango da izangaiek egiazta dezatela zer oinarritzko jokabide-multzo duten lanpostuaren berezko atazak edo eginkizunak burutzeko.
- la reserva de un cupo de plazas dentro de las convocatorias derivadas de la oferta de empleo público.
- b) El sistema específico de acceso de personas con discapacidad, que consistirá en la convocatoria de procesos de selección independientes.
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 consistirá en la convocatoria de procesos selectivos independientes en los que podrán participar, exclusivamente:
- a) Las personas con un grado de limitaciones en la actividad intelectual de, al menos, un veinticinco por ciento.
- b) Las personas afectadas por discapacidades en grado igual o superior al treinta y tres por ciento que, en razón de su tipo o grado, les impidan demostrar sus competencias o habilidades mediante el sistema general de acceso para personas con discapacidad.
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 concurren 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

- c) Administrazioa sistema espezifiko horren bidez iristen direnek beste lanpostu batzuk bete ahal izango dituzte administrazio publikoan, kasuan kasuko mugikortasun prozesuaren bidez, baldin eta gaitasuna egiaztatzen badute dena delako lanpostuan aritzeko.

## VI. TITULUA EUSKAL SEKTORE PUBLIKOKO ENPLEGATUEN HAUTAKETA ETA PRESTAKUNTZA

### I. KAPITULUA Enpleguak hautatzeko prozesuak eta sistemak Euskal Sektore Publikoan

#### 77. artikulua. Karrerako funtzionarioak eta lan- kontratu finkoko langileak hautatzeko sistemen irizpide orokorrak

1. Euskal Sektore Publikoan, lege honen 71. artikuluan jasotako printzipioen arabera garatuko dira langileak hautatzeko prozesuak.
2. Oro har, hauetara iristeko egingo dira hautaketa-prozesuak: enplegu publikoen kidegoetara, eskaletara, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetara, langile lan-kontratudunen kategorietara edo beste taldekatze-sistema batzuetara. Era berean, salbuespen modura, lanpostuetarako eta arlo funtzionalarako edo lanpostuak taldekatzeko ordezeko sistemetarako hautaketa-prozesuak egin ahal izango dira, hargatik eragotzi gabe lanpostua edo lanpostuak prozesua egin aurretik atxikitzea kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde jakin bati edo langile lan-kontratudunen lanbide-kategoria jakin bati, kontuan izanik zer identitate funtzional dagoen eta lege honetan ezarritakoarekin bat etorrita. Kasu horretan, lanpostuetarako edo lanpostu-taldeetarako hautaketa-prozesuetan, proba orokor bat edo gehiago aurreikusi beharko dira kidego, eskala edo espezialitate jakin bati atxikitako lanpostu guzietarako.
3. Hautaketa-prozesuen barruko probak egokiak izango dira, hau bermatzeko modukoak: deitutako kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanpostu-taldeetako edo lanbide-kategorietako lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan garatu beharreko eginkizunak ondo beteko direla eta atazak efikaziaz egingo.

Euskal sektore publikoko enplegu batetara iristeko hautaketa-prozeduretan, gutxienez proba

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 EM- PLEADO EN EL SECTOR PÚBLICO VASCO

### CAPÍTULO I Procesos y sistemas de selección de personal em- pleado en el Sector Público vasco

#### Artículo 77.- 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 71 de la presente Ley.
2. Los procesos selectivos se llevarán a cabo con carácter general para el acceso a Cuerpos, Escalas, Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, categorías profesionales de personal laboral u otros sistemas de agrupación profesional del personal empleado público. Asimismo, y de manera excepcional, podrán realizarse procesos selectivos a puestos de trabajo y a áreas funcionales o sistemas alternativos de agrupaciones de puestos de trabajo, sin perjuicio de que previamente a la realización del proceso se adscriba el puesto o los puestos de trabajo a un determinado Cuerpo, Escala, Agrupación profesional sin requisito de titulación o categoría profesional de personal laboral, en función de la identidad funcional que exista y siempre de acuerdo con lo que se establece en la presente Ley. En este caso, en los procesos selectivos a puestos de trabajo o a agrupaciones de puestos de trabajo se deberán prever una o varias pruebas comunes para todos aquellos puestos que se adscriban a un determinado Cuerpo, Escala o Especialidad.
3. Los procesos de selección deberán incluir las pruebas pertinentes para 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 categoría profesional convocada.

En los procedimientos selectivos para el acceso a un empleo en el Sector Público vasco podrá



- praktiko bat sartu ahal izango da, edo egoera praktikoak garatzeko proba bat. Proba horren bidez egiaztatuko da nola egokitzen zaizkion elkarri, alde batetik, izangaien ezagutza eta trebetasunak, eta, bestetik, deitutako kidegoko, eskalako, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko edo kategoría profesionaleko lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan egin beharreko ataza nagusiak; izan ere, proba horren helburua izango da aurreikustea eginkizun nagusi horiek egokiro bete edo ikasten direla.
4. Euskal administrazio publikoetara eta haien menpeko erakundeetara iristeko hautaketa-prozesu guztietan erabili ahal izango dira, aldi berean edo txandaka, lege honen 81.2 artikuluan azaltzen diren baliabideak.
5. Aurreko zenbakian aipatutako baliabide edo tresnez gain, proben garapenean erabil baitaitezke, praktikaldi edo probaldi bat, hautakorra, jar daiteke enplegu publikoetara iristeko hautaketa-prozeduretan, berdin dio karrerako funtzionarioentzat diren edo lan-kontratu finkoko langileentzat. Probaldi edo praktikaldi horrek prestakuntza-prozesu bat har dezake barnean.
- "A" sailkapen-taldeko lanpostuetan eta unibertitate-tituludunek betetzen dituzten lan-kontratuko enpleguetan, probaldia sei hilabetekoa izango da, gehienez; gainerako sailkapen-taldeetan, berriz, gutxienez hiru hilabetekoa. Nolanahi ere, lan-kontratuko enpleguei aplikatzeko probaldia bateragarria izango da lan-alorreko legediak aurreikusitakoarekin.
6. Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeari egokitu zaio prestakuntza-ikastaro horiek antolatu edo egiaztatzea. Ikastaro horiek foru- eta toki-administrazioen eremuetan eman behar direnean, lankidetzaz hitzarmen bat sinatu beharko da aurretik.
7. Horrenbestez, hierarkiako nagusi batek edo hura eskuordetzen duen batek gainbegiratu beharko du funtzionario edo langile lan-kontratudun finko izatera iristeko praktikaldia edo probaldia. Nagusi horrek tutore-lanak egingo ditu, eta bere ardurua izango da praktikatuko funtzionarioa edo probaldian dagoen langile lan-kontratuduna profesionalki bideratu edo zuzentzea. Era berean, txosten bat egin beharko du adierazteko ea izangaia egokia den ala ez deitutako kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen lanbide-talde edo kategoría profesionaleko lanpostuen edo lanpostu-taldeen berezko ardurak betetzeko. Txosten hori, gero, hautaketa-organo teknikoari bidali beharko dio.
- incluirse la realización de, al menos, una prueba de carácter práctico o de desarrollo de supuestos prácticos, que consistirá en comprobar la adecuación de los conocimientos y destrezas de las personas aspirantes a las tareas principales que se deben desarrollar en los puestos de trabajo o agrupación de puestos de trabajo que correspondan a cada Cuerpo, Escala, Agrupación profesional de funcionarios sin requisito de titulación o categoría profesional convocada, con el fin de predecir su correcto desempeño o aprendizaje.
4. En todo proceso selectivo para el ingreso en las Administraciones públicas vascas y en las entidades dependientes de las mismas, se podrá hacer uso, simultánea o alternativamente, de los instrumentos recogidos en el artículo 81.2 de la presente Ley.
5. Aparte de los instrumentos citados en el apartado anterior que pueden utilizarse en el desarrollo de las pruebas, los procedimientos selectivos de acceso a empleos públicos, ya sean de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo, podrán disponer de un período de prácticas o de prueba, que tendrá carácter selectivo. Dicho 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 titulados universitarios 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 un/una superior jerárquico/a o persona en quien delegue, que ejercerá su tutoría y se responsabilizará de orientar y dirigir profesionalmente a la persona funcionaria en prácticas o al laboral en período de prueba, así como de elaborar un informe que deberá remitir al órgano técnico de selección sobre la idoneidad del/la candidata/a para ejercer las responsabilidades propias de los puestos de trabajo o agrupación de puestos de trabajo que correspondan a cada Cuerpo, Escala, Agrupación profesional de funcionarios sin requisito de titulación o categoría profesional convocada.



Eusko Jaurlaritzari egokituko zaio erregelamenduz garatzea euskal administrazio publikoetako praktikaldi edo probaldi hori egiteko inguruabarrak eta baldintzak, eta, horretarako, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak horri buruz adierazitako irizpideak eta jarraibideak beteko ditu.

El Gobierno Vasco procederá al desarrollo reglamentario de las circunstancias y condiciones en las que deberá llevarse a efecto dicho periodo 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.

#### **78. artikulua. Bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako langile lan-kontratudunak hautatzeko irizpideak**

1. Bitarteko funtzionarioak eta aldi baterako langile lan-kontratudunak hautatzeko prozedurak arinak izango dira, eta printzipio hauek bermatuko dituzte: berdintasuna, merezimendua eta gaitasuna, publikotasuna eta lehia askea.
2. Lanpostuak aldi baterako hornitzeko ere jarri ahal izango da probaldia, bai eta, hala bada, gorkio, prestakuntza-aldi bat.
3. Lege honetan aurreikusitakoarekin bat etorrira, lanpostuak bitarteko funtzionarioekin eta aldi baterako langile lan-kontratudunekin hornitze aldera, hauek ekar daitezke aldi baterako: hautaketa-prozesu batean parte hartu baina plaza-rik lortu ez duten izangaiak; betiere, kontuan hartuta zer irizpide ezarri duen administrazio publiko bakoitzak horretarako.
4. Giza baliabideen kudeaketa efizientea eragozten ez bada, euskal administrazio publikoek lankidetzan jardungo dute, eta administrazio bakoitzak besteen esku utziko du bere aldi baterako kontratazioetarako lan-poltsa, dena delako administrazioak hala eskatzen badu bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako lan-kontratuko langileak izendatzeko. Eskuragarritasun horretarako, dena den, hau bete beharko da, betiere: dagozkion lanpostuak bitarteko funtzionarioekin edo aldi baterako lan-kontratuko langileekin hornitzeko arauak diotena.

Era berean, aldi baterako kontratazioetarako lan-poltsa erkideak edo bateratuak era ditzakete hala erabakitzen duten euskal administrazio publikoek.

5. Izangai-zerrendak edo bitarteko funtzionarioak edo aldi baterako langile lan-kontratudunak hornitzeko probak, izangairik eza dela eta, aski ez badira euskal administrazio publikoen premia objektiboek erantzuteko, enpleguko zerbitzu publikoetara jo ahal izango da lanpostu horiek betetzeko.

#### **Artículo 78. 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 tener un período de prueba y, en su caso, un período de formación.
3. De acuerdo con lo previsto en la presente Ley, con la finalidad de proveer puestos de trabajo mediante personal funcionario interino o laboral temporal, se podrá acudir para la provisión temporal a aquellos candidatos y candidatas que, no habiendo obtenido plaza, hayan participado en un proceso selectivo, de acuerdo con los criterios que se determinen en la normativa adoptada al respecto por cada Administración pública.
4. Siempre que no impida una gestión eficiente de los recursos humanos, las Administraciones públicas vascas colaborarán entre sí, 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 encontrara 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.

**79. artikulua. Karrerako funtzionarioak eta lan-kontratu finkoko langileak hautatzeko sistemak**

1. Hauek dira enplegu publikora iristeko hautaketa-sistemak: oposizioa, lehiaketa eta oposizio-lehiaketa.
2. Hauek dira enplegu publikora sartzeko ohiko hautaketa-sistemak: oposizioa eta oposizio-lehiaketa.
3. Oposizioan, hautaketa-probak egingo dira izangaien egokitasuna eta gaitasuna zehazteko, eta lehenetsun-ordena finkatzeko. Hautaketa-probetan, lege honen 81.2. artikuluan araututako hautaketa-baliabideetako bat edo gehiago sartu ahal izango dira.
4. Oposizio-lehiaketan, hautaketa-probak egingo dira, bata bestearen ondoren, eta, era berean, izangaien merezimenduak baloratuko dira, deialdiaren oinarrietan ezarritako baremoen arabera. Erako edo neurriko puntuazioa emango zaio merezimenduen balorazioari, ez dadin gerta hark berez erabakitzea hautaketa-prozesuaren emaitza. Lehiaketa-fasearen balorazioa inoiz ez da gehiago izango oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren ehuneko berrogeita bost baino. Izangaien egokitasuna ziurtatzeko, oposizio-aldian, kasuan kasuko hautaketa-probetako bakoitzean jarritako gutxieneko puntuazioa gainditu beharko dute izangaiek.
5. Lanpostu hauek bete daitezke lehiaketa-sistemaren bidez: Ikertzaileenak eta legeak ezarritzen dituenak.
6. Euskal administrazio publikoetako hautaketa-organoek ezingo dute proposatu deialdiko plaza-kopurua baino izangai gehiago iristea karrerako funtzionariotzara, non eta deialdian bertan aurreikusten ez den. Beraz, zuzenbide osoz deusezak izango dira muga hori hausten duten proposamenak.
7. Aurreko zenbakian aurreikusitakoa gorabehera, euskal administrazio publikoetako hautaketa-organoek izendapenerako proposatu dituzten izangaien kopurua bat datorrenean deitutako plaza-kopuruarekin, eta plazak beteko direla ziurtatze aldera, deialdia egin duen organoak hau eska diezaiokie hautaketa-organoari: izangaien zerrenda osagarri bat, hasieran proposatutako hurrengoek osatua, probak gainditu badituzte, jakina. Baldintza guztiak betetz gero, egoera hauetan izendatuko dituzte azken izangai horiek karrerako funtzionario:

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

1. Los sistemas selectivos para el acceso al empleo público son la oposición, el concurso y el concurso-oposición.
2. Los sistemas ordinarios de selección para el acceso al empleo público serán la oposición y el concurso-oposición.
3. La oposición consistirá en la celebración de pruebas selectivas para determinar la idoneidad y la capacidad de las y los aspirantes y establecer su orden de prelación. Las pruebas selectivas podrán incluir uno o varios instrumentos de selección de entre los regulados en el artículo 81.2 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 vengán 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, éstas 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:

- |  |   |
|--|---|
| <p>a) Barne-sustapeneko txandan hautatuei destinoa esleituz gero betetzen ari ziren postu berean.</p> <p>b) Hautatuek uko eginez gero izendatuak izan baino lehen edo plazak jabetzan hartu baino lehen, edo, postuaz jabetzean, postua erreserbatzeko eskubiderik gabeko eszedentzia eskatuz gero, edo, besterik gabe, postuaz jabetzen ez bada.</p> <p>8. Era berean, enplegu publikoaren eskaintzan agindutako plaza-kopurua areagotu ahal izango da, ehuneko hamar gehienez ere, baldin eta, eskaintza onartu eta gero, lanpostu hutsik sortzen bada. Dagokion deialdiak finkatu beharko du prozedurako zein faseetan gehitu plazak.</p> <p>9. Hautaketa-sistema osatze aldera, praktikaldi bat edo probaldi bat jar daiteke, gaingitu beharreakoa. Azken ebaluazio eta guztiko prestakuntza-ikastaro bat ere sar daiteke aldi horretan.</p> | <p>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.</p> <p>b) Cuando se produzcan renunciaciones 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.</p> <p>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.</p> <p>9. El sistema selectivo podrá completarse con la superación de un periodo de prácticas o de prueba, que podrá llevar incorporado un curso de formación con evaluación final.</p> |
|--|---|

#### 80. artikulua. Deialdiaren oinarriak

#### Artículo 80. Bases de la convocatoria

- |   |   |
|---|---|
| <p>1. Hauek sartu behar dira hautaketa-prozesuetako deialdi-oinarrietan:</p> <p>a) Zenbat plaza deitzen diren, ondo adierazita zer talde, kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde edo lan-kategoriatakoak diren.</p> <p>b) Zehaztu beharko da zer plaza-kupo gordetzen den barne-sustapeneko txandarako, eta, hala badagokio, zer kupo gordetzen den desgaitasunen bat duten pertsonentzat.</p> <p>c) Hala badagokio, zehaztu beharko da diskriminazio positiboko zer neurri jartzen den genero-indarkeriaren eta terrorismoaren biktimak enplegu publikora irits daitezten.</p> <p>d) Zer titulu akademiko eta ezagutza eskatzen den deitutako kidego, eskala, lanbide-talde edo lan-kategoriako lanpostuetan edo lanpostu-taldeetan aritzeko.</p> <p>e) Deitutako plazaren hizkuntza-eskakizuna, argi adierazita zenbat plazatarako exijitzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatuta izatea, bat etorrita dagokion lanpostu-zerrendak horri buruz esandakoarekin</p> | <p>1. Las bases de convocatoria de los procesos selectivos han de incluir:</p> <p>a) El número de plazas convocadas, con indicación del Grupo, Cuerpo, Escala, Agrupación profesional sin requisito de titulación o categoría laboral a la que correspondan</p> <p>b) 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.</p> <p>c) En su caso, determinación de medidas de acción positiva en el acceso al empleo público para las personas víctimas de violencia de género y víctimas del terrorismo.</p> <p>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, Agrupación profesional o categoría laboral convocada.</p> <p>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.</p> |
|---|---|



- |   |  |
|---|--|
| <p>f) Zer hautaketa-baliabide erabiliko den izangaien egokitasuna egiaztatzeko, eta zer pisu ematen zaion baliabide bakoitzari hautaketa-prozesuan.</p> <p>g) Hautaketa-organoaren kideen kopurua eta izaera.</p> <p>h) Formalizatu beharreko eskabide-eredua, edo eskabideari izapidetze elektronikoa emateko helbide edo egoitza elektronikoa, bide telematikotik ere bidal baitaiteke eskabidea, ondorio guztiekin.</p> <p>i) Zenbat iraungo duen praktikaldiak edo probaldiak, halakorik bada.</p> <p>j) Zer sistemaren bidez emango zaien publikotasuna hautaketa-prozesuaren faseei.</p> <p>k) Tasarik badago, zenbat ordaindu behar den tasa eta haren zerga-egitatea.</p> | <p>f) Los instrumentos de selección que se utilizarán para acreditar la idoneidad de los y las aspirantes, así como también el peso que se atribuye a cada uno de ellos en el proceso selectivo.</p> <p>g) La determinación del número de personas miembro y condición de las y los mismos, que integran el órgano de selección.</p> <p>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.</p> <p>i) La duración del período de prácticas o de prueba, en su caso.</p> <p>j) Los sistemas a través de los cuales se va a otorgar publicidad a las diferentes fases del proceso selectivo.</p> <p>k) Siempre que proceda, el importe de la tasa y el hecho imponible correspondiente.</p> |
|---|--|
- 
- |  |   |
|--|---|
| <p>2. Aldi baterako enpleguko plazak betetzeko prozesuen oinarrietan, aurreko zenbakiko d), e), f), g), h) eta i) letretan ezarritakoa jaso beharko da gutxienez.</p> <p>3. Nolanahi ere, euskal administrazio publikoetara iristeko hautaketa-prozesuetan parte hartzen dutenen eskubidea da baliabide telematikoen bitartez jasotzea prozesuaren egutegiari buruzko eta prozesuaren faseen gaineko informazioa.</p> <p>4. Euskal administrazio publikoetako karrerako funtzionarioak edo lan-kontratu finkoko langileak hautatzeko prozesuen oinarrien zabalkundeari dagokionez, kasuan kasuko aldizkari ofizialean sartuko dira, eta dagokion erakunde edo administrazio publikoaren egoitza elektronikoa argitaratuko.</p> <p>Era berean, gizarte-komunikabideetan ere argitaratu daitezke hautaketa-prozesuen deialdia eta alderdi garrantzikoak.</p> | <p>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.</p> <p>3. En todo caso, quienes participen en los procesos selectivos para el acceso a las Administraciones públicas vascas, tendrán derecho a estar informados/as del calendario del proceso y de las distintas fases del mismo a través de medios telemáticos.</p> <p>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.</p> <p>Asimismo, podrá ser objeto de publicación en los medios de comunicación social la convocatoria de procesos selectivos y los aspectos más relevantes de los mismos.</p> |
|--|---|

### 81. artikulua. Hautaketa-baliabideak edo -tresnak

1. Hautaketa-prozesuek kontu handiz zainduko dute lotura egokia izatea gainditu beharreko proben eta hautaketa-prozesua amaitzean beteiko diren lanpostuetan garatu beharreko eginkizunen artean.

### Artículo 81. 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. Hautaketa-probak garatzeko, euskal administrazio publikoek hautaketa-baliabide hauek erabili ahal izango dituzte, besteak beste:
- Ezagutzak neurtzeko probak: ahozkoak edo idatziak.
  - Proba psikoteknikoak: deitutako postuetan jarduteko garrantzitsuak diren gaitasunak eta ezaugarriak baloratzeko egingo dira.
  - Proba fisikoak.
  - Informazioaren eta komunikazioaren teknologiek zerikusia duten probak, eta, bereziki, arlo horietako ezagutzak egiaztatzeko probak: dagokien administrazio publikoek erabakitzen dituzten sistemen bidez egingo dira.
  - Erregelamendu bidez zehaztutako moduan egiaztatzea informazioaren eta komunikazioaren teknologiek zerikusia duten ezagutzak.
  - Atzerriko hizkuntzak menperatzen direla egiaztatzea, akreditazio-sistemak erabiliz edo horretarako probak eginez.
  - Izangaiek curriculumaz azaltzea.
  - Proiektuak eta memoriak azaltzea.
  - Desgaitasun intelektual edo psikikoa duten pertsonak iristeari dagokionez, jokabide-multzoko eta ezagutza oinarrikoak egiaztatzea.
  - Azterketa medikoen bidez egiaztatzea izangaiek baduela gaitasun funtzionalik aski deialdiko lanpostuari esleitutako zereginak betetzeko.
  - Hautatzeko elkarrizketak egitea bete beharreko funtzio eta zereginen buruz.
  - Hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko probak.
3. Hizkuntza-politikaren eskumena duen organoak arautuko ditu lege hau garatuz ezar daitezkeen egiaztatze-sistemak, hizkuntza-eskakizunei buruzkoak.
- Egiaztapenerako beste sistema batzuen artean, hau ezar daiteke: izangaiek Euskal Autonomia Erkidegoko bi hizkuntza ofizialetatik edozein aukeratu ahal izatea artikuluko honetan aipatzen
2. Para el desarrollo de las pruebas selectivas las Administraciones públicas vascas podrán hacer uso, entre otros, de los siguientes instrumentos de selección:
- Pruebas de conocimiento orales o escritas.
  - Pruebas psicotécnicas destinadas a valorar las capacidades y rasgos de la personalidad relevantes para el desempeño de los puestos convocados.
  - Pruebas físicas.
  - 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.
  - La acreditación reglamentaria de conocimientos relacionados con las tecnologías de la información y la comunicación.
  - La comprobación, mediante sistemas de acreditación o pruebas realizadas al efecto, del dominio de lenguas extranjeras.
  - La exposición curricular por las personas candidatas.
  - La exposición de proyectos y memorias.
  - La acreditación de estar en posesión de los repertorios básicos de conducta y conocimientos básicos, para el acceso de personas con discapacidad intelectual o psíquica.
  - La acreditación, mediante exámenes médicos, de la capacidad funcional para el desempeño de las tareas atribuidas al puesto objeto de la convocatoria.
  - La realización de entrevistas de selección en relación con las funciones y tareas a proveer.
  - 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 que se presenten como candidatas puedan elegir como lengua, para el desarrollo de las pruebas selectivas a

diren hautaketa-probak egiteko. Erregelamendu bidez ezartzen den heinean dagokion baliokidetzeta-sistema, 195. artikulua dioenaren arabera, hautaketa-probak gaindituz gero hizkuntza ofizial bat komunikazio-hizkuntzatzat erabilita, profilari dagokion hizkuntza-gaitasuna egiaztauzeko eta ebaluatzeko sistematzat hartuko da.

## II. KAPITULUA

### Hautaketa-organoak euskal enplegu publikoan

#### 82. artikulua. Hautaketa-organoak. Hautaketa-organoen eraketarako eta jarduketarako printzipio orokorrak

1. Euskal enplegu publikoko hautaketa-organoek printzipio hauek hartuko dituzte jarduteko: objektibotasuna, inpartzialtasuna, autonomia funtzionala eta profesionaltasuna.
2. Hautaketa-organoetako kideak abstenitu egin beharko dira indarreko ordenamendu juridikoak aurreikusitako kasuetan.
3. Hautaketa-organoetako kideen erantzukizuna izango da: prozesu bakoitzaren gardentasuna eta objektibotasuna, proben edukia eta isilpeko-tasuna, eta deialdiaren oinarriak zorrotz betetzea.
4. Hautaketa-organoek osatera orekatua izango dute gizonen eta emakumeen presentziaren aldetik, non eta behar bezala justifikatzen ez den hori ezinezkoa dela. Hau joko da ordezkari-tza orekatutzat: lau kideetik gorako hautaketa-organoetan, sexuatariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkari-tza izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkari-tza izatea.
5. Hautaketa-organoetako kide guztiak izan beharko dute gaitasun, konpetentzia eta prestakuntza egokia, eta haietako batek, gutxienez, prestakuntza edo esperientzia izan beharko du enplegu publikoaren alorreko hautatze-lanetan.
6. Epaimahaiak osatzeko orduan, espezialitate-printzipioa betetzen dela zainduko da. Gutxienez epaimahai-kideen erdiek izan beharko dute titulazio hau: sarbiderako jakintza-arloa zein den, arlo horri berari dagokiona. Epaimahai-kide guzti-guztiak izan beharko dute maila akademiko bereko edo goragoko titulua.
7. Inoiz ez dira hautaketa-organoetako kide izango:

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 195, la superación de las pruebas selectivas usando una lengua oficial como lengua vehicular será considerado 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 82. 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 miembro de los órganos de selección deberán abstenerse en las circunstancias previstas en el ordenamiento jurídico vigente.
3. Las personas miembro 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 miembro 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)  | Hautaketa edo izendapen politikoko langileak.   | a)  | El personal de elección o de designación política.  |
| b)  | Behin-behineko langileak  | b)  | El personal eventual.   |
| c)  | Bitarteko funtzionarioak.   | c)  | El personal funcionario interino.   |
| d)  | Aldi baterako lan-kontratuko langileak.   | d)  | El personal laboral temporal.   |
| e)  | Azken bost urteetan izangaia enplegu publikoan sartzeko prestatzen jardun direnak: zer talde edo kategoría profesionaletan jardun diren prestakuntzan, bada haietarako.   | 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)  | Sindikatuak, funtzionario-elkarteen edo profesionalen elkargoen izenean edo ordezkartzen diharduten langileak.  | f)  | El personal que actúe en representación o por cuenta de los sindicatos, de asociaciones de funcionarios o de colegios profesionales.  |
| 8.  | Hautaketa-prozesuko deialdia egiten duen organoari dagokio hautaketa-organoetako kideak izendatzea.   | 8.  | Corresponderá al órgano convocante del proceso selectivo el nombramiento de las personas que deban formar parte de los órganos de selección.  |
| 9.  | Epaimahaiek aholkulariak sartu ahal izango dituzte hautaketa-prozesuko proba guztietan edo haietako batzuetan lan egiteko. Aholkulariok, berriz, nor bere espezialitate teknikoan jardungo dute, ez beste ezertan. Aholkulariek ere jardun beharko dute objektibotasun-, inpartzialtasun- eta isilpekotasun-printzipioen arabera.   | 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. | Epaimahaien edo hautaketa-organo teknikoak ebazpenak lotesleak izango dira izendapenak egiteko eskumena duen organoarentzat, baina organo horrek ebazpenak berrikusi ditzake, administrazio-prozeduraren arloan indarrean den legerian aurreikusitakoaren arabera.  | 10. | Las resoluciones de los tribunales u órganos técnicos de selección serán vinculantes para el órgano al que compete el nombramiento, sin perjuicio de que éste pueda proceder a su revisión, conforme a lo previsto en la legislación vigente en materia de procedimiento administrativo.  |
| 11. | Foru- eta toki-administrazioek eta lege honen 3. eta 5. artikuluetan aurreikusten diren gainerako administrazio publikoek Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari eskatu beharko diote pertsona bat izenda dezala hautaketa-organoetarako, karrerako funtzionario edo lan-kontratu finkoko langile, helburutzat hartuta hautaketa-prozesuaren garapena indartzea deialdiaren xedeko gaietako profesional adituak sartuta. | 11. | Las Administraciones Forales y Locales, así como el resto de Administraciones públicas previstas en los artículos 3 y 5 de esta Ley, deberán solicitar al Instituto Vasco de Administración Pública la designación de 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. |

### 83. artikulua. Hautaketa-organo iraunkorrak

1. Euskal administrazio publikoek hautaketa-organo iraunkorrak sortu ahal izango dituzte. Hautaketa-organo iraunkorrak osatzeko, kontuan izango dira gizonen eta emakumeen arteko ordezkartza orekatuaren printzipioa, lege honen 82.4 artikuluan aurreikusten dena, eta profesionaltasun-, objektibotasun- eta inpartzialtasun- irizpideak.

### Artículo 83. Órganos permanentes de selección

1. Las Administraciones públicas vascas podrán crear órganos de selección de carácter permanente. La composición de los órganos permanentes de selección atenderá al criterio de representación equilibrada entre mujeres y hombres previsto en el artículo 82.4 de la presente Ley y a criterios de profesionalidad, objetividad e imparcialidad.



2. Hautaketa organo iraunkorren helburua da: prozesuen irizpide orokorrak modu koordinatuan aplikatzea, eta prozesuak modu arin eta eraginkorrean antolatzea eta kudeatzea.

Dagokion arauaren bitartez zehaztuko zaizkie hauek organo iraunkorrei: irizpide orokorrak, eginkizunak eta organoko kideen dedikazio-araubidea. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak ezarritako irizpideak baliatuko dira horretarako.

3. Hautaketa-organon iraunkorretako kideek, bestalde, hautaketa-tekniken gaineko prestakuntza edo esperientzia izan beharko dute. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak antolatu ahal izango ditu prestakuntza-ikastaro horiek, edo, hala badagokio, homologatu.

4. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren eremuan eta haren menpeko sektore publikoaren eremuan, funtzio publikoaren eskumena duen sailak izendatuko du hautaketa-organon iraunkorra, eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeari atxikiko zaio. Prozesu bakoitza kudeatzeko, adituen aholkularitza izango du organo iraunkorrak, deialdiaren xedeko lanpostuen eginkizun eta atazetan adituak direnena alegia. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen zuzendariek izendatuko ditu aditu horiek. Organon iraunkorrek Euskadiko foru- eta toki-administrazioetako hautaketa-organon gisa jardun ahal izango du, helburu horretarako sinatutako hitzarmenaren bidez.

2. La finalidad de los órganos permanentes de selección es llevar a cabo de forma coordinada la aplicación de los criterios comunes a los distintos procesos y la organización y gestión ágil y eficiente de los mismos.

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

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 de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y del sector público dependiente de la misma, el órgano permanente de selección será designado por el departamento competente en materia de Función Pública, siendo adscrito al Instituto Vasco de Administración Pública. Para la gestión de cada proceso, el órgano permanente contará con el asesoramiento de personas expertas en las funciones y tareas de los puestos de trabajo objeto de la convocatoria, que serán designadas por la persona titular de la dirección del Instituto Vasco de Administración Pública. Este órgano permanente podrá, mediante convenio suscrito al efecto, actuar asimismo como órgano de selección de las Administraciones Forales y Locales de Euskadi.

### III. KAPITULUA

#### Prestakuntza euskal enplegu publikoan. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak

#### 84. artikulua. Prestakuntza euskal enplegu publikoan

1. Prestakuntza-politikak euskal administrazio publikoetako giza baliabideen politiken osagai dira.
2. Prestakuntza, berriz, zerbitzu publikoa hobetzeko eta enplegatutako publikoak garatzeko ikasketak planifikatuta da, ezagutzak, trebetasunak, jarrerak eta balioak lortzeko, atxikitzeko eta transferitzeko egiten dena. Prestakuntzaren helburuak dira: lanpostuan hobeto jardutea eta enplegatutako publikoaren garapen eta sustapen profesionala.
3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko zuzendaritzangile publiko profesionalen prestakuntza Herri

### CAPÍTULO III

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

#### Artículo 84. La formación en el empleo público vasco

1. Las políticas de formación son parte integrante de las políticas de recursos humanos de las Administraciones públicas vascas.
2. Se entiende por formación el aprendizaje planificado para la adquisición, retención y transferencia de conocimientos, destrezas, actitudes y valores que mejoren el servicio público y el desarrollo del personal empleado público. La formación perseguirá los objetivos de mejora del desempeño del puesto de trabajo y desarrollo y promoción profesional del personal empleado público.
3. La formación del personal directivo público profesional de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de



Ardularitzaren Euskal Erakundearen eskumena izango da, edo, hala badagokio, enplegu publikoaren eskumena duen organoak gauzatuko du, Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeak berak alde aurretik homologatutako programen bitartez; homologatu ere, alderdi hori erregulatzen duten arauak prestakuntza homologatzeari buruz aurreikusi duten irizpideen arabera. Gainerako euskal administrazio publikoetako zuzendaritza-langile publiko profesionalen prestakuntzari dagokionez, berriz, Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeak antolatu eta egiaztatu ahal izango du, horretarako hitzarmena sinatu eta gero.

4. Toki-erakundeek prestakuntza-aldi bat aurreikusiz gero bere enplegatu publikoak hautatzeko prozesuko parte modura, hitzarmen bat sinatu beharko dute Herri Ardularitzaren Euskal Erakundearekin, hautaketa-ikastaro horiek egiteko. Ikastaro horiek, berriz, komunak izan daitezke hainbat udaletarako.

#### **85. artikulua. Herri Ardularitzaren Euskal Erakundearen eginkizunak enplegatu publikoen prestakuntzaren arloan**

1. Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeak eskumen hauek egikaritzeko ditu prestakuntzaren eta ikerketaren arloan:
  - a) Prestakuntza-planak diseinatu, kudeatu eta ebaluatzea –hasierako edo sarrerako prestakuntza, lanposturakoa eta karrera profesionalerakoa– Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorren eta haren erakunde instituzionalen zerbitzuko langileei dagokienez, bat etorrita prestakuntza-arloan indarrean dagoen araudiarekin, eta kontuan izanik Eusko Jaurlaritzan enplegu publikoaren eskumena duen Zuzendaritzarekin adostutako helburuak.
  - b) Lankidetzan jardun dezake Euskadiko lurralde historikoetako foru-organismoekin, udalekin eta toki-administrazioetako gainerako erakundeekin, bai eta Euskal Herriko Unibertsitatearekin ere, haien zerbitzuko langileen prestakuntza-prozesuetan –hasierako edo sarrerako prestakuntza, lanposturakoa eta karrera profesionalerakoa–, prozesu horien eremuetatik edozeinetan: prestakuntza-premien diagnostikoa, plangintza eta programazioa edo ebaluazioa. Horretarako, lankidetzak hitzarmen eta -akordioak ezarriko dira.
  - c) Prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta ebaluatzea, Eusko Jaurlaritzan enplegu publikoaren eskumena duen zuzendaritzak emandako irizpideekin bat

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 podrá ser así mismo organizada y certificada por el Instituto Vasco de Administración pública previo convenio suscrito al efecto.

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

#### **Artículo 85. Funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en materia de formación del personal empleado público**

1. El Instituto Vasco de Administración Pública ejercerá, en el campo de la formación y la investigación, las siguientes atribuciones:
  - a) Diseñar, gestionar y evaluar los Planes de Formación de entrada, para el puesto y para la carrera profesional, del personal al servicio de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Entes Institucionales, de acuerdo con la normativa vigente en materia de formación y los 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

- etorri; hain zuzen ere, postuen azterketen ondorioz eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko lanpostuetako jardunaren ebaluazioaren ondorioz identifikatutako prestakuntza-beharrizanei erantzuteko prestakuntza-programak. Foru- eta toki-administrazioek eta Euskal Herriko Unibertsitateak dagokien hitzarmena sinatu beharko dute programa horietara biltzeko.
- d) Prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta ebaluatzea, Euskal Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak ezarritako irizpideekin bat etorrita, euskal administrazio publikoetako zuzendaritzako langile publiko profesionalen dagokienez. Programa horiek izan daitezke bai postu horietan jarduteko behar diren gaitasunak lortzera bideratuak, bai zuzendaritza-gaitasunak garatzera bideratuak. Dena den, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko zuzendaritza-langile publiko profesionalentzako programa horien diseinuak bat etorri beharko du enplegu publikoaren eskumena duen sailak zehazten dituen helburuekin.
- e) Hautaketarako prestakuntza-programak diseinatu, antolatu eta ebaluatzea euskal administrazio publikoetako lanpostuetara sartzeari begira, euskal administrazio publikoekin egindako hitzarmenen arabera, halakorik bada.
- f) Enplegatu publikoen prestakuntza egiaztatzea, baldin eta Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak antolatu edo homologatu badu prestakuntza hori.
- g) Gaitasunak egiaztatzeko sistemak garatzea.
- h) Homologazioa ematea euskal administrazio publikoek sustatzen dituzten prestakuntza-ekintzei, gai horri buruz garatzen den araudiaren arabera.
- i) Bultzada ematea zeharkako prestakuntza-planen plangintza, diseinu eta ezarpenari, eta euskal administrazio publikoaren arteko koordinazioari eta sarelanari prestakuntza-plan koordinatuak diseinatzeari begira.
- j) Azterlanak eta ikerketak sustatzea zerbitzu publikoa hobetzeari eta euskal administrazio publikoaren zerbitzuko langileen garapen profesionalari begira, aurrera
- 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) Homologar las acciones formativas promovidas por las Administraciones públicas vascas, conforme a la normativa que desarrolle esta materia.
- i) Impulsar la planificación, el diseño y la implantación de planes transversales de formación, la coordinación y el trabajo en red entre las Administraciones públicas vascas para el diseño de Planes de Formación coordinados.
- j) Promover estudios e investigaciones sobre la mejora del servicio público y sobre el desarrollo profesional del personal al servicio de las Administraciones públicas

egiten lagundu dezaten euskal sektore publikoko giza baliabideei buruzko politiken barruko prestakuntza-sistema eraikitzeke prozesuan.

- k) Hauek ere diseinatu, antolatu eta kudeatzea: eguneratze-ikastaroak, lanpostu jakin batzuetarako prestakuntza-programa egokiak, bai eta beste edozein prestakuntza-jarduera, baldin eta interesgarria bada euskal administrazio publikoen eginkizunetarako eta hango enplegatu publikoetarako.
- l) Euskal administrazio publikoek egindako prestakuntza-planen ebaluazioa, baldin eta Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeak finantzatu baditu.

2. Jardueraren beraren prestazioari dagokionez, prestakuntza-jarduera guztiak antolatu eta kudeatu ahal izango ditu zuzenean Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeak, edo, bestela, unibertsitateek, prestakuntza-enpresek edo Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeak berak kontratatutako profesionalak garatuko dituzte. Azken kasu horietan, Herri Ardularitzaren Euskal Erakundeak homologatu beharko du programaren diseinua, eta, era berean, erakunde horren esku egongo da prestakuntza-jardueraren ebaluazioa.

## VII. TITULUA KARRERA PROFESIONALA

### I. KAPITULUA

**Karrera profesionalaren kontzeptua eta modalitateak euskal administrazio publikoetan.**

#### 86. artikulua. Karrera profesionala. Kontzeptua

1. Karrerako funtzionarioek sustapen profesionale-rako eskubidea izango dute.
2. Karrera profesionala multzo planifikatu bat da, eta barnean hartzen ditu lana hobetzeko eta lanean mugitzeko aukerak eta lanbidean aurrera egiteko espektatibak, berdintasun-, merezimendu- eta gaitasun-printzipioen arabera erregulatuak.
3. Hau ere bada karrera profesionala: administrazio publikoan pertsonak kudeatzeko tresna bat, lanpostuetan egiten den lana eraginkorra, eraginkorra eta emankorra izatea sustatzen duena.
4. Karrerako funtzionarioek euskal administrazio publiko guztietan egin ahal izango dute aurrera lanbidean, lege honetan aurreikusitakoarekin bat.

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.

- k) 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.
- l) 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 86. La carrera profesional. Concepto

1. El personal funcionario de carrera tendrá derecho a la promoción profesional.
2. La carrera profesional es el conjunto planificado de oportunidades de mejora, movilidad y expectativas de progreso profesional reguladas conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad.
3. La carrera profesional es, asimismo, un instrumento de gestión de personas en la Administración pública con el fin de 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. | Negoziatu beharreko gaia izango dira karrera profesionalaren alorreko irizpide orokorrak finkatzeko arauak.   | 5. | Serán objeto de negociación colectiva las normas que fijen los criterios generales en materia de carrera profesional.  |
| 6. | Euskal administrazio publikoek, giza baliabideen arloan dituzten politikekin bat, eskaini beharreko prestakuntza eskaini beharko diete karrerako funtzionarioei lanean aurrera egiteko modua izan dezaten, eta, promozioari begira nahiz garapen profesionalari begira, aurrera egin dezaten antolamenduz erabakitzen diren lanpostuetan edo lanpostu-multzoetan.                                     | 6. | Las Administraciones públicas vascas, de acuerdo con sus políticas de recursos humanos, deberán proveer la formación necesaria para que el personal funcionario de carrera pueda progresar en el desempeño y en sus expectativas de promoción y desarrollo profesional en su puesto de trabajo o en las agrupaciones de puestos de trabajo que organizativamente se determinen.  |
| 7. | Euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratadunen karrera profesionalari eta barne-promozioari dagokionez, lan-arloko legerian jasotako prozeduren bidez gauzatuko da, eta kasuan kasuko lan-hitzarmenetan xedatutakoaz bat bideratuko. Nolanahi ere, harremanaren izaera ikusita, litekeena da egokitzapenak egin behar izatea lege honetan jasotako printzipio orokorreki begira. | 7. | La carrera profesional y la promoción interna del personal laboral al servicio de las Administraciones públicas vascas se hará efectiva a través de los procedimientos previstos en la legislación laboral y se articulará de conformidad con lo que se disponga en los correspondientes convenios colectivos, que se adecuarán, atendiendo a la naturaleza de la relación, a los principios generales establecidos en esta Ley. |

#### **87. artikulua. Karrerako funtzionarioen karrera profesionaleko modalitateak**

1. Funtzionario publikoen karrera profesionala modalitate hauetakoren baten bidez gauzatuko da:
  - a) Karrera profesional bertikala: lanpostuen egituran gora egitea da, betiere lege honetan jasotako hornidura-prozeduren bidetik.
  - b) Karrera profesional horizontala: garapen profesional modura ulertzen da. Gradu edo mailan gora egitea da, karrerako funtzionarioak lanpostuz aldatu beharrik gabe erdietsitako garapen profesionalaren aitortpen indibidualaren ondorioz. Hain zuzen ere, jardun profesionalaren hobekuntzan islatzen da, honako hauen guztien emaitza modura: ibilbide eta jarduera profesionala, egindako lanen kalitatea, lortutako ezagutzak, jardunaren ebaluazioaren eta beste merezimendu eta gaitasun batzuen balorazioaren emaitza, betetako eginkizunaren espezifikotasuna eta jasotako esperientzia aintzat hartuta.
  - c) Barne-sustapen bertikala da: langileak kidego edo eskala batean dagoela, sailkapen profesionaleko azpitalde batetik —edo, azpitalderik ezean, talde batetik— edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde batetik goragoko hurrengora igotzea, lege honetan ezarritakoaren arabera.

#### **Artículo 87. 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 consistirá en el ascenso en la estructura de puestos de trabajo por los procedimientos de provisión recogidos en esta Ley.
  - b) La carrera profesional horizontal, entendida como desarrollo profesional, se configura como la progresión de grado o nivel derivada del reconocimiento individualizado del desarrollo profesional alcanzado por el personal funcionario de carrera sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo y que se manifiesta a través de una mejora en su desempeño profesional, fruto de la trayectoria y actuación profesional, la calidad de los trabajos realizados, los conocimientos adquiridos, el resultado de la evaluación del desempeño y de la valoración de otros méritos y aptitudes, específicos de la función desarrollada y de la experiencia adquirida.
  - c) 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.

- d) Barne-sustapen horizontala da: sailkapen profesionaleko azpitalde bereko edo, azpitalderik ezean, talde bereko kidego edo eskaletara iristea, lege honetan xedatutakoarekin bat.
2. Euskal administrazio publikoek karrera profesionaleko sistema hauek ezarri ahal izango dituzte: bertikala, horizontala edo mistoa.

## II. KAPITULUA

### Karrera profesional bertikala eta horizontala

#### 88. artikulua. Karrera profesional bertikala

1. Karrera profesional bertikala da: lanpostuen egituran gora egitea, betiere lege honetan jasotako hornidura-prozeduren arabera.
2. Nolanahi ere, sailkapeneko talde edo azpitalde beraren barrutik edo kidego, eskala edo titulazio eskakizunik gabeko lanbide-talde beraren barrutik hedatzen da karrera profesional bertikala.
3. Hauek egiaztatu beharko dira karrera profesional bertikalean: lanpostua betetzeko eskatzen diren guztiak betetzen direla, eta, lege honetan ezarritako karrera profesionala ezarri den kasuetan, aldeztatik aitortu izana garapen profesionaleko gradua edo graduak, baldin eta aipatu lanpostuan jarduteko eskatzen badira.

#### 89. artikulua. Karrera profesional horizontala. Garapen profesionala

1. Euskal administrazio publikoek karrera profesional horizontaleko sistemak ezarri ahal izango dituzte.
2. Karrera profesional horizontala da: karrerako funtzionarioak bere garapen profesionaleko graduan aurrera egitea, baina lanpostuz aldatu beharrik gabea.
3. Karrera profesional horizontalaren ezarpena garapen profesionaleko graduetan aurrera eginez egingo da. Nolanahi ere, nahitaezkoa izango da interesdunaren merezimenduen balorazioa aldekoa izatea.
4. Funtzionarioari aitortutako garapen profesionaleko graduek bidea ireki diezaiokete, hala badagokio, bere administrazioko lanpostuen egituran gora egiteko; betiere, lege honetan karrera profesional bertikalerako aurreikusten diren arauen arabera.
5. Karrera profesional horizontalaren modalitateak eraginkortasunez ezarri eta aplikatzeko, euskal administrazio publiko bakoitzak bere arauak

- d) La promoción interna horizontal consistirá en el acceso a Cuerpos o Escalas del mismo subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el caso de que éste no tenga Subgrupos, de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley.

2. Las Administraciones Públicas vascas podrán establecer sistemas de carrera profesional vertical, horizontal o mixtos.

## CAPÍTULO II

### Carrera profesional vertical y horizontal

#### Artículo 88. 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 89. 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 requerirán, en todo caso, la evaluación favorable de los méritos de la persona interesada.
4. Los grados de desarrollo profesional reconocidos al personal funcionario podrán habilitarle, 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 de la



garatu beharko ditu; nolahi ere, administrazio bakoitzaren aurrekontu-eskuartearen menpe egongo da karrera profesionalaren eraginkortasuna.

Nolahi ere, Eusko Jaurlaritzak, aintzat hartuta Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak horretarako ezartzen dituen irizpideak, erregelamendu bat prestatuko du, garapen profesionalari eta jardunaren ebaluazioari buruzkoa, euskal administrazio publiko guztietan gai horren inguruan aplikatu behar diren irizpideak jasoko dituen.

6. Irakasleek, Justiziako langileek, Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileek eta Ertzaintzako langileek beren araudi espezifikoaren arabera garatuko dute karrera profesionala, hargatik eragotzi gabe lege honetan eta hura garatzeko arauetan jasotako irizpideak osagarri gisa aplikatzea.

Era berean, foru- eta toki-administrazioek eta Euskal Herriko Unibertsitateak bakoitzaren karrera-ereduak garatuko dituzte, berezko duten autonomia-printzipioaren arabera.

7. Karrera profesional horizontaleko sistema bakarra egongo da euskal administrazio publiko bakoitzean edo haren eremu sektorial bakoitzean. Sistema horretan, jardun profesionalaren edozein alderdi sartu ahal izango da, baldin eta jardunaren ebaluazioan baloratzeko modukoa bada, produktibitatea barne.
8. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen bidez, karrera profesionalaren erregelamendu-ereduak proposatuko dira, erraztasunak emate aldera, hala badagokio, enplegatu publikoak administrazio publiko batek bestera mugi daitezten eta administrazioek garapen profesionaleko graduak elkarri aitortu diezazkieten.

### III. KAPITULUA

#### Karrera profesional horizontala. Garapen profesionaleko graduak

##### 90. artikulua. Garapen profesionaleko gradua. Kontzeptua

1. Karrera profesional horizontala garapen profesionaleko graduen segida ordenatu baten bidez egituratzen da, eta euskal administrazio publikoek karrerako funtzionario guztiei aitortu ahal izango dizkiete graduak.
2. Garapen profesionaleko graduak, bestalde, funtzionarioak izandako hazkunde profesionala aitortzen eta aintzatesten du, eta, hala badagokio, aukera ematen du lanpostu bat edo batzuk betetzeko euskal administrazio publikoetan.

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 de Empleo Público de Euskadi, 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 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 la presente Ley y en su normativa de desarrollo.

Asimismo, las Administraciones Forales, 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 la misma, integrándose en el mismo 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

#### Karrera profesional horizontal. Grados de desarrollo profesional.

##### Artículo 90. Grado de desarrollo profesional. Concepto

1. La carrera profesional horizontal se estructura a través de una secuencia ordenada de grados de desarrollo profesional que podrán ser reconocidos a cada persona funcionaria de carrera por las Administraciones públicas vascas.
2. El grado de desarrollo profesional reconoce y sanciona el crecimiento profesional de la persona funcionaria y, en su caso, habilita para el desempeño de uno o varios puestos de trabajo en las Administraciones públicas vascas.



3. Euskal administrazio publikoetako lanpostuei dagokienez, zilegi da zehaztea garapen profesionaleko zer gradu balora daitekeen lanpostuan aritzeko merezimenduzat.
4. Karrerako funtzionarioen karrera profesionala dagokion taldeko edo azpitaldeko garapen profesionaleko gradurik edo mailarik txikienetik abiatuko da.
5. Garapen profesionaleko graduetan gora egitean, sailkapeneko talde edo azpitalde bakoitzean zehaztuko den maila-tartean egingo da gora, hain zuzen ere goragoko hurrengo gradura.

#### **91. artikulua. Garapen profesionaleko graduen aitortpenaren araubide juridikoa**

1. Gaitasun profesionalak egiaztatze sistema bat da karrera profesionalaren aitortpena, eta irizpide objektiboen bidez egituratzen da, funtzionario bakoitzak benetan izandako garapen profesionala identifikatu, baloratu eta ebaluatzeko.
2. Garapen profesionaleko gradu jakin baten aitortpen profesionalerako sistemak, berriz, hauek hartuko ditu oinarritzat: alde batetik, irizpide batzuk, eskatutako arlo funtzionalerako edo lanpostu-talderako egiaztatutako eduki profesionalen garrantzia erakustekoak, eta, bestetik, egiaztatze prozesuaren fidagarritasuna eta objektibotasuna.
3. Euskal administrazio publikoetako karrera profesionala arautzean, hauek zehaztu beharko dira: garapen profesionaleko graduak, gradu horietako bakoitzera iristeko zenbat urte jardun beharko den profesional modura eta graduak egiaztatze zein prozedura jarraitu behar den.
4. Karrerako funtzionarioek bermatuta izango dituzte eskubide ekonomiko hauek: euskal administrazio publikoek ezarritako karrera profesionaleko sistemen barruan eskuratu dituztenak edo aitortu zaizkienak. Ondorio horietarako, arauz garatuko da sistema bat, euskal administrazio publiko bakoitzak egiaztatutako garapen profesionaleko mailak elkarri aitortzeko.
5. Garapen profesionaleko graduak aitortu eta gero, finkatu egingo dira. Dena den, euskal administrazio publikoek, bakoitzak bere karrera profesionaleko ereduen erregulazioan, hau aurreikusi ahal izango dute: salbuespen modura, finkatutako gradua galdu ahal izango dela, bai eta inguruabar horren ondorioak ere.

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 91. Régimen jurídico del reconocimiento de grados de desarrollo profesional**

1. El reconocimiento de la carrera profesional es un sistema de acreditación de competencias profesionales que se articula mediante criterios objetivos que identifican, evalúan y valoran el desarrollo profesional efectivo de cada persona funcionaria.
2. El sistema de reconocimiento profesional de un determinado grado de desarrollo profesional se basará en criterios de relevancia de los contenidos profesionales acreditados para el área funcional o agrupación de puestos de trabajo correspondiente solicitada, y en la fiabilidad y objetividad del proceso para su constatación.
3. La regulación de la carrera profesional de las distintas Administraciones públicas vascas concretará los diversos grados de desarrollo profesional así como el número de años de ejercicio profesional necesarios para acceder a cada uno de ellos y el procedimiento necesario para lograr su acreditación.
4. El personal funcionario de carrera tendrá garantizados los derechos económicos alcanzados o reconocidos en el marco de los sistemas de carrera profesional implantados por las distintas Administraciones públicas vascas. A estos efectos, será objeto de desarrollo normativo el sistema de reconocimiento recíproco de los diferentes niveles de desarrollo profesional acreditado por cada una de las Administraciones públicas vascas.
5. Los grados de desarrollo profesional, una vez reconocidos, serán objeto de consolidación, si bien, las Administraciones públicas vascas podrán prever en la regulación de sus respectivos modelos de carrera profesional, la posibilidad, con carácter excepcional, de pérdida del grado consolidado así como las consecuencias derivadas de dicha circunstancia.



#### IV. KAPITULUA Barne-sustapena

##### 92. artikulua. Karrerako funtzionarioen eta lan-kontratu finkoko langileen barne-sustapena

1. Euskal administrazio publikoetako barne-sustapeneko modalitateak 87. artikuluan daude aurreikusita:
  - a) Barne-sustapen bertikala.
  - b) Barne-sustapen horizontala.
2. Barne-sustapeneko deialdiak gauzatzeko, berriazko probak egin ahal izango dira, zeinetan bakarrik parte ahal izango baitute administrazio-eremu bereko karrerako funtzionarioek eta lan-kontratu finkoko langileek.
3. Barne-sustapeneko probetan parte hartuko badute, baldintza hauek guztiak bete beharko dituzte karrerako funtzionarioek eta lan-kontratu finkoko langileek:
  - a) Zerbitzu aktiboan edo zerbitzu berezietan egon behar dute jatorrizko kidegoan, eskalan, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean edo talde profesionalen, edo, bestela, egoera hauetakoren batean: familiartekoak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatik eszedentzian, indarkeria terroristagatik eszedentzian edo, langile lan-kontratudunen kasuan, nahitaezko eszedentzian.
  - b) Bi zerbitzu-urte beteta izan beharko dute, karrerako funtzionario edo lan-kontratu finkoko langile modura, jatorrizko kidegoan, eskalan, titulaziorik gabeko lanbide-taldean edo talde profesionalen.
  - c) Kidegora, eskalara edo funtzionarioak taldekatzeko beste edozein sistematarantzatzeko behar diren titulua eta gainerrako eskakizunak eduki beharko dituzte.
4. Titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetako funtzionarioek, eskatzen den titulazioa daukate-nean, aukera izango dute karrerako funtzionarioen barne-sustapeneko sisteman parte hartzeko.
5. Enplegu publikoaren eskaintzen deialdietako oinarriek zehaztuko dute zenbat lanpostu huts eskainiko diren barne-sustapenaren bidetik.
6. Enplegu publikoaren eskaintzen deialdietako oinarriek hau aurreikusi ahal izango dute: barne-sustapeneko txandan hautatutako izangaiek eskatzea artean bete izan duten postua bera esleiri dakien destinoz; betiere, postu horren baldintzak betetzen badituzte.

#### CAPÍTULO IV Promoción interna

##### Artículo 92. La promoción interna del personal funcionario de carrera y laboral fijo

1. Las modalidades de promoción interna en las Administraciones públicas vascas son las previstas en el artículo 87:
  - 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 funcionarios.
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 de los funcionarios 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 y los aspirantes seleccionados en el turno de promoción interna soliciten que se les adjudique como destino el puesto que venían ocupando, siempre que cumpla los requisitos del mismo.



7. Funtzionarioak barne-sustapenez iritsiz gero beste kidego edo eskala batetara, hutsik dauden lanpostuetara atxikiko dira; atxiki ere, adierazten dituzten lehentasunak kontuan hartuta, hautaketa-prozesuko behin betiko sailkapenean ageri den hurrenkeraren arabera eta, jakina, lanpostu-zerrendek dena delako lanpostua betetzeko eskatzen dituzten baldintzak beteta. Nolanahi ere, destinoak aukeratzekoan, lehentasuna izango dute dagokion deialdiko txanda irekitik datozen izangaiekiko.

### 93. artikulua. Barne-sustapen bertikala

1. Barne-sustapen bertikala da: langilea kidego edo eskala batean dagoela, sailkapen profesionaleko azpitalde batetik –edo, azpitalderik ezean, talde batetik– edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde batetik goragoko hurrengora igotzea, lege honetan ezarritakoaren arabera.

Sailkapeneko "C1" azpitaldeko funtzionarioek, horretarako behar den titulazioa baldin badute, "A" taldeko A2 azpitaldera igotzeko aukera izango dute, "B" taldetik pasatu beharrik gabe.

2. Hautaketa-proben bidez gauzatuko da barne-sustapen bertikala, merezimenduak ere baloratuta. Kidegoetara, eskaletara edo funtzionarioak taldekatzeko beste sistema batzuetara sartzeko proba horiek, bestalde, lehia askearen bidezko sistema irekiko proben eduki bera izan beharko dute.
3. Zilegi da hautaketa-prozesuan barne-sustapeneko sistemaren bidez parte hartzen dutenak jare uztea proba-motaren bat egitetik, baldin eta egiaztatzen badute dagoeneko proba horiek eginda daudela jatorrizko kidegoan, eskalan edo funtzionarioak taldekatzeko dena delako sisteman, edo lanpostuen eduki funtzionaltik egiaztatzen bada bereganatuta dituztela hautaketa-prozesuan eskatutako ezagutza edo gaitasunak. Erregelamenduz zehaztuko dira hala salbuespen hori aplikatzeko inguruabarrak eta baldintzak, nola hautaketa-prozesuan parte hartzen dutenentzako ondorioak.

### 94. artikulua. Barne-sustapen horizontala

1. Barne-sustapen horizontala da: sailkapen profesionaleko azpitalde bereko edo, azpitalderik ezean, talde bereko kidego edo eskaletara iristea, lege honetan xedatutakoarekin bat.
2. Hauen barruan bakarrik egin ahal izango da barne-sustapen horizontala: "A1", "A2", "B", "C1", "C2" azpitalde bakoitzaren barruan (edo,

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 93. 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 con valoración de méritos. Las citadas pruebas para el acceso a Cuerpos, Escalas u otros sistemas de agrupación de personal funcionario tendrán el mismo contenido que las pruebas de acceso en el sistema abierto y de libre concurrencia.
3. Únicamente se podrá eximir a los y las participantes en el proceso selectivo por el sistema de promoción interna de algún tipo de prueba, siempre que se acredite que en el Cuerpo, Escala u otros sistemas de agrupación de personal funcionario de procedencia, tales pruebas ya hubiesen sido realizadas o del contenido funcional de los puestos de trabajo, se derive 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 participan en el proceso selectivo se derivan de la misma.

### Artículo 94. Promoción interna horizontal

1. La promoción interna horizontal consistirá en el acceso a Cuerpos o Escalas del mismo Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el caso de que éste no tenga Subgrupos, de acuerdo con lo dispuesto en esta Ley.
2. La promoción interna horizontal sólo se podrá llevar a cabo dentro de cada uno de los Subgrupos, o Grupo en el caso de no existir



halakorik ezean, taldean) eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldetan.

3. Zilegi da hautaketa-prozesuan barne-sustapeneko sistemaren bidez parte hartzen dutenak jare uztea proba-motaren bat egitetik, baldin eta egiaztatzen badute dagoeneko proba horiek eginda daudela jatorrizko kidegoan, eskalan edo funtzionarioak taldekatzeko dena delako sisteman, edo lanpostuen eduki funtzionaltik egiaztatzen bada bereganatuta dituztela hautaketa-prozesuan eskatutako ezagutza edo gaitasunak. Erregelamenduz zehaztuko dira hala salbuespen hori aplikatzeko inguruabarrak eta baldintzak, nola hautaketa-prozesuan parte hartzen dutenentzako ondorioak.

## VIII. TITULUA LANPOSTUAK HORNITZEA ETA MUGIKORTASUNA

### I. KAPITULUA Funtzionarioen lanpostuak hornitzeko moduak

#### 95. artikulua. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen lanpostuak hornitzea

1. Titulu honetan ezarritako prozeduren bidez hornituko dituzte beren lanpostuak euskal administrazio publikoek, printzipio hauek errespetatuta: berdintasuna, merezimendua, gaitasuna, publikotasuna eta gardentasuna.
2. Euskal administrazio publikoetako lanpostuak behin betiko hornitzeko, honako sistema hauek baliatuko dira:
  - a) Lehiaketa.
  - b) Izendapen askea.
3. Hauek hartuko dira, berriz, lanpostuak aldi baterako hornitzeko prozeduratzat:
  - a) Behin-behineko atxikipena
  - b) Zerbitzu-eginkizuna, lege honek arautzen dizkion modalitateetan.
  - c) Osasun-arrazoiengatiko eta lan-jazarpenaren ondoriozko mugikortasuna.
  - d) Genero-indarkeriagatiko eta indarkeria terroristagatiko mugikortasuna.
  - e) Euskal administrazio publikoen arteko mugikortasuna.
  - f) Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondoriozko mugikortasuna.

aquellos, "A1", "A2", "B", "C1", "C2" y agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación.

3. Únicamente se podrá eximir a los participantes en el proceso selectivo por el sistema de promoción interna de algún tipo de prueba, siempre que se acredite que en el Cuerpo, Escala u otros sistemas de agrupación de personal funcionario de procedencia, tales pruebas ya hubiesen sido realizadas o del contenido funcional de los puestos de trabajo se deriven el conocimiento o aptitud requerida en el proceso selectivo. 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 95. 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 el presente Título, de acuerdo con los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia.
2. La provisión definitiva de puestos de trabajo de las Administraciones Públicas vascas se llevará a cabo a través de los siguientes sistemas:
  - a) Concurso.
  - b) Libre designación.
3. 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.
  - 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. Era berean, lanpostuak hornitzeko prozeduratzat hartuko dira giza baliabideen berresleipena eta birbanatzea.
  5. Itzultzeko prozesuetan, behin-behineko atxiki-pena baliatuko da, non eta funtzionarioa ez dabilen lanpostua behin betiko hornitzeko prozeduretan lehiaketa bidez edo izendapen askearen bidez.
  6. Lanpostu batera behin-behineko atxikitzea ekarriko du funtzionario-izaerara birgaitzeak, baldin eta nazionalitatea galtzetik badator edo desgaitzako zigorra jasotzeagatik, berdin dio nagusia edo erantsia den. Birgaitzea gertatzen bada erretiroa berrikerik daitezkeen ezintasun iraunkorra dela-eta deklaratu eta gero, funtzionarioa behin betiko itzuliko da erreserbatuta zuten lanpostura.
  7. Lanposturen bat hornitzeko, nahitaez bete behar dira lanpostuen zerrendan edo, hala badagokio, kudeaketa-tresna osagarrietan ezarritako betekizunak eta gainerako baldintza guztiak. Hala ere, salbuespenak aurreikus daitezke lanpostua aldi baterako betetzeko kasuetan –administrazio publiko bakoitzak ezar ditzake–, enplegu publikoa antolatzeneko planetan edo plantillak optimizatzeneko planetan.
  8. Lanpostuak hornitzeko prozedurak, lege honetan jasota baitaude, Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez garatuko dira.
  9. Postuak hornitzeko deialdiak, berdin dio lehiaketarako edo izendapen askerako diren, eta prozedura horiei bukaera emateko ebazpenak Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian edo lurralde historikoetako aldizkari ofizialetan argitaratuko dira, zer lanposturi eragiten dieten: autonomia-erkidegoko administrazio publikoetako lanpostuei edo Euskadiko gainerako administrazio publikoetako lanpostuei. Dena den, lanpostuak hornitzeko deialdiak beste administrazio publiko batzuetako funtzionarioei irekitzen bazaizkie, Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian ere argitaratu behar dira, den-denek horren berri izan dezaten. Lehiaketa guztien deialdiak argitaratuko dira euskal administrazio publiko bakoitzaren egoitza elektronikoa.
  10. Nolanahi ere, eta estatutu-harremanaren egonkortasuna kaltetu gabe, lanpostu bat okupatzea ez da funtzionarioak eskuratutako eskubidea izango.
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 a la condición de personal funcionario conllevará la adscripción provisional a un puesto de trabajo cuando dicha rehabilitación tenga su origen en la pérdida de la nacionalidad o en una condena a la pena principal o accesoria de inhabilitación. En el supuesto de que la rehabilitación se produzca tras la declaración de jubilación por incapacidad permanente revisable, la incorporación de la persona funcionaria se producirá con carácter definitivo al puesto que ésta tuviera reservada.
  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 o de Optimización de plantillas.
  8. El desarrollo de los procedimientos de provisión de puestos de trabajo recogidos en la presente Ley se llevará a cabo por medio de decreto del Gobierno Vasco.
  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.



**96. artikulua. Lanpostu baterako behin betiko atxikipena galtzea**

1. Karrerako funtzionarioek arrazoi hauek direla eta galduko dute lanpostu baterako behin betiko atxikipena:
  - a) Lekualdatze-lehiaketan lortutako postutik mugiaraztea edo edo izendapen askeko-tik kentzea.
  - b) Uko egitea, izendapena egin zuen organoak onartuz gero.
  - c) Lanpostua ezabatzea.
  - d) Postua gordetzea ez dakarren administrazio-egoera batera igarotzea.
  - e) Behin betiko izendatzea beste lanpostu baterako.
2. Kasu guztietan, d) eta e) letretakoetan izan ezik, lanpostu-zerrendan eskatutako baldintzak betetzen dituen lanpostu batera atxikiko dira langileak behin-behinean, administrazio publiko bakoitzeko karrera profesionaleko sistemarekin bat etorriz eta sistema horri lotutako bermeekin.
3. Lanpostu bat hornitzeko sistema aldatzeak ez du ekarriko lanpostu horretarako behin betiko atxikipena galtzerik. Hornitzeko modua aldatu zaien lanpostuetan diharduten funtzionarioek lanpostu horietan jarraituko dute, eta, lanpostuotatik kentzeari dagokionez, izendapenerako baliatutako sistemaren arauak nagusituko dira.

**97. artikulua. Langile lan-kontratudunek lanpostuak hornitzea eta langile horien mugikortasuna**

Aplikatzekoak diren hitzarmen kolektiboetan ezarritakoaren arabera egingo da langile lan-kontratudunen lanpostu-hornidura eta mugikortasuna, eta, hitzarmenik ezean, aintzakotzat hartuko da titulu honek araututako sistema, funtzionarioen lanpostu-hornidura eta mugikortasunerakoa.

**II. KAPITULUA  
Lehiaketa****98. artikulua. Lanpostuak lehiaketa bidez hornitzea**

1. Lehiaketa da lanpostuak hornitzeko prozedura arrunta.
2. Lanpostuak hornitzeko lehiaketak orokorrak edo espezifikoak izan daitezke. Lehiaketa orokorrak izango dira deitutako lanpostuaren zereginek ez badute behar jakintza edo trebetasun espezifikoak baloratzerik. Espezifikoak izango dira, aldiz,

**Artículo 96. 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 al mismo. El personal funcionario que ocupe puestos de trabajo cuya forma de provisión se modifique continuará desempeñando los mismos, y a efectos del cese se regirá por las reglas del sistema por el que fue nombrado.

**Artículo 97. Provisión de puestos de trabajo y movilidad del personal laboral**

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

**CAPÍTULO II  
Concurso****Artículo 98. Provisión de puestos de trabajo mediante concurso**

1. El concurso es el procedimiento ordinario de provisión de puestos de trabajo.
2. Los concursos para la provisión de puestos de trabajo podrán ser generales o específicos. Serán generales cuando se convoquen puestos de trabajo cuyas tareas no requieran la valoración de conocimientos o destrezas específicas.



- |  |  |
|--|--|
| <p>deitutako lanpostuaren zereginek jakintza edo trebetasun espezifikoak baloratzea eskatzen dutenean</p>  | <p>Serán específicos cuando las tareas atribuidas a los puestos objeto de la convocatoria requieran la valoración de unos conocimientos o destrezas específicas.</p>   |
| <p>3. Lehiaketan, beraz, izangaien jakintzak, trebetasunak, gaitasunak eta jarrerak neurtzen dira, bai eta merezimenduak baloratu ere, lege honen 105. artikuluko aurreikusitako kide anitzeko organo teknikoaren bidez.</p>   | <p>3. El concurso consistirá en la medición de conocimientos, destrezas, aptitudes y actitudes de las y los candidatos, así como en la valoración de los méritos, que será realizado por el órgano colegiado de carácter técnico previsto en el artículo 105 de la presente Ley.</p>   |
| <p>4. Euskal administrazio publikoetan sartzeko hautaketa-prozesuetarako deialdiak egin baino lehen, eta alde batera utzita bakoitzaren enplegu publikoko planak horri buruz dioena, euskal administrazio publikoek lekualdatze-lehiaketarako deia egingo dute, lege honen 99. artikuluan aurreikusitako baldintzetan.</p>               | <p>4. Con carácter previo a las convocatorias de procesos selectivos para el ingreso en las Administraciones públicas vascas, y a salvo de lo que pueda indicarse al respecto en sus Planes de Ordenación del empleo público, éstas convocarán concurso de traslados, en las condiciones previstas en el artículo 99 de la presente Ley.</p>   |
| <p>5. Oro har, lanpostuak betetzeko lehiaketetarako deialdiak egingo dituzte euskal administrazio publikoek, beranduenik hiru urtean behin, aurreko deialdiaren datatik zenbatuta, non eta enplegu publikoa antolatzekeo planetan edo plantillak optimizatzeko planetan aurreikusitakoek justifikatzen ez duten epe hori gainditzea.</p> | <p>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 o de Optimización de plantillas justifiquen la superación de dicho plazo.</p> |

#### 99. artikulua. Lehiaketarako deialdia

1. Lanpostuak hornitzeko lehiaketetarako deialdiek lanpostu hauek har ditzakete: hutsik dauden lanpostu guztiak; arlo jakin bateko edo sektore espezializatu bateko lanpostuak; kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde jakin bateko edo gehiagoko lanpostu hutsak, edo lanpostu bakar batzuetarako, zerbitzu-beharrak kontuan izanda. Ondorio horietarako, bete gabeko postutzat hartu behar dira titularririk ez duten guztiak.

Salbuespen gisa, eta enplegu publikoa antolatzeko barruko plan batean dauden aurreikuspenen arabera, euskal administrazio publikoek baimena eman dezakete lanpostuak hornitzeko lehiaketetarako deialdiak egiteko, funtzionario jakin batzuentzat soilik.

2. Nolanahi ere, postu huts hauek ere sartu beharko dituzte euskal administrazio publikoek lanpostuak hornitze aldera antolatutako deialdietan: funtzionarioek behin-behineko atxikipean eta zerbitzu-eginkizunetan betetzen dituztenak.
3. Deialdi bakoitzeko oinarriek hau ezarri beharko dute, besteak beste: zenbateko proportzioa ematen zaien lanpostu bakoitzean baloratu beharreko faktoreei.

#### Artículo 99. La convocatoria del concurso

1. Los concursos para la provisión de puestos de trabajo podrán convocarse para la generalidad de los puestos vacantes, para puestos de trabajo de una determinada área o sector especializado o referido a vacantes de uno o más Cuerpos, Escalas o agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, tipología de puestos o de méritos, o para puestos de trabajo de manera individualizada, en atención a las necesidades de servicio. A estos efectos, debe entenderse por puesto vacante, todo aquél que carezca de titular.

Excepcionalmente, y de acuerdo a las previsiones contenidas en un Plan interno de Ordenación del empleo público, las Administraciones públicas vascas podrán autorizar la convocatoria de concursos de provisión de puestos de trabajo dirigidos exclusivamente a determinado personal funcionario.

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



- |   |   |
|---|---|
| <p>4. Lehiaketetarako deialdiek informazio hau jaso beharko dute, gutxienez:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Hornitu beharreko postuen izena, koka-pena eta ordainsariak, eta, hala badagokio, postuen lanaldi-araubidea.</li><li>b) Lanpostuan jarduteko bete beharrekoak, lanpostuen zerrendan jasotakoak besterik ezin daitezke izan, eta, hala badagokio, baliabideak kudeatzeko tresna osagarrian jasotzen direnak.</li><li>c) Merezimenduen baremoa; bertan adieraziko da zer berariazko proba egin daitekeen eta, hala badagokio, proba gainditzeko eskatzen den gutxienezko puntuazioa.</li><li>d) Izangaia baloratzeaz arduratuko den organoaren osara.</li><li>e) Eskabideak aurkezteko epea: inola ere ez da izango 10 egun baliodun baino laburragoa.</li><li>f) Hala badagokio, lanpostu-zerrendak aurreikusitakoarekin bat etorrira, ea lanpostuak hornitzeko prozedurak aukerarik ematen duen irakaskuntza eta ikerkuntzari lotutako funtzionarioek, estatutupeko langileek, osasun-sektoreari atxikitako langileek edo beste administrazio publiko batzuetako langileek parte har dezaten.</li></ul> | <p>4. Las convocatorias de los concursos deberán contener, al menos, la siguiente información:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>a) Denominación, localización, retribuciones asignadas a los puestos a proveer y, en su caso, régimen de jornada de los mismos.</li><li>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.</li><li>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.</li><li>d) Composición del órgano encargado de la valoración de las/los aspirantes.</li><li>e) Plazo de presentación de solicitudes que, en ningún caso, podrá ser inferior a 10 días hábiles.</li><li>f) La posibilidad de participación en el procedimiento de provisión de puestos de trabajo, de acuerdo con lo previsto, en su caso, en la Relación de Puestos de Trabajo, de personal funcionario docente e investigador, personal estatutario o personal adscrito al sector de la sanidad o personal de otras Administraciones públicas.</li></ul> |
| <p>5. Funtzionario hauek har dezakete parte lanpostuak hornitzeko deialdietan: zerbitzu aktiboan, zerbitzu berezietan eta lege honetan jasotako eszedentzia-egoeretan daudenak, bai eta beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematen dituztenak edo eginkizun-etendura ez-irmoa dutenak ere, baldin eta egoera horietan egon behar zuten denbora bete badute.</p>  | <p>5. Podrá participar en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo el personal funcionario que se halle en servicio activo, servicios especiales y en las situaciones de excedencia previstas en la presente Ley, así como en las situaciones de servicio en otras Administraciones públicas y en situación de suspensión de funciones no firme, siempre que haya cumplido el tiempo de permanencia establecido para tales situaciones.</p>   |
| <p>6. Behin-behineko destinoa duten funtzionarioek, egoera horretan dirauten bitartean, nahitaez hartu beharko dute parte bere kidego, eskala edo funtzionario-taldeko lanpostuak hornitzeko lehiaketetan.</p>  | <p>6. El personal funcionario con destino provisional vendrá obligado, en tanto que permanezca en dicha situación, a participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo propios de su Cuerpo o Escala o agrupación de funcionarios correspondiente.</p>   |
| <p>7. Funtzionarioen batek posturik lortuz gero lehiaketaren bitartez ezingo du hurrengo bi urteetako deialdietan parte hartu. Nolanahi ere, denbora-muga hori ez da aplikatuko funtzionarioak lanposturako atxikipena galduz gero lanpostutik mugiarazi dutelako edo lanpostua ezabatu egin</p>  | <p>7. 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</p>  |

delako.

en virtud de remoción o por la supresión del puesto de trabajo.

#### 100. artikulua. Lehiaketetarako deialdi bateratua

Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak proposatuta, euskal administrazio publikoek badute lanpostuak hornitzeko prozesu bateratuak egitea, administrazio publiko batzuk hartuta.

#### Artículo 100. 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.

#### 101. artikulua. Lehiaketan balorazioa eta arau osagarriak

1. Lanpostuak hornitzeko lehiaketetan, bereziki baloratuko da, beste ezer baino gehiago, izangaiaren gaitasunak noraino egokitzen zaizkion lanpostuaren profil funtzionalari. Edonola ere, hauek baloratuko dira:

- a) Jardunaren ebaluazioaren emaitzak, halakorik egin bada.
- b) Esperientzia antzeko lanpostuetan edo arlo funtzional bereko lanpostuetan.
- c) Dagozkion tituluak, betiere deitutako lanpostuarekin erlazionatuta badaude.
- d) Prestakuntza- eta hobekuntza-ikastaroak, deialdiaren xedeko lanpostuari egokitzen bazaizkio.
- e) Euskararen ezagutza-maila egiaztatua, euskara jakitea bete beharreko baldintza ez bada.
- f) Funtzionarioek bere karrera profesionalan lortutako garapen profesionaleko gradua edo graduak, alde batera utzita lanpostu horretan jarduteko ezinbesteko-tzat eskatzen direnetatik aparte.

2. Aurreko zenbakian aurreikusitakoa gorabehera, hauek ere balora daitezke lanpostuak hornitzeko lehiaketetan: hizkuntzak jakitea, irakaskuntza eta ikerketa. Dena dela, deialdiko lanpostuan bete beharreko eginkizun eta atazekin duten zuzeneko harremanaren arabera baloratuko dira aurkeztutako merezimenduak.

3. Izangaiak lanpostura egokitzen diren baloratzeko, bakoitzaren merezimenduak baloratzeko gain, honako bitarteko hauetatik edozein erabiltzeko aukera izango da:

- a) Jakintza-probak
- b) Hobekuntzako proiektuak prestatu eta proiektuotan parte hartu izana, eta dena

#### Artículo 101. Valoración de los concursos y reglas adicionales

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

- a) Los resultados de la evaluación del desempeño, siempre que exista.
- b) La experiencia en puestos de naturaleza similar o de la misma área funcional.
- c) Las titulaciones que procedan, siempre que guarden relación con el puesto de trabajo convocado.
- d) Los cursos de formación y perfeccionamiento adecuados al puesto de trabajo objeto de la convocatoria.
- e) El nivel de conocimiento acreditado del euskera, cuando no constituya requisito.
- f) El grado o grados de desarrollo profesional adquiridos por el personal funcionario en su carrera profesional, al margen de los que sean un requisito exigido en su caso para el desempeño del citado puesto de trabajo.

2. Sin perjuicio de lo previsto en el apartado anterior, en los concursos para la provisión de puestos de trabajo se podrá valorar el conocimiento de los idiomas, la actividad docente e investigadora. En todo caso, los méritos aportados serán objeto de valoración conforme a su relación directa con las funciones y tareas a desempeñar en el puesto de trabajo convocado.

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



- |   |  |
|---|--|
| <p>delako lanpostu horretako zerbitzuak eta prozedurak modernizatu, berritu eta optimizatzeko helburua duten memoriak aurkeztea.</p> <p>c) Gaitasuna eta ahalmen kognitiboa neurtzeko probak.</p> <p>d) Trebetasunak badituela erakusteko ariketak eta simulazioak</p> <p>e) Elkarrizketak.</p> | <p>Memorias que tengan como finalidad la modernización, innovación u optimización de los servicios y procedimientos desempeñados en los puestos de trabajo correspondientes.</p> <p>c) Pruebas de aptitud y de capacidades cognitivas.</p> <p>d) Ejercicios y simulaciones demostrativos de la posesión de destrezas.</p> <p>e) Entrevistas.</p> |
| <p>4. Hau ere zehaztu ahalko da deialdietan: merezimenduen balorazioan gutxieneko puntuazioa lortu behar dela deialdiko lanpostura iristeko.</p>  | <p>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.</p>  |

**102. artikulua. Lehiaketa bidez postua lortu duten funtzionarioak lanpostutik mugiaraztea**

**Artículo 102. Remoción del personal funcionario que haya obtenido un puesto de trabajo por concurso**

- |  |  |
|--|--|
| <p>1. Lehiaketa bidez lortu zuen lanpostuan ari den funtzionarioa bere postutik mugiaraz dezakete honelako gorabeheraren bat gertatuz gero:</p> <p>a) Gerora gertatutako arrazoiak, lanpostuaren edukia aldatu izanaren ondorio bada eta horrek deialdiaren oinarri izan ziren premisak aldatzen baditu. Aldaketa horrek bere isla izan behar du lanpostuzerrendan edo, hala badagokio, kudeaketako tresna osagarrian.</p> <p>b) Bere errendimendua nabarmen eskasa izatea eta inhibiziorik ez ekartzea emandako atazak betetzean.</p> <p>c) Jardunaren ebaluazioa eginda, zalantzarik gabe argi geratu baldin bada funtzionarioa ez dela funtzionalki ondo egokitzen lanpostuaren eskakizun berrietara, eta gabezia horiek ez baldin bada prestakuntzaren bitartez konpontzeko modukoak, edo, prestakuntza egin eta gero, funtzionarioak ez badu prestakuntza horren maila ematen.</p> <p>d) Inongo zalantzarik gabe eta arauz ezarritakoaren arabera argi geratzen bada aitortuta daukan gradu profesionalak ez duela ziurtatzen lanpostu horretako eginkizunak behar bezala egiteko gauza denik, lanpostu hori eskuratu zuenetik egindako lehenengo jardunaren ebaluazioaren ondoren.</p> <p>e) Funtzionarioari, zehapenez edo zigorrez, gidabaimena kendu badiote, edo</p> | <p>1. El personal funcionario que desempeñe un puesto de trabajo al que accedió a través de concurso podrá ser removido del mismo cuando concurren alguna de las siguientes circunstancias:</p> <p>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.</p> <p>b) Cuando su rendimiento sea notoriamente insuficiente y no comporte inhibición en el cumplimiento de las tareas encomendadas.</p> <p>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.</p> <p>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.</p> <p>e) Cuando la persona funcionaria haya sido sancionada o condenada con la</p> |
|--|--|





osasan-arazoak direla medio, baimena berritu ez badiote, eta gidabaimena bere lanpostuan jarduteko ezinbesteko baldintza bada.

- f) Sektore publikoaren ekonomia-, teknika-, antolamendu- edo ekoizpen-ingurua-barrek lanpostua amortizatzea gomendatzen badute.
- g) Eta lege honetan aurreikusitako beste kasu batzuk, baldin eta berekin bada-karte giza baliabideak berresleitu edo birbanatzeko prozedurak, lanpostuen berratikipena edo mugiarazteko beste edozein neurri, enplegu publikoa antolatzeko eta plantillak optimizatzeko planen ondoriozkoa.

2. Lanpostutik mugiarazi aurretik, hauek egin beharko dira –aurreko zenbakiko e) letrako kasuan salbu, berezko prozedura izango duelako–: aldebiko espedientea irekiko da, izendapena egin zuen organoaren ebazpen motibatuen bitartez; interesdunari entzunaldia eskainiko zaio, eta dagokion ordezkari-organotara ere entzungo zaio.
3. Funtzionarioen batek lehiaketa bidez lortutako lanpostua uzten badu artikuluko honen lehenengo zenbakian aurreikusitako kausengatik, eta ez badu beste lanposturik lortzen, lehiaketa bidez edo izendapen libre bidez, behin-behineko atxikita geratuko da, lege honek aurreikusitakoaren arabera.

### III. KAPITULUA Izendapen askea

#### 103. artikulua. Izendapen askea lanpostuak hornitzeko sistema modura

1. Deialdi publiko bidez egindako izendapen askea erabiltzen denean, organo eskudunak hautagaien egokitasunari eta gaitasunei begiratu behar die era diskrezionalan, lanpostuan jardun ahal izateko eskatu diren betekizunei dagokienez.
2. Lanpostu hauek bakarrik horni daitezke izendapen askeko sistemaren bitartez: lanpostuzerrendetan hornitzeko modu hori erreserbatu zaienak, erantzukizun berezia dutelako, baldin eta zuzendaritzako langile publiko profesionalen erreserbatu ez bazaizkie, eta lanpostuan jarduteko konfiantza pertsonal berezia eskatzen dutenak.

Zehazki, izendapen askeko sistemaren bidez horni daitezke:

- a) Euskal Autonomia Erkidegoaren Administrazioako zuzendariorde eta lurralde-

retirada del carné de conducir o no se la haya renovado como consecuencia de problemas de salud y sea el carné de conducir un requisito imprescindible para el desempeño del puesto de trabajo.

- f) Si circunstancias de carácter económico, técnico, organizativo o de producción del Sector Público aconsejan la amortización del puesto de trabajo.
- g) Y en todos aquellos supuestos previstos en esta Ley que conlleven procedimientos de reasignación o redistribución de efectivos, readscripción de puestos de trabajo o cualquier otra medida de remoción, derivada de Planes de Ordenación del empleo público y de Optimización de las plantillas.

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

1. La libre designación con convocatoria pública consiste en la apreciación discrecional, por el órgano competente, de la idoneidad y de las competencias de las y los 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.
<p>b) Erantzukizun bereziko lanpostuak, zuzendaritza-izaerarik gabeak; betiere, mendetasun hierarkikorik ez badute funtzionarioei gordetako beste lanpostu batekiko.</p>		<p>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.</p>
<p>c) Goi-kargudunaren idazkari postuak, berdin dio goi-kargundunak Euskal Autonomia Erkidegoko Administraziookoak diren, edo gainerako euskal administrazio publikoetako kargudun publikoak, hautaketa nahiz izendapen bidezkoak.</p>		<p>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.</p>
<p>d) Agintarien zaintzako jarduerak garatzen dituzten lanpostuak.</p>		<p>d) Los puestos de trabajo que desarrollen actividades de protección de autoridades.</p>
<p>e) Salbuespen izaeraz eta duten erantzukizuna berezia dela eta, lanpostu-zerrendetan halakotzat zehaztutako lanpostuak.</p>		<p>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.</p>
<p>3. Izendapena egiteko eskumena duen organoak lanpostuak hornitzeko organo teknikoaren esku utzi ahal izango du pertsona egokiak hautatzeko ardura (105. artikulua); organo horrek aukeran izango du kanpoko aholkularien parte-hartzea eskatzea bere egitekoak burutzeko. Halakoetan, organo teknikoak zerrenda bat prestatuko du, dena delako lanpostuaren monografiak eskatzen dituen gaitasunak egiaztatzen dituzten langileek osatua, eta izendapena egiteko eskumena daukan organoari proposatuko dizkio zerrenda horretatik bost pertsona, gehienez, lanpostu hori behar bezala betetzeko egokiak eta gaitasun profesionalekoak denak. Gero, izendapena egiteko organo eskudunak nahieran aukeratuko du lanposturako langileren bat zerrenda horretatik.</p>		<p>3. El órgano competente para el nombramiento podrá encargar la selección de las personas idóneas al órgano técnico de provisión de puestos de trabajo previsto en el artículo 105, que podrá recabar la intervención de personal asesor externo para llevar a cabo sus funciones. En este supuesto, el órgano técnico elaborará una relación de personas que acrediten las competencias requeridas por la monografía del puesto de trabajo, y propondrá al órgano competente para el nombramiento un listado de un máximo de cinco personas que acrediten la idoneidad y las competencias profesionales para el desempeño del puesto de trabajo, sobre las cuales el órgano competente del nombramiento procederá a la designación discrecional de la persona que deba cubrir el puesto de trabajo.</p>
<p>4. Izendapen askea jaso duen funtzionarioak beste postu bat badu, hala lehiaketaz nola karrerako funtzionariotzara iristeko prozesu egokiaren ondorengo destino-esleipenez lortua titularitatea, postu horren erreserbari eutsi ahal izango dio, bere Administrazioaren barruan, lege honen 120.5 artikulua aurreikusitakoa ahaztu gabe.</p>		<p>4. El personal funcionario nombrado por libre designación, podrá mantener la reserva, dentro de su propia Administración, del puesto cuya titularidad haya obtenido bien mediante concurso bien mediante asignación de destino tras el correspondiente proceso de acceso a la condición de funcionario de carrera, a salvo de lo previsto en el artículo 120.5 de esta Ley.</p>
<p>Euskal administrazio publikoek zehaztuko dute zer inguruabar eta baldintzatan gerta litekeen erreserba hori, eta hauek hartuko dituzte kontuan horretarako: dagokion lanpostu-zerrendan zenbat postu dagoen izendapen askeko, postu horien ezaugarriak eta administrazio edo erakunde bakoitzaren antolaketa-eredua.</p>		<p>Las Administraciones públicas vascas determinarán las circunstancias y condiciones en las que puede producirse dicha reserva, atendiendo al número de puestos de libre designación existentes en la respectiva Relación de Puestos de Trabajo, a las características de los mismos y al modelo organizativo de cada Administración, organismo o entidad.</p>
<p>5. Euskal Autonomia Erkidegoaren Administraziooko zuzendariorde eta lurralde-ordezkarri pos-</p>		<p>5. La libre designación en los puestos de titular de las Subdirecciones y Delegaciones Territoriales</p>

tuetarako izendapen askeak hau ekarriko du: interesdunak duen postua gordetzea, haren titularitatea lortu badu hala lehiaketaz nola karrerako funtzionariotzara iristeko prozesu egokiaren ondorengo destino-esleipenez.

6. Gradua finkatzearen edo karrera profesionalaren ondorioetarako, izendapen askez betetako lanpostua hartuko da kontuan.

#### **104. artikulua. Funtzionarioak izendapen askeko lanpostuetatik kentzea**

1. Izendapen askez hornitutako lanpostuen titularrak lanpostutik kendu ahal izango dituzte era diskrezionalean.
2. Lanpostu horiek behin betiko betetzen dituzten funtzionario postu-erreserbarik gabekoak, behin betiko beste lanpostu bat lortu bitartean, beren kidego edo eskalako lanposturen batera atxikiko dituzte behin-behinean, lanpostutik kendu eta hurrengo egunetik bertatik.

### **IV. KAPITULUA**

#### **Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak**

#### **105. artikulua. Lanpostuak hornitzeko organo teknikoak**

1. Administrazio publiko bakoitzean enplegu publikoaren eskumena duen organoari dagokio lanpostuak lehiaketa bidez eta izendapen askez hornitzeko organo teknikoa izendatzea.
2. Organo horren osaerak printzipio hauek errespetatuko ditu: kideen inpartzialtasuna, objektibotasuna, profesionaltasuna eta espezializazioa. Era berean, hautaketa organoen osaerak orekatua behar du trebakuntza, gaitasun eta prestakuntza proposak dituzten emakumeen eta gizonen presentziaren aldetik, non eta oreka hori ezinezkoa dela justifikatzen ez den. Hau joko da ordezkariak orekatutzat: lau kideetik gorako horniketa-organo teknikoetan, sexuatariko bakoitzak gutxienez ehuneko berrogeiko ordezkariak izatea; gainerakoetan, berriz, sexu biak ordezkariak izatea.
3. Lanpostuak hornitzeko organo teknikoaren kideetako batek, gutxienez, prestakuntza edo esperientzia izan behar du enplegu publikoaren alorreko hautatze-lanetan.
4. Salbuespen gisa, dena delako administrazioak egoki ikusten baldin badu adituren baten iritzia

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

1. El personal funcionario que desempeñe los puestos de trabajo cuya forma de provisión sea la libre designación podrá ser cesado discrecionalmente.
2. Al personal funcionario que ocupe dichos puestos con carácter definitivo y no tenga reserva de puesto, hasta tanto no obtenga otro puesto de trabajo con el mismo carácter, se le adscribirá provisionalmente a un puesto correspondiente a su Cuerpo o Escala con efectos del día siguiente al de la fecha del cese.

### **CAPÍTULO IV**

#### **Órganos técnicos de provisión de puestos de trabajo**

#### **Artículo 105. Órganos técnicos de provisión de puestos**

1. Corresponde al órgano competente en materia de empleo público de cada Administración Pública la designación del órgano técnico de provisión por concurso y libre designación de puestos de trabajo.
2. La composición de dicho órgano se adecuará a los principios de imparcialidad, objetividad, profesionalidad y especialización de sus miembros. Asimismo, salvo que se justifique debidamente su imposibilidad, la composición de los órganos de selección ha de ser equilibrada de mujeres y hombres con capacitación, competencia y preparación adecuada. Se considera que existe una representación equilibrada cuando en el órgano técnico de provisión formado por más de cuatro miembros, cada sexo esté representado al menos al cuarenta por cien en el resto, cuando los dos sexos estén representados.
3. Al menos una de las personas miembro 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 jui-



biltzea lanpostuaren bereizgarriak direla-eta, hautaketako organo teknikoek aukera izango dute kanpoko aholkulariengana jotzeko, eta aholkulari horiek txostena baino ez dute egin behar, hautagaiak egoki diren-edo bete beharreko postuetarako. Ez dute ez hizpiderik ez botorik izango ebazpen-proposamenaren aurreko eztabaidetan.

## V. KAPITULUA

### Lanpostuak hornitzeko beste prozedura batzuk

#### 106. artikulua. Behin-behineko atxikipena

1. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioei honelakoetan emango zaie behin-behineko atxikipena:
  - a) Lehiaketa bidez lortutako lanpostutik mugiarazten dituztenean.
  - b) Izendapen askeko lanpostutik kendu eta gero, betiere lehiaketa bidez lortutako lanpostua erreserbatuta ez badu.
  - c) Lanpostuan jarduteari uko egiteagatik, izendapena egin zuen organoak ukoa onartu eta gero.
  - d) Birgaitze kasuetan, baldin eta nazionalitatea galtzetik badator edo desgaitzako zigorra jasotzeagatik, berdin dio nagusia edo erantsia den, funtzionarioak hala eskatzen duenean.
  - e) Funtzionario batek betetzen zuen lanpostua eta destinoa ezabatzearen ondorioz, lege honen 113. artikuluan aurreikusitako kasuan izan ezik.
  - f) Zerbitzu-aktibora itzuliz gero, lanpostua eta destinoa erreserbatzea ez dakarren administrazio-egoeratik etorrira.
  - g) Behin-behineko atxikipena ondoriorik gabe geratu denean artikulua honen 6. zenbakiko a) eta b) letretan aurreikusitako kasuetan.
2. Aurreko zenbakiko gorabeheraren batek eragindako funtzionarioa behin-behineko atxikitzeko, funtzionarioaren kidego eta eskalako edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko beste lanpostu eta destino bat baliatuko da. Funtzionarioak, jakina, bete egin behar ditu postu horretarako baldintzak.

Behin-behineko atxikipenaren sorburu direnean artikulua honen lehenengo zenbakian aipatutako

cio experto en función de las peculiaridades del puesto de trabajo, los órganos técnicos de selección podrán recurrir a personal asesor externo que, exclusivamente, ejercerán 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 106. La adscripción provisional

1. El personal funcionario de las Administraciones públicas vascas será objeto de adscripción provisional en los siguientes supuestos:
  - a) Como consecuencia de su remoción en el puesto de trabajo obtenido por concurso.
  - b) Tras el cese en un puesto de libre designación, siempre que no mantenga la reserva de un puesto de trabajo obtenido por concurso.
  - c) Por renuncia al desempeño del puesto, previa aceptación de dicha renuncia por el órgano que efectuó el nombramiento.
  - d) En los supuestos de rehabilitación que tengan su origen en la pérdida de nacionalidad o en la condena a una pena principal o accesoria de inhabilitación, previa solicitud de la persona funcionaria realizada a dicho efecto.
  - e) Con motivo de la supresión del puesto de trabajo y destino desempeñado por la persona funcionaria, salvo en el supuesto previsto en el artículo 113 de la presente Ley.
  - f) Si se produce el reingreso al servicio activo, proveniente de una situación administrativa que no conlleve reserva de puesto y destino.
  - g) Por haber quedado sin efecto la adscripción provisional en los supuestos de las letras a) y b) del apartado 6 de este artículo.
2. La adscripción provisional del personal funcionario que resulte afectado por alguna de las circunstancias del apartado anterior, se llevará a efecto en otro puesto y destino de su Cuerpo y Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación, debiendo reunir en todo caso las condiciones exigidas para el acceso a dicho puesto.

La adscripción provisional que tenga su origen en los supuestos de remoción, cese, y supresión



- lanpostutik mugiaraztea, lanpostua uztea edo lanpostua eta destinoa ezabatu edo aldatzea, gorabehera hori gertatu eta hurrengo egunetik aurrera izango ditu ondorioak behin-behineko atxikipenak. Lanpostuan jarduteari uko eginez gero, behin-behineko atxikipenak ondorioak izango ditu izendapena egin zuen organoak ukoa onartu zuen egunaren hurrengotik aurrera.
3. Lanpostu berria esleitzerakoan, euskal administrazio publiko bakoitzaren karrera profesionalerako sistema bete beharko da, eta sistema horren bermeak atxiki, aintzat harturik lege honen 159.2 eta 160.2 artikuluetan ezarritakoak.
  4. Funtzionarioek lanpostu batean behin-behinekoz diharduten bitartean, lanpostu horri izendatutako ordainsari osagarriak jasoko dituzte, eta, betiere, finkatutako gradu pertsonalari edo garapen profesionalaren mailari dagozkionak.
  5. Era berean, behin-behineko atxikipenaren arrazoia baldin bada lehengo lanpostua kendu izana edo lehengo lanpostuaren edukia gerora aldatzeagatik mugiarazi izana funtzionarioa, berme hauek aitortuko zaizkio:
    - a) Postu berriari esleitutako ordainsariak txikiagoak badira utzitako lanpostuari dagozkionak baino, funtzionarioak aldi baterako osagarria jasoko du diferentziagatik.
 

Osagarri horri eutsiko zaio behin betiko destinoa lortu arte.

Horretarako, eta osagarri hori jasotzeko eusteko, ukitutako funtzionarioak nahitaez hartu beharko du parte lege honen 99.6 artikuluan aurreikusitako baldintzak betetzen dituzten lekualdatze-lehiaketa guztietan, eta eskainitako destinoetatik esleiri dakizkiokeen guztiak eskatu beharko ditu.
    - b) Funtzionario horiek, era berean, lehentasuneko eskubide hau izango dute egingo den hurrengo lehiaketan, eta behin bakarrik: kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanposturen bat betetzeko, bai eta, behin bakarrik, udalerriri berean sortutako bankanteak betetzeko ere, kendutako lanpostuaren mailako osagarri berdina edo baxuagoa izateagatik.
  6. Postu bati behin-behineko atxikitzea ondoriorik gabe geratuko da kasu hauetan:
    - a) 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 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 159.2 y 160.2 de esta Ley.
    4. Mientras permanezcan en el desempeño provisional de un puesto de trabajo, el personal funcionario percibirá las retribuciones complementarias asignadas al mismo y, en todo caso, las correspondientes al grado personal o nivel de desarrollo profesional consolidado.
    5. 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 99.6 de la presente Ley, debiendo solicitar la totalidad de los destinos ofertados susceptibles de resultarle adjudicado.
      - 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) Lanpostua erreserbatuta zuen funtzionarioa zerbitzu aktibora edo lanpostura itzultzea.
- b) Postua behin betiko hornitzea edo kentzea.
- c) Behin-behinean atxikitakoa beste lanpostu batera badao, behin-behineko edo behin betiko, edo zerbitzu aktiboa ez den beste egoera batera igarotzen bada.

- 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.

#### 107. artikulua. Zerbitzu-eginkizun arrunta

1. Premia larria eta atzera ezina denean, aukera dago funtzionarioei zerbitzu-eginkizuna esleitzeko, beren lanpostua erreserbatuta dutela; esleitu ere, bere kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde edo talde profesionaleko lanpostuetan jardutea, edo atxikita dauden postuaren berezko eginkizunetarako.
2. Euskal administrazio publikoek tresna edo baliabide egokiak izango dituzte ohiko zerbitzu-eginkizunak azkar eta modu objektiboan hornitzeko, eta haietan kontuan izan beharko dira deialdiaren xedeko postuari dagozkion merezimenduak. Edonola ere, plaza bete behar duen administrazioaren egoitza elektronikoan argitaratuko da deialdia.
3. Zerbitzu-eginkizun arrunta borondatezkoa da.
4. Betetzen duen lanpostuari ezarritako ordainsariak jasoko ditu zerbitzu-eginkizunetako funtzionarioak.
5. Zerbitzu-eginkizuna ematen bada lanpostu bati bereziki esleitu gabeko zeregin bereziak betetzeko, edo zereginok esleituta dituzten lanpostuetako titularrek egoeraren arabera bete ezin dituztenetarako, funtzionarioak bere lanpostuari ezarri zaizkion ordainsariak jasoko ditu, gutxienez.
6. Euskal administrazio publikoen esku egongo dira, besteak beste, lanpostu batean zerbitzu-eginkizunetan jarduteko gehieneko denbora bat ezartzea, orobat erabakitzea gutxienez zenbat denbora igaro behar den zerbitzu-eginkizuna esleitzen denetik lanpostuak zerbitzu-eginkizunetan hornitzeko beste prozesu batean parte hartzeko aukera izan arte.

Aurrekoari dagozkionak erabaki arte, zerbitzu-eginkizunak ezingo du hiru urte baino gehiago iraun, non eta beste enplegatu publiko baten titularitateko lanpostua betetzeko ematen ez den.

#### Artículo 107. Comisión de Servicios ordinaria

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 o Escala, Agrupación profesional sin requisito de titulación, Grupo profesional o a la realización de funciones distintas de las específicas del puesto al que estén adscritos.
2. Las Administraciones Públicas vascas se dotarán de instrumentos que permitan una provisión ágil y objetiva de las comisiones de servicios ordinarias, en los que deberán tenerse en cuenta los méritos referidos al puesto objeto de la convocatoria. En todo caso, la convocatoria será publicada en la sede electrónica de la Administración que vaya a cubrir la plaza.
3. La comisión de servicios ordinaria será desempeñada voluntariamente.
4. El personal funcionario en comisión de servicios percibirá las retribuciones asignadas al puesto de trabajo desempeñado.
5. Cuando la comisión de servicios se confiera para la realización de tareas especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo, o para el desempeño de aquellas que no pueden ser atendidas coyunturalmente por los titulares de los puestos de trabajo que las tengan atribuidas, la persona funcionaria percibirá como mínimo las retribuciones señaladas al puesto de trabajo propio.
6. Las Administraciones públicas vascas podrán determinar, entre otras cuestiones, el establecimiento de un tiempo máximo de permanencia en el desempeño de un puesto de trabajo en comisión de servicios, así como el tiempo mínimo que debe transcurrir entre la adjudicación de una comisión de servicios y la posibilidad de participar en un nuevo proceso de provisión en comisión de servicios.

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



**108. artikulua. Beste administrazio publiko bate-rako zerbitzu-eginkizuna**

1. Funtzionarioak berak badauka, hala nahi baldin badu, beste administrazio publiko bateko lanpostu bat zerbitzu-eginkizun arruntean betetzerik, bere lanpostua gordeta daukala. Zerbitzu-eginkizun honek badu muga bat: urtebete. Luza daiteke gerora, baina beti urtebeteko epetan. Ezarritako epe horiek agortzean ez ezik, eman-dako zerbitzu-eginkizunak eragindako administrazio publikoetatik edozeinek berariaz eta arrazoiak emanaz hala erabakitzen duenean amaituko da zerbitzu-eginkizun hori.
2. Beste administrazio publiko batean zerbitzu-eginkizunetan daudenak administrazio horrek ezarritako lan-baldintzen mende geratuko dira, salbu eta karrera profesionalari eta zerbitzutik kentzearen zehapenari dagozkionetan.
3. Benetan betetako postuari dagokion ordainsaria jasoko dute beste administrazio publiko batean zerbitzu-eginkizunetan dauden funtzionarioek.

**109. artikulua. Lankidetzeta-programetako zerbitzu-eginkizunak**

1. Badago zerbitzu-eginkizuna adosterik lankidetzeta-programetan edo -misioetan boluntario jarduteko antolamendu, erakunde edo gobernuen zerbitzura; betiere, bi erakundeek horretarako interesa baldin badute, eta aldez aurretik justifikatuta erakundeok ezin dituztela beren zerbitzuko langileekin bete eginkizunetan eman nahi dituztenak.  
  
Ildo horretatik, tokiko euskal erakundeetako funtzionarioak lot daitezke udal-elkarteen programa jakin batzuetara.
2. Zerbitzu-eginkizunen iraupena lankidetzaren helburuei lotuko zaie, baina, gehienez ere, bi urte izango da. Zerbitzu-eginkizuna biurtekoz luza daiteke, ondo arrazoitzen bada ezinezkoa dela hasieran jarritako helburuak aurreikusitako epean lortzea, edo xedeko erakundeak hala eskatzen badu, arrazoi eta guzti.
3. Zerbitzu-eginkizunetarako ebazpenak xedatuko du zer ordainsari jasoko den, jatorriko postukoa ala xedeko postukoa.

**110. artikulua. Nahitaezko zerbitzu-eginkizuna**

1. Nahitaezko zerbitzu-eginkizuna erabaki daiteke borondatezkoa ezinezkoa denean, eta, betiere,

**Artículo 108. Comisión de servicios en otra Administración pública**

1. El personal funcionario podrá ser asignado con carácter voluntario y con reserva de puesto de trabajo en comisión de servicios ordinaria a un puesto de trabajo de otra Administración pública. El límite temporal por el que se reconocerá esta comisión de servicios será de un año, prorrogable en períodos sucesivos de la misma duración temporal. Dicha comisión de servicios finalizará, además de por la expiración de los plazos establecidos, por decisión expresa 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 109. Comisión de servicios en programas de cooperación**

1. La comisión de servicios para participar de manera voluntaria 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.  
  
Se podrá así vincular personal funcionario de las entidades locales vascas a determinados programas de las Asociaciones de Municipios.
2. La duración de la comisión de servicios estará sujeta a los objetivos de la cooperación y no podrá exceder de dos años. Podrá autorizarse su prórroga por periodos de dos años más cuando se justifique la imposibilidad de alcanzar los resultados inicialmente establecidos en el plazo previsto o cuando así lo requiera motivadamente la organización de destino.
3. La resolución que acuerde la comisión de servicios determinará si se percibe la retribución correspondiente al puesto de origen o al puesto de destino.

**Artículo 110. Comisión de servicios forzosa**

1. Las comisiones de servicios se podrán acordar con carácter forzoso cuando no sea posible su



- presako eta atzerazineko kontua bada zerbitzua emateko.
2. Nahitaezko zerbitzu-eginkizuna ebazteari dagokionez, kontuan hartu behar dira funtzionarioaren inguruabar objektiboak, bai eta, bereziki, bete beharreko lanpostuen behar funtzionalak ere, Eusko Jaurlaritzaren dekretu bidez ezarriko baitira erregelamenduz. Nolanahi ere, entzundariaren izapidea eskainiko zaio eragindako funtzionarioari.
  3. Nahitaezko zerbitzu-eginkizunek urtebete iraungo dute, gehienez, eta urtebetez luza daitezke ezinezkoa gertatuz gero lanpostua araz hornitzea, eta ezingo dira amaitu zerbitzu-eginkizuna enkargatu zaion funtzionarioak uko egiteagatik.
  4. Zerbitzu-eginkizunetan betetako lanpostuak ordainsari txikiagoa badu jatorrikoak baino, interesdunak aldi baterako osagarria jasoko du, diferentzia berdintzeko, egoera horretan dirauen bitartean.
  5. Nahitaezko zerbitzu-eginkizuna eman zaiola eta, funtzionarioak bizilekua aldatu behar badu, kalte-ordaina jasotzeko eskubidea izango du: horretarako lege ezarritakoa, hain zuzen.

**111. artikulua. Zerbitzu-eginkizuna, proiektuak abiarazteko eta lanpostu bati bereziki esleitu gabe dauden eginkizun bereziak betetzeko**

1. Zerbitzu-eginkizuna baldin bada izaera bereziko atazak eta dagokion gobernu-organismoak onartutako programak, proiektuak edo planak egiteko edo lanpostu bati bereziki esleitu gabeko eginkizun bereziak betetzeko, bi urte iraungo du, gehienez, eta biurteko batez luza daitezke. Deialdia egin duen administrazioak hauek zehaztuko ditu: agindutako eginkizunak, hornitzeko baldintzak eta ordainsariak.
2. Zeregin berezietarako eginkizuntzat hartuko dira hautaketa-organismoetako edo hornidura-organismoetako kideen zereginak betetzeko zerbitzu-eginkizunak; bereziki, organo horiek iraunkorrak baldin badira.
3. Funtzionarioak ordainsari hauek jasoko ditu: agindutako funtzioak betetzeko erabaki dituen proiektua onartu duen gobernu-organismoak.

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 concurren en el personal funcionario, así como especialmente las necesidades funcionales de los puestos a cubrir, que se establecerán reglamentariamente mediante decreto del Gobierno Vasco, debiendo otorgarse, en todo caso, el correspondiente trámite de audiencia al personal funcionario afectado.
3. Las comisiones de servicios forzosas tendrán una duración máxima de 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 establezca legalmente.

**Artículo 111. 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 prorrogables por dos años más. La Administración convocante deberá determinar las funciones asignadas, los requisitos de provisión y las retribuciones que le correspondan.
2. Las comisiones de servicio para ejercer funciones propias de personas miembro de órganos de selección o de provisión, tendrán el carácter de comisiones por funciones especiales, particularmente en aquellos casos en que cualquiera de esos órganos tenga naturaleza permanente.
3. El personal funcionario percibirá las retribuciones que para el desempeño de las funciones encomendadas se hayan establecido en el acuerdo del órgano de gobierno que haya aprobado el proyecto.



**112. artikulua. Zerbitzu-eginkizunak amaitzeko arrazoiak**

Lanpostuak behin-behinekoz betetzeko zerbitzu-eginkizunek beti edukiko dute aldi baterako izaera, eta arrazoi hauengatik amaituko dira:

- a) Lanpostua erreserbatuta zuen funtzionarioa zerbitzu aktibora edo lanpostura itzultzea.
- b) Lanpostua behin betiko hornitzea edo karrerako funtzionario bat behin-behinekoz atxikitzea.
- c) Zerbitzu-eginkizunak ekarri zituzten urgentziak eta atzera ezinezko premiak desagertuztat jotzea.
- d) Zerbitzu-eginkizuna hartu duenak uko egitea –onartu egin behar diote–, salbu eta nahitaezko zerbitzu-eginkizuna denean.
- e) Berariazko ezeztapena: arrazoitua behar du. Beste batzuen artean, jardunaren ebaluazioan emaitza negatiboak ateratzea izan daiteke ezeztatzeko arrazoi.
- f) Zerbitzu-eginkizunetarako emandako epea amaitzea.

**113. artikulua. Giza baliabideen berresleipena**

1. Enplegu publikoa antolatzen diren planen ondorioz edo plantillak optimizatzeko planen ondorioz, lanposturen bat ezabatzen baldin bada, karrerako funtzionarioei eta langile lan-kontratudun finkoei beste lanposturen bat emango zaie destinoz, giza baliabideak berresleitzeko prozeduraren bidez eman ere. Giza baliabideen berresleipenak xedetzat har dezake berrorientazio profesionala, proiektua pertsonalizatu baten bidezkoa: erregelamenduz zehaztuko dira nondik norakoak.
2. Irizpide objektiboak baliatuko dira giza baliabideen berresleipenerako, eta hauek hartuko dira aintzat: jardunaren ebaluazioa, gaitasunak, prestakuntza, esperientzia eta kategoría profesionala. Dagokion planean zehaztuko dira.
3. Beste lanpostu batetara berresleitu behar dituzten funtzionarioek edo langile lan-kontratudun finkoek egoki egiaztatu beharko dituzte lanpostu horietan jarduteko oinarriko gaitasunak, eta, eragindako langileen inguruabarrek hala eskatzen dutenean, nahitaezko prestakuntza-programetan hartu beharko dute parte, proba objektibo bidez ebaluatuta. Prestakuntza-programa horiek xedetzat har dezakete langileen berrorientazio profesionala, Administrazio Publikoaren beste eremu funtzional batzuetan edo beste sektore batzuetan jarduteko modua izan dezaten, edo beste administrazio publiko batzuetan, hala badagokio. Erregelamenduz zehaztuko da

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

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

- a) El reingreso o reincorporación de la persona funcionaria con reserva de puesto.
- b) La provisión definitiva del puesto o 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. La revocación podrá acordarse, entre otros motivos, por los resultados negativos obtenidos en la evaluación del desempeño.
- f) Por el transcurso del tiempo para el que se concedió.

**Artículo 113. Reasignación de efectivos**

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



hori guztia. Berrorientazio profesionalerako programetan sartzea borondatezkoa izango da, baina, behin programan sartuta, derrigorrekoa izango da lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartzea.

4. Giza baliabideak berresleitzeko prozedurak hiru fase hauek izango ditu eta, hala badagokio, bata bestearen ondoren aplikatuko dira:

- a) Funtzionario publikoa edo langile lan-kontratadun finkoa ari den sailean, erakundeetan edo esparru funtzionalean bertan egingo da lehenengo fasea. Hiru hilabeteetan egingo da gehienez ere, postua ezabatzen denetik kontatzen hasita.

Berresleipena nahitaezkoa izango da antzeko ezaugarriak, eginkizunak eta ordainsariak dituzten lanpostuetarako, udalerrri berean baldin badaude. Fase horretan, betetzen zen lanpostuaren ordainsariak jasoko dira. Halaber, hauek agindu ahalko zaizkio eragindako langileari: bere kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde edo talde profesionalari egokitzen zaizkion atazak.

Funtzio publikoaren eskumena duen sailak egingo du lanpostu berriarekiko atxikipena, funtzionarioa destinatuta dagoen sailak edo erakunde publikoak proposatuta.

- b) Bigarren faseari ekingo zaio lanpostu hutsik ez dagoenean sailean, erakundeetan edo eremu funtzionalean. Halakoe-tan, berresleipena eman ahal izango zaio funtzionarioari, artikuluko honetako 3 zenbakian zehazten diren gaitasunak egiaz-tatu ondoren, administrazio publikoaren edo hari atxikitako erakunde publikoaren beste sail, erakunde, eremu funtzional edo jarduera sektore batean edo beste administrazio publiko batean, horretarako sinatutako hitzarmenaren bidez. Gehieneko iraupena hiru hilabete izango da, lehenengo fasea amaitzen denetik kontatzen hasita: aldi horretan garatuko da derrigorreko prestakuntza-programa.

Esleipena nahitaezkoa izango da antzeko ezaugarriak, eginkizunak eta ordainsariak dituzten lanpostuetarako, lurralde berean baldin badaude. Fase horretan, betetzen zen lanpostuaren ordainsariak jasoko dira. Halaber, hauek agindu ahalko zaizkio eragindako langileari: bere kidego, eskala, titulazio-eskakizunik

nes públicas, en los términos que se definan reglamentariamente. La inserción en tales programas de reorientación profesional será voluntaria pero, una vez integrados en los mismos, la participación en los procedimientos de provisión de puestos tendrá carácter obligatorio.

4. El procedimiento de reasignación de efectivos, constará de las tres siguientes fases que, en su caso, se aplicarán de manera sucesiva.

- a) La primera tendrá lugar en el departamento, entidad o ámbito funcional en el que el desarrolle su actividad el funcionario de carrera o personal laboral fijo. Se realizará en el plazo máximo de tres meses, contados a partir de la supresión del puesto.

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

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

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

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

gabeko lanbide-talde edo talde profesionalari egokitzen zaizkion atazak.

Funtzio publikoaren eskumena duen sailak egingo du lanpostu berriarekiko atxikipena.

- c) Hirugarrena hasiko da hiru hilabete pasatzean bigarren fasea bukatzen denetik, baldin eta funtzionarioak edo langile lan-kontratadun finkoak tarte horretan lanposturik eskuratu ez badu, dela lanpostu hutsik ez egoteagatik, dela nahitaezko prestakuntza-programa ez gainditzeagatik. Halakoetan, eragindako langileak berariazko zerrenda batean sartuko dira, berresleipen-bidean dauden lanpostuena edo berrorientazio profesionalerakoa, funtzio publikoaren eskumena duen sailaren mendekoa, eta funtzionarioak ofizioz deklaratuak dituzte destinoaren zain.

Berresleipen-bideko lanpostuen zerrenda berezian sartzen diren langileek, destinoaren zain dauden bitartean, lanpostu hutsen eskaintzak jasoko dituzte; hain zuzen ere, jatorrian zituztenen antzeko ezaugarriak dituzten lanpostu huts guztiena. Halaber, lanpostuan jarduteko gaitasunak egiaztatu eta gero, langileek aukera izango dute, borondatez onartuz gero, lanpostu hauetara lehiatzeko edo esleituak izateko: dena delako langilearen sailkapen-talde edo -azpitaldeko edo talde profesionalerako lanpostuak, garrantzi profesionalerako gradu edo gradu pertsonal aitortua edo finkatua –zer dagozkion– baino baxuagoa behar dutenak hornituak izateko. Halakoetan, benetan betetzen duten lanpostuari dagozkion ordainsariak jasoko dituzte.

Gainera, berrorientazio profesionalerako zerrenda berezietan sartzen direnak, behin prestakuntza-ikastaroak gaindituta eta ezarritako proiektu pertsonalizatuaren arabera, behartuta daude parte hartzera jasotako prestakuntzari egokitzen zaizkien lanpostuak hornitzeko prozeduretan.

Kasu horietan, lanposturen bat esleitzeak zerbitzu aktibora itzultzea ekarriko du.

Funtzio publikoaren eskumena duen sailak egingo du lanpostu berriarekiko atxikipena. Esleipen hori nahitaezkoa izango da antzeko ezaugarri, eginkizun eta ordainsariak dituzten postuetarako,

pación profesional sin requisito de titulación de pertenencia o grupo profesional.

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

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

Al personal afectado que se integre en la relación específica de puestos de trabajo en reasignación se le ofertarán todos los puestos vacantes de similares características a los que tenía originariamente durante el período que esté en situación de expectativa de destino. Asimismo, previa acreditación de las competencias exigidas para su desempeño, podrá concursar o ser asignado, siempre que lo acepte voluntariamente, a aquellos puestos de trabajo de su Grupo, Subgrupo de Clasificación o grupo profesional en los que se exija para su cobertura un grado de desarrollo profesional o un grado personal, inferior al reconocido o consolidado, en su caso. En estos supuestos, percibirán las retribuciones propias del puesto de trabajo que efectivamente desempeñen.

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

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

La adscripción al nuevo puesto será realizada por el órgano competente en materia de función pública. Dicha asignación tendrá carácter obligatorio para puestos de similares características, fun-



- |   |   |
|---|---|
| <p>baldin eta lurralde berean badaude.</p>  | <p>ciones y retribuciones en el mismo Territorio.</p>   |
| <p>5. Hirugarren fasean, antzeko lanpostuetarako bakarrik lehiatu beharko dira eragindako langileak; gainerakoetan, borondatezkoa izango da lehiaketan parte-hartzea, non eta berrorientazio profesionala egin ez den.</p>  | <p>5. En la tercera fase, el personal afectado está obligado a concursar únicamente a aquellos puestos de trabajo de características similares, siendo voluntaria su participación en el resto, salvo en aquellos supuestos en los que se haya procedido a la reorientación profesional.</p>  |
| <p>6. Lehen esandakoetarako, hasieran betetzen zen lanpostuaren antzekotzat hartzen dira lanpostuen monografieta pareko eginkizunak izendatuta dituztenak, hornikuntzari dagokionez antzekoak direnak eta jasotako ordainsarrietan ehuneko hamarreko alderik ez daukatena, ez gora eta ez behera.</p>   | <p>6. A los efectos antes citados, se entienden por puestos de trabajo similares los que tienen asignadas funciones equivalentes en las respectivas monografías de puestos de trabajo, guardan semejanzas en su provisión y el conjunto de retribuciones percibidas no es ni inferior ni superior en un diez por ciento a las del puesto de trabajo que inicialmente ocupaban.</p>  |
| <p>7. Giza baliabideen berresleipeneraren bitartez emandako lanposturako atxikipena behin betikoa izango da.</p>  | <p>7. La adscripción al puesto de trabajo adjudicado por reasignación de efectivos tendrá carácter definitivo.</p>  |
| <p>8. Foru-administrazioek, berezko dituzten aragintza- eta autoantolamendu-ahalak baliatuta, aldaketak sartu ahal izango dituzte artikulua honetan ezarri den giza baliabideen berresleipenerako prozesuaren lehen eta bigarren faseetako epeetan eta norainokoan; gainerako aurreikuspenak, baina, bere horretan bete beharko dituzte.</p>  | <p>8. Las Administraciones Forales podrán, en uso de sus potestades normativas y de autoorganización, introducir modificaciones en los plazos y alcance de las fases primera y segunda del proceso de reasignación de efectivos establecidos en este artículo, debiendo aplicar el resto de previsiones recogidas en el mismo.</p>  |
| <p>9. Tokiko administrazioek aukeran dute lehen eta bigarren faseak batera biltzea, baldin eta beren lanpostu-egituratik argi ondorioztatzen bada ezinezkoa dela giza baliabideak eremu edo arlo funtzional berean berresleitzea; are gehiago, berresleipen-bideko lanpostuen zerrenda egin dezakete, besterik gabe, eta, horrenbestez, langile horiek destinoaren zain deklaratu, baldin eta behar bezala arrazoituta erabaki bada ez dagoela bestelako aukerarik funtzionario horiek Administrazioko beste inongo postura berresleitzeko erabakia hartzeko garaian.</p> | <p>9. Las Administraciones locales podrán refundir las fases primera y segunda en una sola cuando de su estructura de puestos de trabajo se advierta con claridad la imposibilidad material de reasignar efectivos en el mismo ámbito o área funcional e, incluso, podrán proceder directamente a la elaboración de la relación de puestos de trabajo en reasignación y, en consecuencia, declarar a ese personal en situación administrativa de expectativa de destino, cuando se acuerde motivadamente que no existe ninguna posibilidad efectiva de reasignar a esos funcionarios en ningún otro puesto de la Administración en el momento de adoptarse el citado Acuerdo.</p> |
| <p>10. Hemendik hasiko da 99.7. artikulua jasotako urteen zenbaketa: eragindako langilea behin betiko sartu zenetik giza baliabideen berresleipena aplikatu baino lehen betetzen zuen lanpostura.</p>   | <p>10. El cómputo de los años a los que se refiere el artículo 99.7, se iniciará desde la fecha en la que el personal afectado accedió con carácter definitivo al puesto que desempeñaba con anterioridad a la aplicación de la medida de reasignación de efectivos.</p>  |
| <p>11. Karrerako funtzionarioari edo langile lan-kontratadun finkoari bizilekua aldatzen badiote giza baliabideen berresleipenaren ondorioz, berdin dio enplegu publikoa antolatzeko planen edo plantillak optimizatzekeo planen esparruan den, eskubidea izango du kalte-ordainak jasotzeko, gaiari buruzko arauetan kontzeptu horrengatik ezartzen direnak.</p>   | <p>11. El personal funcionario de carrera o personal laboral fijo que, como consecuencia de la reasignación de efectivos en el marco de la aplicación de Planes de Ordenación del empleo público o de Optimización de plantillas, vea modificado su lugar de residencia tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establecen en la normativa sobre la materia.</p>   |

**114. artikulua. Giza baliabideen aldi baterako berresleipena**

1. Karrerako funtzionarioak edo langile lan-kontratudun finkoak aldi baterako berresleitu ditzakete, interesdunari entzun eta gero, ezaugarri berberak edo antzekoak dituzten lanpostuetara, sail edo eremu funtzional berean edo beste batetan; betiere, enplegu publikoa antolatzeko planen edo plantillak optimizatzeko planen bidez, baldin eta unitate jakin batzuetan lan-karga jaitsi dela objektiboki egiaztatu baldin bada, eta, horren ondorioz, erakundeko giza baliabideak optimizatzeko premia objektiboa sortu.
2. Salbuespenezko egoeratan, eta behar beste oinarri baldin badago, litekeena da ezaugarri ezberdineko lanpostuetara berresleitzea aldi baterako.
3. Lanpostuek ezaugarri berberak ez badituzte, prozesuak eragindako langileek nahitaez egin beharko dute prestakuntza-programa bat, berresleipena baino lehen.
4. Giza baliabideen aldi baterako berresleipena nahitaezkoa izango da lanpostua lurralde historiko berean dagoenean; borondatezoa, berriz, gainerako lurralde historikoetako batean dagoenean.
5. Giza baliabideen aldi baterako berresleipena aplikatuko ahal izango da beste eremu batzuetan premiak ikusten direnean, berresleipen-epaia hiru hilabete baino gehiago bada eta hamabi baino gutxiago. Epe hori igaro, eta aldi baterako berresleipena ekarri zuten inguruabarrek bere horretan jarraitzen badute, aukera izango da aurreko artikuluan giza baliabideen berresleipenerako aurreikusi prozeduraren bigarren fasera zuzenean pasatzeko aukera.

**115. artikulua. Giza baliabideen birbanatzea**

1. Enplegu publikoaren eskumena duen organoaren ekimenez, lanpostu ez-berezietara atxikitako funtzionarioak edo langile lan-kontratudun finkoak eraman daitezke, interesdunari entzun eta gero, antzeko ezaugarriak dituzten beste lanpostu huts batzuetara; betiere, zerbitzu-beharrak direla eta edo erakundeko giza baliabideak optimizatze aldera. Horretarako, hasieran betetzen zen lanpostuaren antzekotzat hartzen dira lanpostuen monografietan pareko eginkizunak izendatuta dituztenak, hornikuntzari dagokionez antzekoak direnak eta jasotako ordainsarrietan ehuneko hamarreko alderik ez daukatenak, ez gora eta ez behera.

**Artículo 114. Reasignación temporal de efectivos**

1. El personal funcionario de carrera o personal laboral fijo podrá ser reasignado temporalmente, y previa audiencia de la persona interesada, a puestos de trabajo de iguales o similares características del mismo o diferente departamento y Área Funcional por medio de Planes de Ordenación del empleo público o de Optimización de plantillas como consecuencia de la detección de una disminución objetivamente acreditada de la carga de trabajo de determinadas unidades que implique una necesidad objetiva de optimizar los recursos humanos existentes en la organización.
2. En situaciones excepcionales, debidamente motivadas, cabrá la reasignación temporal a puestos de trabajo de características diferentes.
3. En el caso de que el puesto no sea de iguales características, previamente a la reasignación se llevará a cabo un programa formativo obligatorio para el personal afectado por el proceso.
4. La reasignación temporal de efectivos tendrá carácter obligatorio cuando el puesto de trabajo esté en el mismo Territorio Histórico y voluntario en el resto.
5. La reasignación temporal de efectivos podrá aplicarse en aquellos casos en que existan necesidades detectadas en otros ámbitos y el plazo de reasignación sea superior a tres meses y no alcance doce meses. Transcurrido este plazo, si subsistieran las circunstancias que dieron lugar a la reasignación temporal, se podrá pasar directamente a la fase segunda del procedimiento de reasignación de efectivos previsto en el artículo anterior.

**Artículo 115. Redistribución de efectivos**

1. 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.



Giza baliabideen birbanatzearen bitartez esleitutako postuak ez du ekarriko udalerriz aldatzea, non eta eragindako pertsona ados ez dagoen Nolanahi ere, karrerako funtzionarioari edo langile lan-kontratudun finkoari bizilekua aldatzen badiote zerbitzuaren birbanaketaren ondorioz, eskubidea izango du kalte-ordainak jasotzeko, gaiari buruzko arauetan kontzeptu horrengatik ezartzen direnak.

2. Giza baliabideen birbanatzea enplegu publikoa antolatzeke plan baten edo neurri zehatz baten edo plantillak optimizatzeko plan baten ondoriozkoa izango da, eta behar bezala arrazoitua egongo da.
3. Eragindako langileak zer atxikipen-mota zuen aurreko postuan, hori bera izango du berrian.
4. Hemendik hasiko da 99.7. artikulua aipatutako urteen zenbaketa: karrerako funtzionarioa edo langile lan-kontratudun finkoa behin betiko sartu zenetik giza baliabideen birbanatzea aplikatu baino lehen betetzen zuen lanpostura.

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

## VI. KAPITULUA

### Enplegatu publikoen mugikortasuna

#### 116. artikulua. Genero-indarkeriagatiko mugikortasuna

1. Genero-indarkeriaren biktima diren emakumeek, ordura arte lanean ziharduten udalerririk horretan zuten lanpostua utzi behar dutenean, dagokien babesa edo gizarte-laguntza integrala benetan jaso dezaten, beste lanpostu batera aldatzeko eskubidea izango dute; lanpostu horrek kidego, eskala edo lanbide-kategoria bera eta antzeko ezaugarriak izango ditu, eta ez du nahitaez bete beharreko lanpostu hutsa zertan izan. Administrazio publiko eskudunak, edonola ere, udalerririk berean edo interesdunak berariaz eskatutako udalerririk hutsik dauden lanpostuen berri eman beharko dio nahitaez emakumeari.

Lekualdaketa hori nahitaezko lekualdaketatzat joko da.

2. Genero-indarkeriarekin zerikusia duten jarduketak eta prozeduretan, biktimen intimitatea babestuko da; batez ere, haren datu pertsonalak, haren ondorengoenak eta haren zaintza edo babespean den beste edozeinenak.
3. Euskal administrazio publikoek hitzarmenak egin ditzakete elkarren artean, mugikortasuna

## CAPÍTULO VI

### Movilidad del personal empleado público

#### Artículo 116. Movilidad por razón de violencia de género

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

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

2. En las actuaciones y procedimientos relacionados con la violencia de género se protegerá la intimidad de las víctimas, en especial, sus datos personales, los de sus descendientes y los de cualquier persona que esté bajo su guardia o custodia.
3. Las Administraciones públicas vascas podrán celebrar convenios entre ellas con el fin de ga-

bermatzeko artikulua honetan jasotako kasuetan.

#### 117. artikulua. Indarkeria terroristagatiko mugikortasuna

1. Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa Egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 24. artikuluan aipatutako enplegatu publikoek, ekintza terroristen ondoriozko kalte pertsonal fisiko edo psikofisikoen edo mehatxuen biktime diren neurrian, eskubide hau izango dute, euren baldintzak eta gorabeherak kontuan hartuta horretarako premia dutela arrazoi eta guzti egiaztatzen denean: beren kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko talde edo kategoria profesionaleko beste lanpostu batera aldatzea.
2. Lekualdatzeko eskubidearen helburua izango da biktimen osotasuna babestea eta dagokion laguntza erraztea. Era berean, indarkeria terroristarekin zerikusia duten jarduketak eta prozeduretan, eragindako pertsonen intimitatea babestuko da; batez ere, haien datu pertsonalak.
3. Lekualdaketa hori nahitazeko lekualdaketatzat joko da.

#### 118. artikulua. Osasunagatiko mugikortasuna

1. Enplegatu publikoak beste lanpostu batetara atxiki daitezke, baldin eta osasun-arrazoiek lanpostu horretako eginkizunak burutzea galarazi edo larri zailtzen badizkiete.
2. Lekualdaketak zerbitzu medikoaren txostena beharko du, bai eta enplegu publikoaren arduradun sail edo unitatearena ere, eta, gainera, baldintzapean egongo da: aurrekontuzuzkidura duten lanpostu hutsak egon behar dira dagokion kidego, eskala, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean, talde profesionalean eta, hala badagokio, arlo funtzionalean, eta jatorrizko postuaren maila eta lanpostu-osagarri berdinak edo baxuagoak izan behar dituzte. Eragindakoak, gainera, lanpostua betetzeko gainerako baldintzak konplitu beharko ditu.
3. Osasunagatiko mugikortasuna 2 urterako izango da, gehienez. Hala ere, beste horrenbeste denborako luzapenak eman daitezke, baldin eta medikuaren txostenaren bidez egiaztatzen bada mugikortasun hori emateko arrazoiak bere horretan dirautela.
4. Osasunagatiko mugikortasunarekin zerikusia duten jarduketak eta prozeduretan, eragindako pertsonen intimitatea babestuko da; batez ere, haien datu pertsonalak.

rantizar la movilidad en los supuestos previstos en el presente artículo.

#### Artículo 117. 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 víctima de daños personales físicos o psicofísicos, o amenazas derivadas de acciones terroristas tendrá, cuando se acredite motivadamente la necesidad, y en consideración a su condición y circunstancias particulares, el derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su Cuerpo, Escala, Agrupación profesional sin requisitos de titulación o categoría profesional.
2. El derecho al traslado tendrá como finalidad proteger la integridad de las víctimas y facilitar su debida asistencia. 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 118. 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 vacantes en el respectivo Cuerpo, Escala, Agrupación profesional sin requisito de titulación, grupo profesional y, en su caso, área funcional, 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 2 años, que podrá prorrogarse por idénticos periodos, siempre que mediante informe médico se certifique la persistencia de las razones que motivaron su concesión.
4. 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. Euskal administrazio publikoek zehaztuko dute zer prozedura eta betekizun ezarri osasunagatiko mugikortasuna emateko eta ebazteko.

**119. artikulua. Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapenaren ondoriozko mugikortasuna**

1. Nahitaez lekualdatzeko diziplina-zehapena jaso duen funtzionarioa kenduko egingo dute diziplina-prozeduraren xedeko gertaerak egin zituen unean betetzen zuen lanpostutik, eta, zehapena betetzen hasten denean, bere kidego edo eskalako edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostu batera atxikiko da.
2. Zehapena betetzen ari den aldian, ezingo du parte hartu utzarazi zioten lanpostu hori hornitzeko prozesuetan, eta, zentro organiko aldatzera zigortu badute, ezta zentro organiko horretako lanpostuak betetzeko prozesuetan ere.
3. Behin zehapena beteta, berriro atxikiko da lekualdatzeko diziplina-zehapena aplikatu aurretik betetzen zuen lanpostura, baldin eta hartzen titularrak baldin bada.

**120. artikulua. Euskal administrazio publikoen arteko mugikortasuna**

1. Enplegatutako publikoek aukeran dute parte hartzea euskal administrazio publikoetako lanpostuak behin betiko edo aldi baterako hornitzeko prozesuetan, dagokien lanpostu-zerrendan agertzen diren lanpostuetan; edo, zuzendaritzako langileen kasuan, lanpostu-zerrendaren antzeko antolaketa-tresnetan agertzen diren lanpostuetan.
2. Nolanahi ere, lanpostuak hornitzeko prozeduratan parte hartzeko, karrerako funtzionarioek, langile lan-kontratadun finkoek edo zuzendaritzako langile profesionalak behar bezala egiaz-tatu behar dituzte lanpostu bakoitzerako ezarritako baldintzak eta betekizunak, dagokien deialdian ezarritako gainerako baldintzak bete, eta, hala badagokio, deialdiaren xedeko lanpostua betetzeko eskatutako probak edo exijentziak gainditu.

Horrez gain, karrerako funtzionarioei dagokienez, hau eska daiteke mugitu ahal izateko: funtzionario-talde baliokide batekoa izatea, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen proposamenez prestatuko den euskal legerian jasotakoaren arabera.

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

**Artículo 119. Movilidad por sanción disciplinaria de traslado forzoso**

1. La persona funcionaria sancionada disciplinariamente con la sanción de traslado forzoso será cesada en el puesto que desempeñaba en el momento de la comisión de los hechos objeto del procedimiento disciplinario y adscrita, cuando inicie el cumplimiento de la sanción, a un puesto de trabajo de su Cuerpo, o Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación.
2. Durante el periodo del cumplimiento de la sanción no podrá participar en procesos de provisión al puesto de trabajo en la que fue cesada y, en el caso de haber sido sancionada con traslado de centro orgánico, a ningún puesto de dicho centro orgánico.
3. Una vez finalizado el cumplimiento de la sanción será adscrita, nuevamente, al puesto de trabajo que se encontraba desempeñando con anterioridad a la aplicación de la sanción disciplinaria de traslado forzoso, en el caso de que fuera titular del mismo.

**Artículo 120. 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 funcionarios que sea equivalente en los términos que se prevean en la legislación vasca pertinente que se elabore a propuesta de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.





- |   |  |
|---|--|
| <p>3. Euskal administrazio publikoek hitzarmen bitartez sustatuko dute, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak prestaturiko jarraibideekin bat etorrita, beren enplegatu publikoen administrazioarteko mugikortasuna, eta personal-sistemen arteko konbergentzia-prozesu bati ekingo diote, alderdi hauek aintzat hartuta, adibidez: lanpostuen antolaketa, analisi funtzionalak, arlo funtzionalen zehaztapena, ordainsariak eta lan-baldintzak arian-arian parekatzea, ahaztu gabe, jakina, euskal funtzio publikoari buruzko arauak funtzionarioen taldekatzeen alorrean ezar ditzaketen baliokidetzak.</p> | <p>3. Las Administraciones públicas vascas promoverán, a través de convenios y de acuerdo con las directrices que elabore la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, la movilidad interadministrativa de su personal 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 funcionarios se establezcan, en su caso, por la normativa de la función pública vasca.</p> |
| <p>4. Nolanahi ere, deialdia egin duen administrazio publikoko enplegatu publikoek eskubidea izango dute baldintza berberetan parte hartzeko hauetan: lanpostuak hornitzeko deialdietan edo zuzendaritzako langileak izendatzeko prozeduretan, beste administrazio batzuetako enplegatu publikoei eskaintzen zaizkienetan, alegia.</p>  | <p>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.</p>  |
| <p>5. Karrerako funtzionarioek, beste euskal administrazio publikoren batean behin betiko destinorik lortuz gero lege honek lanpostuak hornitzeko aurreikusi prozeduren bitartez, egoera eta araubide juridiko hau izango dute:</p>   | <p>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 la presente Ley vendrá determinado conforme a lo siguiente:</p>   |
| <p>a) Sorburu-administrazioarekiko, beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak betetzeko egoeran geratuko dira.</p>   | <p>a) Quedará respecto de su Administración de origen en la situación administrativa de servicio en otras Administraciones públicas.</p>   |
| <p>b) Xede-administrazioan integratuko dira, eta karrera profesionala egin eta lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartu ahal izango dute, gainerako langileen baldintza berberetan.</p>   | <p>b) Se integrará en la Administración de destino, pudiendo realizar la carrera profesional y participar en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo en las mismas condiciones que el resto del personal.</p>  |
| <p>c) Lehiaketaren bitartez lortutako lanpostua kenduz gero edo halako lanpostu batetik mugiaraziz gero, xede-administrazioan jarraituko dute, eta administrazio horrek berak esleitu beharko dizkie lanpostu bat, administrazio horretan karrerarako eta lanpostuak hornitzeko indarrean dauden sistemen arabera.</p>  | <p>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.</p>   |
| <p>d) Funtzionarioek izendapen askez lortutako postua utziz gero, xede-administrazioak gehienez ere hilabeteko epea izango du, kargu-uztea eta hurrengo egunetik aurrera, funtzionarioak administrazio bereko beste lanpostu batera atxikitzea erabakitzeke ala atxikipenik egingo ez duela jakinarazteko. Nolanahi ere, hau ulertuko da aldi horrek dirauen bitartean: administrazio horren zerbitzu aktiboan jarraitzen dutela, ondorio guztietarako.</p>   | <p>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 periodo se entenderá que continúa a todos los efectos en servicio activo en dicha Administración.</p>  |



Epe hori igaro eta beste lanpostu batera atxikitzea erabaki ez bada, edota atxikipenik izango ez delako komunikazioa jasotzen bada, eragindako funtzionarioek gehienez hilabeteko epean eskatu beharko dute zerbitzu aktibora itzultzea, sorburu-administrazioa, zeinak lanpostu bat esleitu baino administrazio horretan karrerarako eta lanpostuak hornitzeko indarrean dauden sistemen arabera, itzultzea eskatu zen egunetik aurrerako ondorio ekonomiko eta administratiboekin.

Adierazitako epean ez badute eskaririk egiten zerbitzu aktibora itzultzeko, ofizioz deklaratu dituzte norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian, xede-administrazioan zerbitzu aktiboan egoteari utzi eta hurrengo egunetik ondorioak dituela.

6. Euskadiko beste administrazio publiko batean lortutako destinoa aldi baterakoa balitz, zerbitzu-eginkizunetan beteko du lanpostua funtzionarioak, eta jatorriko Administrazioan beste lanposturen bat balu jabetzan, lehiaketaz lortua, azken horren erreserbari eutsiko dio.
7. Euskal administrazio publikoek beste mugikortasun-sistema batzuk arautu ahal izango dituzte, beren antolaketari egokitzen zaizkienak, baldin eta enplegatu publikoek eskuratutako eskubiak errespetatzen dituzte.

## IX. TITULUA ORDAINSARI-SISTEMA EUSKAL ENPLEGU PUBLIKOAN

### 121. artikulua. Ordainsari-sistemaren printzipioak

1. Euskal administrazio publikoetako ordainsari-sistemak honako printzipio hauek izango ditu:
  - a) Euskal enplegatu publikoen ordainsariak behar bestekoak izan behar dute, haiek zerbitzu publikoan bakarrik jardun dezaten, eta, horretaz gain, honako hauen araberakoak izan behar dute: erantzukizunak eta eginkizunak, zereginen betetze-maila eta lanpostu bakoitzean egiten den lana.
  - b) Ordainsariak jasagarriak izan behar dute, dauden baliabide publikoen arabera.
  - c) Gizonek eta emakumeek ordainsari bera izan behar dute.

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, manteniendo 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 121. Principios del sistema retributivo

1. El sistema retributivo de las Administraciones públicas vascas atenderá a los siguientes principios:
  - a) Suficiencia de las retribuciones del personal empleado público vasco, con el fin de que el servicio público sea la función exclusiva de dichos empleados, y adecuación a las responsabilidades y funciones, al cumplimiento de las tareas y al desempeño realizado en cada puesto de trabajo.
  - b) Sostenibilidad de las retribuciones en el marco de los recursos públicos disponibles.
  - c) La igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- |   |   |
|---|---|
| <p>d) Ordainsari aldakorrak izan ditzakeen ordainsari-sistema bat ezarri behar da; ordainsari horiek jasotzeko, egindako jarduera hartuko da kontuan, zeina objektiboki neurgarria izango baita.</p> <p>e) Euskal enplegatu publiko guztien ordainsarietarako gardenak eta publikoak izan behar dute (ordainsari aldakorrak eta produktibitate eta helburuengatik ezarritakoak barne), helburu izanik herritarrek uneoro jakin ahal izatea jasotzen diren ordainsari horiek zenbatekoak diren eta nola banatzen diren.</p> <p>f) Ordainsari-sistema negoziatio kolektiboko gai gisa sartu behar da, lege honek aurreikusitako moduan.</p> | <p>d) La implantación de un sistema retributivo que pueda incluir un componente de retribuciones variables, cuya percepción se encuentre vinculada a parámetros de la actividad desempeñada, objetivamente mensurables.</p> <p>e) La transparencia y publicidad de todas las retribuciones, incluidas las retribuciones variables y las establecidas por productividad y objetivos, de todo el personal empleado público vasco, al objeto de que las y los ciudadanos puedan conocer en todo momento la cuantía y el desglose de tales percepciones.</p> <p>f) La inclusión como materia de negociación colectiva, en los términos previstos en esta Ley.</p> |
| <p>2. Euskal administrazio publikoen aurrekontu-arauetan jasota egon behar dute funtzionarioen oinarritako ordainsarien zenbatekoak eta ordainsari osagarrien zenbateko orokorren igoerak, baita langile lan-kontratudunen soldata-masa handitzeko igoerak ere.</p>   | <p>2. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse en la correspondiente norma presupuestaria de las respectivas Administraciones públicas vascas.</p>   |
| <p>3. Lege honetan ezartzen diren ordainsari-kontzeptuengatik bakarrik ordainduko zaie funtzionarioei. Aplikatu beharreko hitzarmenean jasotako ordainsari-kontzeptuen arabera jasoko dituzte ordainsariak langile lan-kontratudunek, zeinak titulu honetan ezarritako printzipio eta arauetara egokituko baitira, betiere, lan-legeriaren eskakizunen arabera egin beharreko aldaketekin.</p>  | <p>3. El personal funcionario sólo podrá ser remunerado por los conceptos retributivos que se establecen en esta Ley. El personal laboral percibirá las retribuciones conforme a los conceptos retributivos vigentes en el convenio que resulte de aplicación, que se adecuarán, con las modulaciones que sean precisas en función de las exigencias de la legislación laboral, a los principios y reglas previstos en el presente Título.</p>  |
| <p>4. Lanpostu jakin baten ordainsari-kontzeptuei dagokien guztizko zenbatekoa da: urteko lanaldia benetan betetzeagatik jasotzen den zenbatekoa.</p> <p>Arauzko lanaldia eta enplegatu publikoak benetan egindako lanaldia bat ez badatoz eta hori ez bada justifikatzen, soldata murriztuko da proportzionalki, betiere, hargatik eragotzi gabe egoera horren ondoriozko ondare-erantzukizuna.</p>  | <p>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.</p> <p>La diferencia entre la jornada reglamentaria de trabajo y la efectivamente realizada por el empleado público dará lugar, salvo justificación, a la correspondiente deducción proporcional de haberes, sin perjuicio, en su caso, de la responsabilidad disciplinaria que pudiera derivarse de dicha circunstancia.</p>  |
| <p>5. Administrazio publikoek sustatutako gizarte-ekintzako programetan aurreikusitako dirulaguntzak jaso ahal izango dituzte enplegatu publikoek, betiere, horietan ezartzen diren betekizunak eta baldintzak betetzen badituzte.</p>  | <p>5. El personal empleado público podrá percibir las ayudas previstas en los correspondientes programas de acción social promovidos por sus respectivas Administraciones públicas, siempre que cumplan los requisitos y condiciones previstos en los mismos.</p>   |
| <p>6. Ezin izango da partaidetzarik izan ez zergetan ez euskal administrazio publikoen inolako dirusarreretan, emandako edozein zerbitzuren ordain gisa, eta, era berean, ezin izango da inolako saririk edo partaidetzarik izan isunetan,</p>  | <p>6. No podrá percibirse participación en tributos o en cualquier otro ingreso de las Administraciones públicas vascas como contraprestación de cualquier servicio, participación o premio en multas impuestas, aun cuando estuviesen nor-</p>   |

ezta arauen arabera zerbitzuei atxikita egonda ere.

## 122. artikulua. Funtzionarioen ordainsari-sistema

Euskal administrazio publikoek honako kontzeptuen arabera ordainduko diete lana funtzionarioei:

- a) Oinarrizko ordainsariak.
- b) Ordainsari osagarriak.
- c) Aparteko ordainsariak.
- d) Ordainsari geratuak.

## 123. artikulua. Oinarrizko ordainsariak

1. Oinarrizko ordainsariak dira honako ordainsari-kontzeptuak:

- a) Euskal Autonomia Erkidegoko Aurrekontu Orokorren Legean sailkapen-azpitalde bakoitzari, sailkapen-talde bakoitzari (baldin eta azpitalderik ez badauka) eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari esleitutako soldata.
- b) Hirurtekoak: diru-kopuru bera emango da hiru urteko zerbitzu-aldi bakoitzeko, azpitalde, talde (hala badagokio) edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde bakoitzaren arabera. Funtzionario batek zenbait talde eta azpitaldetan egiten badu lan segidan, eskubidea izango du aurreko talde edo azpitaldeetan sortutako hirurtekoak jasotzen jarraitzeko. Hirurteko horren zenbatekoa izango da: funtzionarioa hirurtekoa osatzeko unean dagoen azpitalde, talde (hala badagokio) edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokiona.
- c) Aparteko ordainsarien soldata- eta hirurteko-osagaiak.

2. Hirurtekoak osatzerakoan, aintzat hartuko dira lege honen 3. artikuluko edozein administrazio publikotan emandako zerbitzuak, baita estatuko organo konstituzionaletan, autonomia-erkidegoetako estatutu-organoeetan edo justizia-administrazioan emandakoak ere, zeinahi delarik ere araubide juridikoa edo lanaldi-araubidea. Nolanahi ere, salbuespen izango dira derrigorrezko prestazio pertsonaltzat jotzen diren zerbitzuak. Aintzat hartuko dira, halaber, Europar Batasuneko estatuetako administrazio publikoetan emandako zerbitzuak, baita Europar Batasunak sinatu eta Espainiak berretsitako nazioarteko itunen bidez langileen zirkulazio librea aplikatzen duten estatuetako administrazioetan emandakoak ere.

mativamente atribuidas a los servicios.

## Artículo 122. 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 123. Retribuciones básicas

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

- a) El sueldo asignado en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para cada Subgrupo, Grupo de clasificación, en el supuesto de que no tenga Subgrupo, y para la Agrupación profesional sin requisito de titulación.
- b) Los trienios, que consistirán en una cantidad igual por cada tres años de servicio para cada uno de los Subgrupos, Grupos de Clasificación, en su caso, o Agrupación profesional sin requisito de titulación. En el caso de que la persona funcionaria preste sus servicios sucesivamente en diferentes Grupos y Subgrupos, tendrá el derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los Subgrupos o Grupos anteriores. La cuantía de estos trienios será la correspondiente al Subgrupo, Grupo, en su caso, o Agrupación profesional sin requisito de titulación al que el personal funcionario pertenezca en el momento del perfeccionamiento.
- c) Los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

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

Funtzionarioak lanbide-sailkapeneko talde edo azpitalde bati dion atxikipena aldatzen badu hirurtekoa bete aurretik, hor emandako denbora-zatia hartuko da talde edo azpitalde berrian zerbitzuak ematen egindako denbora bezala.

Denbora-epeak ezin izango dira behin baino gehiagotan zenbatu, ezta funtzionarioak aldi berean zerbitzu bat baino gehiago eman baditu ere, administrazio bereko sektore batean edo gehiagotan edo beste administrazio publiko batzuetan.

#### 124. artikulua. Ordainsari osagarriak

1. Ordainsari osagarrien bidez, honako hauek ordaintzen dira: lanpostuaren ezaugarriak; karrera profesionalean egindako aurrerabidea, eta funtzionarioaren jarduna, errendimendua edo lortutako emaitzak, lanpostuari esleitutako eginkizun, erantzukizun eta zereginak betetzera-koan. Halaber, ordainsari osagarriak dira aparteko zerbitzuak ere, artikulua honetan ezarritakoarekin bat.
2. Euskal administrazio publikoek, enplegu publikoaren inguruan hartzen duten ereduari jarraikiz eta lege honen aurreikuspenak kontuan hartuz, ordainsari osagarrien egitura ezarri ahal izango dute, eta bertan, osagarri hauek guztiak sartu ahal izango dituzte:
  - a) Lanpostuaren osagarria, zeinak lanpostu bakoitzaren baldintzak ordaintzen baititu; administrazioak egokitzen jotzen badu, osagarri hori bi zatitan bana daiteke: destino-osagarria eta berariazko osagarria.
    1. Destino-osagarria betetzen den lanpostuari dagokiona da, erantzukizun-maila hierarkikoen egituraren arabera. Egitura hori administrazio bakoitzak ezartzen du bere antolaketa-eskumenen arabera eta lanpostuan jarduteko eskatutako baldintzak eta bete beharreko eginkizunak aintzat hartuta.

Destino-osagarriaren maila izendatzearen ondorioetarako, kontuan hartuko dira alderdi hauek: eskatutako titulazio-maila; lanpostuaren hierarkia-harremanetarako

cados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

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

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

#### Artículo 124. Retribuciones complementarias

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

A los efectos de la asignación del correspondiente nivel de complemento de destino, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: el nivel de titulación exigida, el gra-



edota harreman funtzionaletarako nahitaezkoa den koordinazio-maila; erabakiak zein neurriak hartzerakoan izan behar den erantzukizuna, ekimena eta autonomia, eta lanpostuari dagozkion eginkizunak modu egokian garatzeko nahitaez prozesatu behar den informazioaren zailtasun-maila.

2. Berariazko osagarria, kontrakorik ezartzen duen arau edo itunik ezean, bakarra izango da berori esleitua duen lanpostu bakoitzeko, eta lanpostu bakoitzaren ezaugarri bereziak ordainduko ditu, honako hauetan oinarrituta: zailtasun tekniko berezia, erantzukizun berezia, bateraezintasuna, dedikazioa, nekagarritasuna edo arriskua. Halaber, lanpostuak izan dezakeen beste edozein ezaugarri ere ordainduko du.

Bateraezintasunaren faktoreak sortutako berariazko zenbateko bat ezarri ahalko da, baldin eta zerbitzu publikoarekiko erabateko dedikazioa eskatzen badu zenbait lanposturen jardunak.

Berariazko osagarria inoiz ez da hartuko ordainsari finkotzat; izan ere, osagarri hori jasotzeko, lanpostuan benetan zerbitzu ematen aritu behar da, hura baloratua izan zen baldintza berberetan.

Euskal administrazio publikoek, hala badagokio, berariazko osagarria esleitu ahal izango diete euren erakundeko lanpostu guztiei.

Lanpostuari dagokion osagarriaren zenbatekoak ezarriko dira euskal administrazio publiko bakoitzaren aurrekontu-arauetan, administrazio publiko bakoitzaren gobernu-organoak horretarako erregelamenduz ezarritako irizpideen arabera. Nolanahi ere, errespetatu egingo dira administrazio bakoitzak osagarri horiek esleitzean aurkez ditzakeen berezitasunak, eta aintzat hartuko dira Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak horren gainean proposatutako irizpide orokorrak.

do 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, retribuye las condiciones particulares de cada puesto en razón de la especial dificultad técnica, especial responsabilidad, dedicación, penosidad o peligrosidad, así como a cualquier otra condición que concurra en el puesto de trabajo.

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

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

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

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

Enplegu publikoa antolatzeke tresna osagarrien bidez (lege honen 47. artikulua), zehaztu ahal izango da lehen aipatutakoen artean zein faktore hartuko diren kontuan lanpostuaren osagarriaren zenbatekoak finkatzerakoan.

- b) Karrera profesionaleko osagarria, funtzionarioak lanean izandako aurrerabidea saritzeko, euskal administrazio publikoetan karrera profesionalaren sistema egituratzeko ezarrita dauden lanbidegarapeneko graduen arabera.

Sailkapen-talde edo -azpitaldearen arabera garapen profesionaleko gradu bakoitzari dagozkion ordainsarien kopuru zehatza euskal administrazio publikoaren aurrekontu-arauetan zehaztuko da.

Bakarrik jaso ahalko da garapen profesionaleko azken gradu aitortuari dagozkion karrera-osagarria.

Karrera profesionaleko osagarriak ez du inoiz eragingo lanpostuaren berariazko osagarria murriztea, non eta kontrakorik ezartzen duen erabaki espresu bat hartzen ez den langileen ordezkarien bidez.

- c) Kudeaketako emaitzengatik jasotzen den osagarria. Osagarri hori aldatuz joango da, epe bakoitzerako zehaztutako helburuak bete ahala. Ez da finkoa izango, ezta aldizkakoa ere, eta dagokion kudeaketa-unitatean helburuak aurrez ezarrita izatea eskatuko du, baita geroago lortutako emaitzak objektiboki baloratzea ere, neurketan erabiliko diren adierazleak definitu ondoren.

Osagarri hau esleitzeko sistema eta horren zenbateko zehatza administrazio publiko bakoitzak erabakiko du. Kontzeptu horrengatik ordaindu beharreko gehienezko zenbateko orokorrak aurreikusi beharko dira, urte bakoitzerako, dagokion aurrekontu-arauan.

- d) Aparteko zerbitzuengatik haborokinak, euskal funtzionario publikoek lanalditik kanpo edo noizean behingo inguruabarren ondorioz emandako aparteko zerbi-

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, vendrán determinadas en las respectivas normas presupuestarias de las Administraciones públicas vascas.

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

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

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

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

- d) Gratificaciones por servicios extraordinarios, que retribuirán los servicios excepcionales prestados por el personal funcionario vasco fuera de la jornada de



tzua ordaintzen dituztenak. Haborokin horiek ezingo dute zenbateko finkorik izan, eta ezin izango dira aldizkakoak izan. Ez da halakorik jasoko, dedikazio berezia baloratu bada berariazko osagarria emateko, baina salbuespena egingo da egindako orduak guztira araubide honetan ezarritakoak baino gehiago badira. Dagokion administrazio publikoaren gobernu-organoren berariazko erabaki bidez arautuko dira haborokin horiek.

Aparteko haborokinen zenbatekoa dagokion aurrekontu-arauan zehaztuko da, oro har, eta banan-banan zehaztuko da aparteko zerbitzuak egin direla egiaztatuta eta gero. Emandako aparteko haborokinen banako zenbatekoak publikoak izango dira.

3. Gobernuak erregelamenduz ezarriko ditu ordainsari osagarriak zehazteko irizpide orokorrak, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak txostena egin eta gero.
4. Ordainsari osagarri horiek jasotzeak ez du eskubiderik sortuko funtzionarioak aurrerantzean ere osagarri horiek jasotzen jarraitzeko. Nolanahi ere, salbuespena izango da garapen profesionala dela-eta aitortutako graduari dagokion karrera profesionaleko osagarria jasotzea, lege honek adierazten duen moduan.
5. Bateriaezintasunaren faktoreari dagokion zenbatekoa zehazteko, kontuan izango da lanpostuen osagarrien zenbateko osoa.

#### 125. artikulua. Aparteko ordainsariak

1. Bi aparteko ordainsari jasoko dituzte, urtean, euskal administrazio publikoetako langileek. Aparteko ordainsari bakoitzaren zenbatekoan hauek sartuko dira: batetik, soldataren eta hiru urtekoen osagaiak, dagokion aurrekontulegean zehazten diren zenbatekoen arabera; bestetik, lanpostuaren osagarriari dagozkion ordainsari guztien hileroko bat (lege honen 124.2.a artikulua).
2. Aparteko ordainsariak ekainean eta abenduan jasoko dira.

#### 126. artikulua. Zerbitzuagatiko kalte-ordainak

1. Euskadiko administrazio publikoetako funtzionarioek eskubidea dute zerbitzuagatiko kalte-

trabajo o debidos a circunstancias esporádicas, que en ningún caso podrán ser fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo. No procederá su percepción en aquellos puestos de trabajo en que para la determinación del complemento específico hubiera sido ponderada una especial dedicación, salvo que el número total de horas desarrolladas supere a las previstas en este régimen. Tales gratificaciones serán reguladas por acuerdo expreso del órgano de gobierno de la correspondiente Administración pública.

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

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

#### Artículo 125. 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 los componentes de sueldo y trienios, en las cuantías que se determinen en la correspondiente Ley de Presupuestos, y una mensualidad de la totalidad de las retribuciones del complemento del puesto de trabajo, previsto en el artículo 124. 2 a) de la presente Ley.
2. Las pagas extraordinarias se percibirán en los meses de junio y diciembre.

#### Artículo 126. Indemnizaciones por razón de servicio

1. El personal funcionario de las Administraciones públicas vascas tienen derecho a percibir in-



ordainak jasotzeko, erregelamenduz ezartzen den eran eta kasu hauetan:

- a) Udalerri aldaketa dakarten lantoki aldatzea, betiere, horrek kalte ekonomikoa sortzen bada. Ez da kalte-ordainik emango lantoki-aldaketa diziplina-zehapen bat aplikatzearen ondoriozkoa bada.
- b) Zerbitzuagatiko joan-etorriak.
- c) Prestakuntza- eta trebakuntza-ikastarotara joatea, eskumena duen organoak baimenduta.
- d) Administrazio kide anitzeko organoen, sozietate publikoetako administrazio kontseiluen eta zuzenbide pribatuko sozietate publikoen bileretara joatea, langileen hautaketa- eta horniketa-prozesuak edo lanbidean aritzeko edo jarduerak egiteko gaitasun behar diren probak epaitzen dituzten epaimahaian parte hartzea, eta Administrazioaren prestakuntza-jardueretan laguntzea (prestakuntza-jarduera ez-iraunkorrek eta ezohikoak).
- e) Langileen hautaketa- edo horniketa-prozesuak epaitzen dituzten epaimahaiei aholkularitza ematea, edo haien laguntza ematea zaintza edo sorospen materialko zereginetan.
- f) Destinoa atzerrian izatea.

2. Kalte-ordainak jasotzeko eskubidea baliatzeko, ezinbestekoa izango da gastua benetan gauzatea, eta funtzionarioak ez du kalte-ordainik jasoko, baldin eta edozein ordainsari-konzepturen bidez ordaindu egin bazaio aurreko zenbakian adierazitako kasuak direla-eta. Artikulu hau garatzeko emandako erregelamenduzko xedapenaren ondoriozko zenbatekoa baino txikiagoa bada gastua ordaintzeko erabili den zenbatekoa, dagokion aldea ordainduko da.
3. Hautaketa- eta horniketa-organo kide anitzetan parte hartzearen ondoriozko kalte-ordainak dagokion prozesurako deia egiten duen administrazioak ordainduko ditu beti.
4. Inola ere ez da kalte-ordainik ordainduko kide anitzeko organo, administrazio kontseilu edo langileak hautatzeko edo hornitzeko proben epaimahai batean parte hartzea zuzenean lotuta

demnizaciones 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 de colaboración con los mismos 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 del presente 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



badago betetzen den lanpostuaren egitekoekin.

provisión esté determinada en razón directa del puesto de trabajo ocupado.

### 127. artikulua. Langile lan-kontratudunen ordainsariak

1. Langile lan-kontratudunen langileen ordainsariak finkatzeko orduan, lan-arloko legeria, aplikatu beharreko hitzarmen kolektiboa eta lan-kontratua hartuko dira oinarri, betiere, enplegu publikoaren oinarritzko araudian oinarritzko ordainsarien eta ordainsari osagarrien muga eta zenbatekoei buruz ezarritakoa errespetatuta.
2. Bateriaezintasunaren faktoreari dagokion ehunekoa zehaztea ahalbidetzen duen ordainsari-egiturarik ez badago, maila edo ordainsari-kategoria bera edo antzekoa duten funtzionario publikoei dagokien ehunekoa aplikatuko da.
3. Langile lan-kontratudunen karrera profesionalen osagarria administrazio eskumendun bakoitzak bere aurrekontu-arauan funtzionarioentzako ezarrita daukan osagarriaren zenbateko berekoa izango da, betiere, bakoitzak aitortuta daukan garapen profesionalaren graduaren arabera.

### 128. artikulua. Zuzendaritza publiko profesionalen postuetan diharduten langileen ordainsariak

1. Euskal administrazio publikoetan zuzendaritza publiko profesionalen lanpostuak betetzen dituzten funtzionarioei lege honen 122. artikuluan ezarritako ordainsari-egituraren arabera ordainduko zaie. Beste administrazio publiko bateko karrerako funtzionarioak badira, sorburu-administrazioan aitortuta duten garapen profesionalen graduari dagokion karrerako osagarria jasoko dute, zeina izango baita xede-administrazioan garapen profesionalen maila bererako ezarritako zenbateko berekoa.
2. Goi-zuzendaritzako lan-harreman berezi baten bidez kontratatutako langileek lan-kontratuan zehaztutako ordainsariak jasoko dituzte, zeinak funtzionarioek dituzten ordainsarien parekoak izango baitira. Baina kalte-ordainen gainean hitzartzen diren klausulak ez dira izango administrazio-izendapenaren bidez aukeratutako zuzendaritzako langile publiko profesionalentzat aurreikus daitezkeenak baino handiagoak.
3. Zuzendaritza publiko profesionalen lanpostuak betetzen dituzten langileen ordainsarien ehuneko jakin bat aldakorra izan daiteke, kudeaketaren ondorioz lortutako emaitzaren arabera; ez da inola ere izango lanpostuaren ordainsarien gutzitzkoaren ehuneko bost baino gutxiago eta ehuneko hamabost baino gehiago (kanpoan utzita, hala badagokio, funtzionarioen karrera

### Artículo 127. Retribuciones del personal laboral

1. Las retribuciones del personal laboral se determinarán de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo que sea aplicable y el contrato de trabajo, con respeto en todo caso de lo previsto en 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 128. 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 122 de la presente Ley. En el caso de que sea personal funcionario de carrera de otra Administración pública, percibirá el complemento de carrera correspondiente al grado de desarrollo profesional reconocido en su Administración de origen, en la cuantía establecida en la Administración de destino para el mismo nivel de desarrollo profesional.
2. El personal contratado a través de una relación laboral de carácter especial de alta dirección, percibirá las retribuciones que se prevean en su contrato de trabajo que se equiparará a las previstas para el personal funcionario, sin que puedan pactarse cláusulas indemnizatorias superiores a las previstas, en su caso, para el personal directivo público profesional designado mediante nombramiento administrativo.
3. Un porcentaje de las retribuciones del personal que ocupe puestos de directivo público profesional, que no será en ningún caso inferior al cinco ni superior al quince por ciento del total de retribuciones del puesto de trabajo, excluido, en su caso, el complemento de carrera profesional del personal funcionario y la antigüedad, podrá tener la condición de retribución variable

profesionaleko osagarria eta antzintasuna).

en función de los resultados obtenidos por la gestión.

### 129. artikulua. Praktiketako funtzionarioen ordainsariak

1. Euskal administrazio publikoek ezarriko dituzte praktiketako funtzionarioen ordainsariak. Praktiketako funtzionarioek eskubidea dute honako hauek jasotzeko, gutxienez: sartu nahi duten kidegoan edo eskalan sailkatuta dagoen sailkapen profesionaleko azpitaldeari, taldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagozkion soldata eta aparteko ordainsarien baliokideak diren ordainsariak.

Nolanahi ere, lanpostu batean jarduten duten bitartean egiten baldin badira praktikak edo hautaketa-ikastaroa, aurreko zenbatekoari gehituko zaizkio lanpostu horri dagozkion ordainsari osagarriak.

2. Hautaketa-prozesurako deia egin duen administrazioak ordainduko dizkie ordainsariak praktiketako funtzionarioei.

Salbuesenez, deialdia egin duen administrazioaz bestelako baten lanpostu batean jarduten duten bitartean egiten baldin badira praktikak edo hautaketa-ikastaroa, lanpostua kokatuta dagoen administrazioari dagokio ordainketa egitea, bi administrazio publikoek kontraktorik erabakitzen ez badute, behintzat.

3. Praktiketako funtzionario bat aldi berean eta administrazio publiko berean bada karrerako funtzionario, bitarteko funtzionario edo langile lan-kontratudun, funtzionario horrek aukera izango du hautatzeko zer jaso nahi duen: praktiketako funtzionarioari dagozkion ordainsariak edo karrerako edo bitarteko funtzionario edo lan-kontratuduna izanda jasotzen zituenak. Horretarako, ezinbestekoa izango da praktiketarako baimena duen bitartean lanpostu berari lotuta egotea.

### 130. artikulua. Euskal Autonomia Erkidegotik kanpoko destinoetan zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioen ordainsariak

1. Euskal Autonomia Erkidegotik kanpo destinoa duten funtzionarioei Autonomia Erkidegoan zerbitzuak ematen dituzten funtzionarioentzako ezarritako kontzeptu berberak ordainduko zaizkie.
2. Ordainsari osoa, zeina funtzionarioaren taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokion soldataren eta soldata horretatik aparteko ordainsarietan sartutako zenbatekoaren batura izango baita, modulu batez biderkatuko da. Jaurlaritzaren

### Artículo 129. Retribuciones del personal funcionario en prácticas

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

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

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 o el curso selectivo 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 dicho puesto de trabajo, salvo acuerdo en sentido contrario adoptado por ambas Administraciones públicas.

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

### Artículo 130. Retribuciones del personal funcionario que presta servicios en destinos ubicados fuera de la Comunidad Autónoma de Euskadi

1. El personal funcionario destinado fuera de la Comunidad Autónoma de Euskadi será retribuido por los mismos conceptos establecidos para los que presten servicios en el territorio de la Comunidad Autónoma.
2. La retribución íntegra, 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



Kontseiluak erabakiko du modulu hori, ekitaldi bakoitzerako, destinoan biltzen diren faktore diferentzialen arabera.

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.

### 131. artikulua. Bitarteko funtzionarioen ordainsariak

1. Bitarteko funtzionarioek atxikita dauden taldeari, azpitaldeari edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagozkion oinarrizko ordainsariak eta aparteko ordainsariak jasoko dituzte. Halaber, izendapeneko modalitatearen arabera ordainsari osagarriak eta ordainsari geroratuak jasoko dituzte.
2. Hirurtekoak osatzeari eta sortzeari dagokionez, karrerako funtzionarioei aplikatuko zaizkien arau berberak aplikatuko zaizkie bitarteko funtzionarioei.

### Artículo 131. 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.

### 132. artikulua. Behin-behineko langileen ordainsariak

1. Behin-behineko langileek lanpostu-zerrendetan zehazten diren ordainsariak jasoko dituzte.
2. Behin-behineko langileek ezin izango dute jaso aparteko haborokirik, ezta kudeaketan lortutako emaitzengatikoz pizgarrikerik ere.

### Artículo 132. Retribuciones del personal eventual

1. El personal eventual percibirá las retribuciones correspondientes que se determinen en las respectivas relaciones de puestos de trabajo.
2. En ningún caso el personal eventual podrá percibir gratificaciones extraordinarias ni incentivos por resultados de la gestión.

### 133. artikulua. Ordainsari geroratuak

Ordainsari geroratuak dira: euskal administrazio publikoek borondatezko gizarte-aurreikuspeneko erakundeei emandako zenbatekoak, honako hauek finantzatzeko, dagozkien aurrekontu-araueetan ezarritako aurreikuspen eta mugen arabera: pentsio- zein enplegu-planak edo euren eremuko langileentzako erretiro-kontingentziaren estaldura eskaintzen duten aseguru-kontratu kolektiboak.

### Artículo 133. 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.

### 134. artikulua. Osagarri pertsonal iragankorrak

1. Karrerako funtzionarioek osagarri pertsonal iragankorrak jasoko dituzte, baldin eta murrizketa bat gertatzen bada ordainsari finko eta aldizkako urteko zenbatekoan, honako hauen ondorioz: transferentzia-prozesuak, esleitutako eskumenen aldaketa, bestelako estatutu-araubideen barruan sartzea edo lege-mailako arau batean aurreikusitako gainerako kasuak.
2. Osagarri horiek aitortzeko, ebazpena eman behar da kasu bakoitzean, eta osagarri horiek ezingo dira ez gehitu, ez balioz handitu, non eta arau edo itun bat ez dagoen, berariaz zehazten duena horien gehikuntza edo baliohanditzea.

### Artículo 134. Complementos personales transitorios

1. El personal funcionario de carrera podrá percibir complementos personales transitorios si, como consecuencia de procesos de transferencias, modificación de las competencias atribuidas, integración en regímenes estatutarios distintos o en los demás casos previstos en una norma con rango de ley, se produjera una disminución en cómputo anual de las retribuciones consideradas fijas y periódicas.
2. El reconocimiento de estos complementos requerirá en todo caso resolución individualizada, no pudiendo ser incrementados ni revalorizados, salvo que exista norma o pacto que de manera expresa determine su incremento o revalorización.



- |   |  |
|---|--|
| <p>3. Osagarri pertsonal iragankorrak xurga daitezkeenean, honako irizpide hauek aplikatuko dira:</p> <p>a) Ordainsarien etorkizuneko edozein hobekuntzaren guztizko zenbatekoan oinarrituta xurgatuko da osagarria. Horretarako, ordainsari-hobekuntzat hartuko dira lanpostuz aldatzearen, barne sustapenaren edo karrera profesional horizontalean izandako aurrerabidearen ondoriozko ordainsari-gehikuntzak. Lanpostu-aldaketa aldi baterako bada, osagarria ere aldi baterako xurgatuko da.</p> <p>b) Lanpostua aldatzeak ordainsariak murrizteak badakar, finkatutako osagarri pertsonal iragankorra mantendu egingo da, eta haren xurgatzeari egotziko zaio gero edozein ordainsari-hobekuntza, baita lanpostu berri batera aldatzeagatik sor daitezkeenak ere.</p> <p>c) Ez dira ordainsari hobekuntzat hartuko honako hauek: hiru urteko berriak osatuz sortutakoak, zenbatekoari dagokionez finkoak ez diren eta ordaintzeari dagokionez aldi aldikoak ez diren ordainsari osagarriak jasotzea, aurrekontu-arauetan urtero ezar daitezkeen ordainsari-igoera orokorrak edo itun edo akordio baten bidez ezar daitezkeen ordainsari-igoera orokorrak.</p> | <p>3. Cuando los complementos personales transitorios sean absorbibles, resultarán de aplicación los siguientes criterios:</p> <p>a) La absorción operará sobre el importe total de cualquier futura mejora retributiva. A estos efectos, tendrán la consideración de mejoras retributivas los incrementos de retribuciones derivados de cambios de puesto de trabajo, de la promoción interna o de la progresión en la carrera profesional horizontal. Si el cambio de puesto de trabajo fuera temporal, la absorción será también temporal.</p> <p>b) En el caso de que el cambio de puesto implique una disminución de retribuciones, se mantendrá el complemento personal transitorio fijado, a cuya absorción se imputará cualquier mejora retributiva posterior, incluso las que puedan derivarse de un nuevo cambio de trabajo.</p> <p>c) No tendrán la consideración de mejoras retributivas las derivadas de perfeccionamiento de nuevos trienios, la percepción de retribuciones complementarias que no tengan el carácter de fijas en su cuantía ni periódicas en su devengo, el incremento general de las retribuciones que puedan establecerse anualmente en las correspondientes normas presupuestarias, ni los incrementos generales de las retribuciones que puedan establecerse mediante pacto o acuerdo.</p> |
| <p>4. Inolaz ere ez da sortuko osagarri pertsonal iragankorrik, baldin eta osagarri horiek administrazio publikoek euren eskumenen eremuan aurrekontu-neurriak aplikatzearen ondoriozkoak badira, eta neurri horiek aplikatzeak hau eragiten badu: enplegatu publikoek –guztiek edo kolektibo batzuk– ordura arte jasotako ordainsari guztien murrizketa.</p>   | <p>4. En ningún caso podrán generarse complementos personales transitorios derivados de la aplicación de medidas presupuestarias adoptadas por la Administraciones públicas en el ámbito de sus competencias que, afectando a la totalidad o a determinados colectivos de empleados públicos, supongan una merma de las retribuciones totales percibidas hasta entonces por los mismos.</p>  |

### 135. artikulua. Ordainsariak kentzea

1. Enplegatu publikoek arrazoi justifikaturik gabe bete gabe utzi duten lanaldi-zatiak kentzea proportzionala eragingo du ordainsarietan. Ordainsarietako kentzea horrek ez du zehapena izango, betiere, hargatik eragotzi gabe sor daitezkeen diziplina-erantzukizunak.
2. Greba-eskubidea baliatzen duten euskal enplegatu publikoek ez dute ez sorraraziko ezta jasoko ere egoera horretan egon diren denborarteko horri dagokion ordainsaririk; ordainsarietako kentzea horrek ez du zehapena izango, eta bakoitzari dagokion gizarte-

### Artículo 135. 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 ejerce 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



prestazioen araubidean ere ez du eraginik izango.

disciplinaria ni afecte al régimen respectivo de sus prestaciones sociales.

### 136. artikulua. Bidegabeko ordainketak

### Artículo 136. Pagos indebidos

1. Bidegabeko ordainketa bat osorik edo partez jasotzen duenak itzuli egin behar du hura, legez ezarritako prozedurei jarraikiz.

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

Lege honen ondorioetarako, bidegabeko ordainketa hauxe izango da: akats materiala, aritmetikoa edo egitatezkoa dela-eta egiten den ordainketa, hots, administrazioarengandik kobratzeko eskubiderik ez duen pertsona bati egiten zaiona, edota hartzekodunaren eskubidea onartu zuen egintzan edo agirian zehaztutako zenbatekoa gainditzen duen ordainketa.

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 concorra 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. 1. zenbakian aipatutako bidegabeko ordainketez bestelako itzulketa batzuk eragiten dituzten egintzak berrikusteko, honela jardungo da: administrazio-prozedura erkideari buruzko araudian egintza deusezak edo deuseztagarriak ofizioz berrikusteko prozedurak jarraituko dira, edo, bestela, itzultzeko prozedura espezifikoek jarraituko zaie, egintzaren balio gabetasuna eragiten duen kausaren arabera.
3. Itzultzeko prozedurak ebazteko eta jakinarazteko gehieneko epea hamabi hilabetekoa izango da.
4. Itzulketa bidezko sarreraren eraginkortasuna dagokion ogasun publikoak eskubideetarako xedatutakoaren menpe egongo da.
5. Itzulketa-moduen arau erregulatuak aurreikusitako baldintzetan, 2. zenbakian xedatutakoaren arabera bidegabeak diren edo balio gabetzat jo diren ordainketak itzultzeak berandutze-interesak sortu ahal izango ditu, ordainketa egin zen unetik itzuli behar dela erabakitzen den arte.

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.
3. El plazo máximo para resolver y notificar la resolución de los procedimientos de reintegro será de doce meses.
4. La efectividad de los ingresos por reintegro se someterá a lo establecido para los derechos de la hacienda pública correspondiente.
5. En los términos previstos por la normativa reguladora de los distintos tipos de reintegro, el reintegro de pagos indebidos o declarados inválidos con arreglo a lo establecido en el apartado 2, podrá devengar intereses de demora desde el momento en que se produjo el pago hasta la fecha en que se acuerde su reintegro.

### 137. artikulua. Ordainsarien sortzapena

### Artículo 137. Devengo de las retribuciones

1. Ordainsariak benetan betetako zerbitzudenborarekiko proportzioan kalkulatu eta ordainduko dira.
2. Ordainsariak mugaeguneratutako hilabete osoarekin sortu eta ordainduko dira, enpleguak dagokion hilaren lehen egunean duen egoerari eta eskubideei erreparatuta. Salbuespen izango dira kasu hauek, zeinetan egunak aintzat hartuta kitatuko baita:
  - a) Zerbitzu aktiboan sartzeko edo zerbitzu horretara bueltatzeko hilabetea; ordainsarirako eskubiderik gabeko baimenak amaitu ondoren, zerbitzura bueltatzeko hilabetea, eta lanpostu berrirako atxiki-

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 aquél en que se hubiera hecho efectiva la

- |   |   |
|---|---|
| <p>pena indarrean sartzen den hilabetea, baldin eta ordainsarietan alderik bada lanpostu honen eta aurrekoaren artean.</p> <p>b) Ordain-eskubiderik gabeko baimenaz baliatzeari ekiten zaion eta zerbitzu aktibotik bestelako administrazio-egoera batera benetan igarotzen den hilabetea.</p> <p>c) Zerbitzu aktiboari uzten zaion hilabetea. Salbuespena izango da funtzionarioen heriotza edo erretiroa, betiere, hilabete osoak aintzat hartuta sortzen diren pentsio publikoen menpe dauden funtzionarioak baldin badira (eskubidea sortu zeneko hurrengo hilaren lehenengo egunetik hasi eta hilabetea amaitu arte sortzen diren pentsioak).</p> <p>3. Hirurteko berriak osatu eta hurrengo hilean ordainduko dira. Honela sortuko eta ordainduko dira hirurtekoak: haiek osatzerakoan funtzionarioari dagokion kidego edo eskalaren taldeko balioarekin.</p> <p>4. Ekaineko aparteko ordainsaria urtarriletik ekainera bitartean sortuko da. Era berean, abenduko aparteko ordainsaria uztailetik abendura bitartean sortuko da.</p> <p>5. Aparteko ordainsaria sortzen den egunera arte langile publikoak egin duen zerbitzu-denborak ez baditu hartzen dagokion sortzapen-aldiaren aurreko sei hilabeteak, aparteko ordainsariaren zenbatekoa proportzioan murriztuko da. Ondorio horietarako, ez da zerbitzu-denboratzat hartuko ordainsarirako eskubiderik ez duten baimeen iraupen-denbora.</p> <p>6. Behin-behineko langileen ordainsariak lanpostuaz jabetzen direnetik lanpostua utzi bitartean ordainduko dira.</p> | <p>adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existan diferencias retributivas entre éste y el anterior.</p> <p>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, y</p> <p>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.</p> <p>3. Los nuevos trienios se abonarán al mes siguiente de su perfeccionamiento. Dichos trienios se devengarán y harán efectivos con el valor correspondiente al Grupo del Cuerpo o Escala al que el personal funcionario pertenezca en el momento de su perfeccionamiento.</p> <p>4. La paga extraordinaria del mes de junio se devengará en el periodo comprendido entre los meses de enero y junio. A su vez, la paga extraordinaria del mes de diciembre se devengará en el periodo comprendido entre los meses de julio y diciembre.</p> <p>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 periodo 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.</p> <p>6. Las retribuciones del personal eventual se devengarán desde el día de su toma de posesión del puesto hasta el día de su cese.</p> |
|---|---|

**X. TITULUA**  
**EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO FUN-**  
**TZIONARIOEN ADMINISTRAZIO-EGOERAK**

**138. artikulua. Funtzionarioen administrazio-egoerak. Irizpide orokorrak**

1. Karrerako funtzionarioak honako administrazio-egoera hauetakoren batean egongo dira:
- a) Zerbitzu aktiboa.
- b) Zerbitzu bereziak.

**TÍTULO X**  
**SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL**  
**FUNCIONARIO EN LAS ADMINISTRACIONES**  
**PÚBLICAS VASCAS**

**Artículo 138. 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) | Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematea.  | c) | Servicio en otras Administraciones públicas.  |
| d) | Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zerbitzuak betetzea, zuzendaritzako langile publiko profesional gisa.   | d) | Servicio como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público.  |
| e) | Norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzia.   | e) | Excedencia voluntaria por interés particular.   |
| f) | Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna.   | f) | Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino.  |
| g) | Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.  | g) | Excedencia voluntaria por agrupación familiar.  |
| h) | Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.  | h) | Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.  |
| i) | Genero-indarkeriagatik borondatezko eszedentzia.  | i) | Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.   |
| j) | Indarkeria terroristagatik borondatezko eszedentzia.  | j) | Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.  |
| k) | Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.  | k) | Excedencia voluntaria incentivada.  |
| l) | Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia.  | l) | Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.  |
| m) | Destinoaren zain egotea.  | m) | Expectativa de destino.   |
| n) | Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.   | n) | Excedencia forzosa temporal.  |
| ñ) | Nahitaezko eszedentzia.   | ñ) | Excedencia forzosa.   |
| o) | Eginkizun-gabetzea.   | o) | Suspensión de funciones.  |
| 2. | Zerbitzu aktiboa ez beste administrazio-egoera guztiek haiek emateko ebazpenean zehazten den egunetik aurrera izango dituzte ondorioak.   | 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. | Behin erretiro arrunta hartzeko legezko adina igaro eta gero, funtzionarioei ez zaie borondatezko eszedentziarik emango modalitate bakar batean ere, baldin eta, erretiro arrunta hartzeko legezko adina igaro eta gero, borondatez luzatu badute zerbitzu aktiboa. | 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. | Funtzionarioei ez zaie zerbitzu aktiboa luzatuko, baldin eta, erretiro arrunta hartzeko adinera heltzean, borondatezko eszedentziako egoeraren batean badaude. Egoera horretan, ofizio deklaratu beharko da erretiro arrunta.                                       | 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. | Administrazio-egoerak aldatzeko, ebazpena eman behar du administrazioan edo dagokien erakunde publikoan enplegu publikoaren eskumena duen organoak. Kasu bakoitzean bete beharreko baldintzak betez gero aldatu ahal izango dira egoera horiek, eta ez da zerbitzu  | 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 efec-                                    |



aktibora itzuli beharrik izango.

6. Funtzionarioek, baldin eta lanpostu-erreserbarako eskubidea ematen dien egoera batean badaude, lanpostu-horniketako eta sustapen profesionaleko deialdietan parte hartu ahal izango dute.
7. Sektore publikoan zerbitzuak betetzeko ezintasunari dagokionez, zeina lege honetan aurreikusita baitago bertan azaltzen diren egoeretako batzuetarako, sektore publikoko jarduera dela ulertuko da honako hauek eginikoa bada: autonomia erkidegoetako legebiltzarretako eta tokierakundeetako hautetsiak, gainerako organo konstituzionaletako eta administrazio publiko guztietako goi-kargudunak eta gainerako langileak (Justizia Administrazioak barne), bai eta erakunde horien menpeko erakunde eta enpresetakoak ere (haien artean izanik erakunde laguntzaileak eta prestazio sanitarioan Gizarte Segurantzarekin hitzarturik daudenak).
8. Sorburu-administrazioak izapidetuko ditu beste administrazio publiko batzuetan zerbitzua ematen dauden funtzionarioen administrazio-egoeren aldaketak, funtzionario horiek administrazio horietan sartuta ez daudenean. Aldaketa horiek langileen erregistroan jasoko dira, eta, ondoren, xede-administrazioari jakinaraziko zaizkio.

### 139. artikulua. Zerbitzu aktiboa

1. Karrerako funtzionarioa zerbitzu aktiboan egongo da egoera hauetan:
  - a) Behin betiko edo behin-behineko funtzionario modura zerbitzuak ematen dituztenean aurrekontuan jasota dagoen eta plantillan azaltzen den plaza batean, funtzionarioei erreserbatutako lanpostu bat betetzen duenean, edo zerbitzu-eginkizun bat ematen zaionean, edozein delarik ere destinatuta dagoen administrazio edo organo publikoa, eta, lege honetan aurreikusitakoaren arabera, ez dagokionean beste egoera batean egotea.
  - b) Lanpostu bat uzten duenean lanpostuak hornitzeko sistemaren bidez beste bat lortu duelako, aktiboan egongo da jabetza-epean, hots, aurreko lanpostua uzten duenetik lanpostu berriaz jabetu arteko tartean.
  - c) Giza baliabideak berresleitzeko lehenengo bi aldietan dagoenean, lege

tuarse, 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. En relación con la imposibilidad de prestar servicios en el sector público, prevista en esta Ley respecto de algunas de las situaciones contempladas en la misma, se considerará actividad en el sector público, la desarrollada por las y los miembros electivos de las Asambleas Legislativas de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones Locales, por el personal Alto Cargo y restante personal de los órganos constitucionales y de todas las Administraciones Públicas, incluida la Administración de Justicia, y de los Entes, Organismos y Empresas de ellas dependientes, entendiéndose comprendidas las Entidades colaboradoras y las concertadas de la Seguridad Social en la prestación sanitaria.
8. Los cambios de situaciones administrativas de personal funcionario en situación de 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 139. 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 se encuentre en las dos primeras fases de reasignación de efectivos, de



- |   |  |
|---|--|
| <p>honen 113. artikuluan xedatutakoaren arabera.</p> <p>d) Zerbitzuak sektore publikoan betetzen dituztenak, eta legezko xedapenez hala ezartzen direnak.</p> <p>e) Kasuan kasuko eskubideak direla-eta, opor edo baimenez baliatzen direnak, aldi baterako ezintasun-egoeran dagoenean, edo arrisku-egoeran dagoenean haurdunaldian edo bularra ematean.</p> | <p>acuerdo con lo dispuesto en el artículo 113 de esta Ley.</p> <p>d) Cuando preste servicios en el sector público y así se establezca por disposición legal.</p> <p>e) 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.</p> |
|---|--|
2. Zerbitzu aktiboan dagoen karrerako funtzionarioak funtzionario izaera horri atxikitako eskubide guztiak izango ditu, baita izaera horri lotutako eginbeharrak eta erantzukizunak ere. Karrerako funtzionarioek lege honen arauak eta garapen-araudia bete beharko dituzte, eta lan egiten duten administrazio edo sektore publikoko erakundearen lan-baldintzak izango dituzte.
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 la presente Ley, la normativa de desarrollo y las condiciones de trabajo de la Administración o Entidad del Sector Público en que preste sus servicios.

#### 140. artikulua. Zerbitzu bereziak

#### Artículo 140. Servicios especiales

1. Karrerako funtzionarioa zerbitzu berezietan dagoela aitortuko da honako egoera hauetako bat gertatzen bada:
1. El personal funcionario de carrera será declarado en situación de servicios especiales cuando concorra alguna de las siguientes circunstancias:
- |  |   |
|--|---|
| <p>a) Eusko Jaurlaritzako, lurralde historikoko gobernu-organotako, Estatuko Gobernuko edo autonomia-erkidegoetako nahiz Ceuta eta Melilla hirietako legebiltzarretako gobernu-organotako edo Europako instituzioetako nahiz nazioarteko erakundeetako kide izendatzen dutenean, edo aipatutako administrazio edo instituzio horietako goi-kargudun izendatzen dutenean.</p> <p>b) Administrazioak baimena ematen dituztenean sei hilabetetik gorako aldi batean eginkizun bat burutzeko nazioarteko erakundeetan edo atzerriko gobernu nahiz erakunde publikoetan, edo garapen-lankidetzarako programa eta proiektuetan parte hartzen duenean, baita ekintza humanitarioetan ere, lankide profesional edo boluntario moduan, garapenerako lankidetzari buruzko otsailaren 22ko 1/2007 Legean xedatutakoaren arabera.</p> <p>c) Erakunde publikoetako edo administrazio publikoetako lotutako edo horien menpeko erakundeetako lanpostuetan edo karguetan jarduteko izendatzen dutenean, baldin eta, dagokion administrazio publikoak ezarritakoaren arabera, lanpostu</p> | <p>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.</p> <p>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.</p> <p>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</p> |
|--|---|

- edo kargu horiek goi-kargudunen administrazio-mailaren parekotzat jotzen badira.
- d) Konstituzio Auzitegiaren, Herriaren Defendatzailearen, Arartekoaren zerbitzuei, Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiaren organo teknikoari atxikita dagoenean, edo haren destinoa Kontu Auzitegian dagoenean, apirilaren 5eko 7/1988 Legearen 93.3 artikuluan jasotakoari jarraituz.
- e) Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoko kide izendatzen dutenean.
- f) Eusko Legebiltzarreko, lurralde historikoetako batzar nagusietako edo autonomia-erkidegoetako legebiltzarretako kide izatera iristen denean, salbu eta, bateraezintasunean sartu gabe, zerbitzu aktiboan jarraitzea erabakitzen duenean.
- g) Gorte Nagusietako diputatu edo senatari edo Europako Parlamentuko diputatu izatera iristen denean.
- h) Ceuta eta Melilla hirietako legebiltzarretan edo tokiko erakundeetan hautetsikarguetan diharduenean, ordainsaria jasota eta arduraldi eksklusiboan; erantzukizuneko eginkizunak betetzen dituztenean udaletan, goi-mailako edo zuzendaritzako organoetan, edo, toki-organoetako kide izanda, erreklamazio ekonomiko-administratiboak aztertzeke eta ebazteko erantzukizuneko eginkizunak dituztenean.
- i) Botere Judizialaren Kontseilu Nagusiko edo autonomia-erkidegoetako justizia-kontseiluetako kide izendatzen dutenean.
- j) Organo konstituzionaletan nahiz Euskal Autonomia Erkidegoko edo beste edozein autonomia-erkidegotako estatutu-organoetan parte hartzeke hautatzen edo izendatzen dutenean, baita antzeko ezauzgarriak dituen beste edozein kargutan parte hartzeke hautatzen dutenean ere. Halakoetan, Eusko Legebiltzarrak, batzar nagusiek, Diputatuen Kongresuak, Senatuak, autonomia-erkidegoetako legebiltzarrek edo toki-erakundeetako udalbatzek hautatu beharko dute.
- pública, esté asimilado 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 diputada/o o senador/a de las Cortes Generales, o a la de diputada/o 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.

- |   |  |
|---|--|
| <p>k) Herri Kontuen Euskal Epaitegiko Idazkari-tza Nagusiko kide edo titular bihurtzen direnean.</p>  | <p>k) Cuando adquieran la condición de personal miembro o como titular de la Secretaría General del Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.</p>  |
| <p>l) Konfiantzazkotzat edo aholkularitza politikokotzat berariaz kalifikatutako eginkizunak dituzten lanpostuak betetzen dituela-eta, behin-behineko langile izendatzen dutenean, eta zerbitzu aktiboan jarraitzea aukeratzen ez duenean.</p>  | <p>l) Cuando sea designado como personal eventual por ocupar puestos de trabajo con funciones expresamente calificadas como de confianza o asesoramiento político y no opte por permanecer en la situación de servicio activo.</p>   |
| <p>m) Nazioarteko edo nazioz gaindiko erakundeen zerbitzura diharduen funtzionario izatera hartzen duenean.</p>   | <p>m) Cuando adquiera la condición de personal funcionario al servicio de organizaciones internacionales o supranacionales.</p>  |
| <p>n) Honako hauen guztien aholkulari izendatzen dutenean: Eusko Legebiltzarreko legebiltzar-taldeak, beste autonomia-erkidego batzuetako legebiltzarrak, batzar nagusietako batzarkide-taldeak, Kongresuko edo Senatuko legebiltzar-taldeak edo Europako Parlamentua.</p>  | <p>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.</p>  |
| <p>ñ) Kargu publiko baterako izendatzen dutenean, eta kargu publiko hori bateraezina denean funtzio publikoan jardutearekin.</p>  | <p>ñ) Cuando sea nombrado para cualquier Cargo de carácter político que sea incompatible con el ejercicio de la función pública.</p>   |
| <p>o) Indar armatuetan zerbitzuak emateko erreserbista boluntario gisa jarduten hasten denean.</p>  | <p>o) Cuando sea activada/o como personal reservista voluntario para prestar servicios en las Fuerzas Armadas.</p>   |
| <p>p) Eusko Legebiltzarreko lege baten bidez zehaztu daitezkeen beste egoera batzuetan.</p>   | <p>p) En cualesquiera otros supuestos en que así se determine mediante ley del Parlamento Vasco.</p>   |
| <p>2. Zerbitzu berezietan dauden karrerako funtzionarioek betetzen duten lanpostuari edo karguari dagozkion ordainsariak jasoko dituzte, eta ez karrerako funtzionario modura dagozkienak, betiere, hargatik eragotzi gabe funtzionario modura unean-unean aitortuta dituzten hiru-terkoak jasotzeko eskubidea.</p>   | <p>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 funcionarias o funcionarios.</p>   |
| <p>3. Funtzionarioak lan egiten duen administrazioak ordainduko ditu zerbitzu berezietan dauden langileen hiru-terkoei dagozkien ordainsariak. Langileek aitortuta dauzkaten hiru-terkoengatik ordainsariak legez ezin badira aurrekontuen kontura ordaindu, salbuespen modura, zerbitzu berezien egoera deklaratu duen administrazioak egingo du ordainketa.</p> | <p>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.</p> |
| <p>4. Zerbitzu berezietan ematen duten denbora hori aintzat hartuko da funtzionarioen karrera profesionalaren ondorioetarako, hiru-terkoak aitortzeko eta barne-sustapenerako, baita aplikatu</p>   | <p>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</p>  |

- behar zaien Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere. Ondorio horiek ez zaizkie aitortuko Europar Batasuneko instituzioetan edo horien parekoak diren erakundeetan sartuta dauden eta Europako Erkidegoetako Funtzionarioen Estatutuan ezarritako transferentzia-eskubideaz baliatzen diren funtzionario publikoei.
5. Zerbitzu berezietan dauden karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute egoera horretan izan aurretik edo egoera horretan daudela lehiaketa bidez lortutako lanpostu eta destinoaren erreserbarako. Administrazioak bermatu behar du funtzionarioak zerbitzu aktibora itzuliko direla, finkatuta dituzten eskubideen arabera eta dagokien administrazio publikoan indarrean den administrazio-karrerako sistemarekin bat etorriz.
  6. Karrerako funtzionarioek, kargua uzten dutenetik aurrera, hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan jarraitu beharko dute, gutxienez, bi urtez, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.
  7. Funtzionarioek zerbitzu berezien egoeran jarraituko dute, egoera horretara igarotzea eragin zuen baldintza bertan behera gelditzen denetik zerbitzu aktibora itzultzen diren arte.
  8. Diputatu, senatari eta Eusko Legebiltzarreko, lurralde historikoetako batzar nagusietako, beste autonomia-erkidego bateko legebiltzarreko edo Europako Parlamentuko kide diren funtzionarioek izaera hori galtzen badute ganbera desegin delako edo agintaldia amaitu delako, zerbitzu berezietan jarraitu ahal izango dute ganbera berria eratu arte.
  9. Zerbitzu berezietara igarotzea eragiten duen egoera hori administrazio edo toki-erakunde beraren baitan sortzen denean, ofizioz deklaratu da zerbitzu berezien egoera. Gainerako egoeretan, funtzionarioek eskatuta deklaratu da, egoera egiaztatuta eta gero.
  10. Deklarazioa eraginkorra izango da hura eragiten duen egoera gertatzen den egunetik aurrera.
5. El personal funcionario de carrera que se encuentre en situación de servicios especiales tendrán derecho a la reserva del puesto y destino obtenidos por concurso con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma. La Administración garantizará en todo caso el reingreso al servicio activo del personal funcionario, conforme a los derechos que tuviera consolidados y de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la Administración pública a la que pertenezca.
  6. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales desde la fecha del cese para solicitar y hacer efectivo el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, serán declarados de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en dicha situación un mínimo de dos años continuados contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.
  7. Durante el periodo transcurrido entre la pérdida de la condición que originó la situación de servicios especiales y el reingreso al servicio activo, el personal funcionario continuará en la situación de servicios especiales.
  8. El personal funcionario que tenga la condición de diputada/o, senador/a y 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. Zerbitzu berezien egoeran daudelako deklarazioa dagokien karrerako funtzionarioek ez dute inolako kalterik izango sustapen profesionale-rako eskubidean honako hauengatik: goikargudun, botere judizialeko kide edo beste konstituzio- edo estatutu-organoren bateko kide izendatu dutelako; alkate aukeratu dutelako, ordainduta eta dedikazio eskusiboarekin, edo diputazioetako, uharte-kontseiluetako edo -kabildoetako presidente, Gorte Nagusietako diputatu edo senatari, Eusko Legebiltzarreko kide edo autonomia-erkidegoetako biltzar legegileetako kide, Euskadiko Aholku Batzorde Juridikoko edo pareko izaera eta eginkizunak dituen kontsulta-organo bateko kide, edo Euskal Autonomia Erkidegoko Kontratuen inguruko Errekurtsoen Administrazio Organoko titular.

Funtzionario horiek, betiere, lege honen bosgarren xedapen iragankorrean aurreikusitako tratamendua jasoko dute gradua finkatzeari dagokionez. Euskal Autonomia Erkidegoko goikargudunaren izaera duen karrerako funtzionarioak karrera profesionalean aurrera egiteko beste edozein aurreikuspen berariaz aintzatetsi beharko da autonomia-erkidegoko kasuan kasuko aurrekontu orokorren legean, eta aplikagarria izango zaie, halaber, zenbaki honetako aurreko paragrafoetan zerrendatutako karguetan aritzeko izendatuei.

#### 141. artikulua. Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematea

1. Karrerako funtzionarioak beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak emateko egoeran deklaratuko dira honako kasu hauetan:
- Beste administrazio publiko batean lanpostu bat lortzen dutenean lehiaketa nahiz izendapen askeko prozeduren bidez.
  - Transferentzia-prozesuen ondorioz edo sarbidea duten administrazioak emandako lege-xedapen baten bidez, administrazio horretako funtzionario bihurtzen direnean.
  - Beste administrazio publiko batean sartzen direnean, giza baliabideen berresleipenen edo administrazioen arteko mugikortasunaren ondorioz, zeinak enplegu publikoa antolatzeke edo -hala badagokio- plantillak optimizatzeke plan batetik abiatutako hitzarmen baten ondorio izango baitira.
  - Zuzendaritzako langile publiko profesional izendatzen dituztenean beste adminis-

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, resultando asimismo de aplicación a quienes hayan sido designados para el desempeño de los Cargos relacionados en el párrafo anterior del presente apartado.

#### Artículo 141. 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:
- Cuando mediante los procedimientos de concurso o libre designación obtengan un puesto de trabajo en otra Administración pública.
  - 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.
  - Cuando se integren en otra Administración pública como consecuencia de supuestos de reasignación de efectivos o movilidad interadministrativa derivados de un convenio suscrito a partir de un Plan de Ordenación del empleo público o, en su caso, de Optimización de plantillas.
  - Cuando sea designado personal directivo público profesional en otra Adminis-

- |   |   |
|---|---|
| <p>trazio publiko batean edo sorburu-administrazioak ez diren zuzenbide pribatuko erakunde publikoetan.</p>   | <p>tración pública o en organismos autónomos o entes públicos de derecho privado que no pertenezcan a su Administración de origen.</p>  |
| <p>2. Administrazioak bermatu behar du funtzionarioak zerbitzu aktibora itzuliko direla, finkatuta dituzten eskubideen arabera eta dagokien administrazio publikoan indarrean den administrazio-karrerako sistemarekin bat etorriz.</p>   | <p>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.</p>   |
| <p>3. Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematen dituzten euskal funtzionario publikoek funtzionario izaerari eutsiko diote sorburu-administrazioan, baina ez zaie erreserbatuko ez lanpostua, ez destinoa. Salbuespen izango dira aurreko d) letrako kasuak; halakoetan, benetan destinoa duten administrazioaren araubide juridikoa aplikatuko zaie.</p>   | <p>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, salvo el supuesto d) anterior, aplicándosele el régimen de la Administración en la que estén destinados de forma efectiva.</p>   |
| <p>4. Egoera horretan emandako zerbitzu-denbora sorburu-administrazioan emandako zerbitzu-denboratzat joko da hirurtekoen eta karrera profesionalaren ondorioetarako.</p>   | <p>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.</p>   |
| <p>5. Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzu eman ondoren sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzen diren funtzionarioek aitortzen profesionala lortuko dute, karrera profesionalaren sisteman lortutako aurrerapausoei eta ordainsarien mailari dagozkion ondorioei dago kienez, betiere, euskal administrazio publikoen arteko mugikortasuna sustatzeko sinatutako hitzarmenetan eta gainerako lankidetzabaliabideetan aurreikusitako prozeduraren arabera. Halako hitzarmenik edo baliabiderik egon ezean, funtzionarioa itzuli den administrazio edo erakunde publikoak egin beharko du aitortzen hori.</p> | <p>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.</p> |
| <p>6. Transferentzia-prozesuen ondorioz pasatzen bada beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak betetzeko egoerara, egoera hori ofizioz deklaratu da; gainerako kasuetan, interesa duen funtzionarioak eskatuta deklaratu da.</p>  | <p>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.</p>   |
| <p>7. Xede-administrazio publikoan kargua utzi, eta hogeita hamar egun naturaleko epean egin beharko da sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzeko eskabidea. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratu dira, ofizioz, eta, egoera horretan jarraitu beharko dute, gutxienez, bi urtez, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.</p>  | <p>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, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.</p>   |

Nolanahi ere, kargu-uzte hori baldin bada beste administrazio publiko batzuetan izendapen askeko lanpostu batean diharduten funtzionarioei

En todo caso, si el cese afectara a personal funcionario en situación administrativa de Servicio en otras Administraciones públicas que



- dagokiena, zerbitzu aktibora itzultzeko egoerak eta baldintzak lege honen 120.5.d) artikuluan aurreikusitakoari egokituko zaizkio.
8. Zuzendaritzako langile publiko profesionalen lanpostuak betetzearen zerbitzu berezietan dauden karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute egoera horretan izan aurretik edo egoera horretan daudela lortutako lanpostu eta destinoaren erreserbarako. Lanpostu eta destino horiek lehiaketa bidez edo karrerako funtzionario izateko dagokion prozesuko destino-esleipenaren bidez lortuak izango dira.
9. Lege honetan lanpostuak hornitzeko aurreikusitako sistemen bidez lanpostu bat lortu, eta beste administrazio publiko batzuetan zerbitzu ematen diharduten euskal enplegatu publikoek eskubidea izango dute sorburu-administrazioak lanpostuak hornitzeko egiten dituen deialdietan parte hartzeko.
10. Funtzionario publikoak beste administrazio batera badoaz, artikuluko honen 1. zenbakiko b) eta c) letretan aurreikusitako transferentzia- edo mugikortasun-prozesu baten bidez, ondorio guztietarako izango dira xede-administrazio horretakoak, eta zerbitzu aktiboan egongo dira bertan. Lortuta daukaten karrera-mailari atxikitako eskubide ekonomikoak aitortuko zaizkie; era berean, sorburu-administrazioeko eskubide guztiak mantenduko dituzte, bertan zerbitzu aktiboan baleude bezala.
- Euskal administrazio publikoek, funtzionario transferituak administrazio horietako funtzionario bihurtu behar dituztenean, errespetatu egin beharko dute sorburuko kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeari dagokion taldea edo azpitaldea.
- Langile transferituek xede-administrazioan jarraituko dute, lanpostua uzten badute edo betetzen duten lanpostua ezabatzen bada. Administrazio horrek lanpostua eta destinoa esleitu beharko die, administrazio horretan karrerarako eta lanpostuak hornitzeko dauden sistemen arabera.
- Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen arteko berdintasuna aitortzen da, zeinahi delarik ere haien sorburu-administrazioa.
11. Era berean, beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematen dauden zuzendaritzako langile publiko profesionalak, behin xede-administrazio publikoko kargua uzten dutenean, hogeita hamar egun natural izango dituzte sor-
- desempeñe un puesto de libre designación, las circunstancias y condiciones sobre el reingreso se ajustarán a lo previsto en el artículo 120.5 d) de la presente Ley.
8. El personal funcionario de carrera que se encuentre en situación administrativa de Servicio en otras Administraciones públicas por desempeñar un puesto de personal directivo público profesional, tendrá derecho a la reserva del puesto y destino obtenidos, 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.
9. 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 la presente Ley, conservará el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por la administración de origen.
10. 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, hallándose en la situación de servicio activo en la misma. Le serán reconocidos los derechos económicos inherentes a la posición en la carrera que tuviese adquirida, así como mantendrá todos sus derechos en la administración de origen como si estuviera en activo en la misma.
- Las Administraciones públicas vascas, al proceder a la integración del personal transferido como personal funcionario propio, respetarán el Grupo o Subgrupo del Cuerpo, Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación de procedencia.
- En los supuestos de cese del personal transferido o de supresión del puesto que desempeña, dicho personal permanecerá en la Administración de destino, la cual deberá asignarle un puesto y destino conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigente en dicha Administración.
- Se reconoce la igualdad entre el personal funcionario de carrera propio de cada una de las Administraciones públicas vascas, con independencia de su Administración de procedencia.
11. A su vez, el personal Directivo Público Profesional que, encontrándose en situación de servicio en otras Administraciones públicas, mantenga la reserva del puesto y destino cuya titularidad ostenta en la Administración pública de origen,



buru-administrazio publikoko zerbitzu aktibora itzultzeko, baldin eta administrazio horretako lanpostua eta destinoa erreserbatuta badauzkate.

#### **142. artikulua. Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zerbitzuak ematea zuzendaritzako langile publiko profesional gisa**

1. Euskal administrazio publikoetako administrazio instituzionaletan sartuta ez dauden erakunde instrumentaletan zuzendaritza-postuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioak, lege honen 39. artikuluan aurreikusitakoaren arabera, sektore publikoko erakunde instrumentalen zerbitzura lanean diharduten zuzendaritzako langile publiko profesional izatera pasako dira, betiere, aintzat hartuta 140.1.h) artikuluan adierazitakoa, udaleko zuzendaritza-langileak zerbitzu berezietan egoteari buruz.
2. Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zuzendaritzako langile publiko profesional modura zerbitzuak ematen dituzten karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute egoera horretan izan aurretik edo egoera horretan daudela lortutako lanpostu eta destinoaren erreserbarako. Lanpostu eta destino horiek lehiaketa bidez edo karrerako funtzionario izateko dagoen prozesuko destino-esleipenaren bidez lortuak izango dira. Administrazioak bermatu behar du funtzionarioak zerbitzu aktibora itzuliko direla, finkatuta dituzten eskubideen arabera eta dagokien administrazio publikoan indarrean den administrazio-karrerako sistemarekin bat etorriz.
3. Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zuzendaritzako langile publiko profesional modura zerbitzuak ematen dituzten karrerako funtzionarioek karrerako funtzionario izaerari eutsiko diote sorburu-administrazioan, baina, zerbitzuak ematean, goi-zuzendaritzako lan-kontratuaren araubidea aplikatuko zaie.
4. Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zuzendaritzako langile publiko profesional modura zerbitzuak eman ondoren sorburu-administrazioko zerbitzu aktibora itzultzen diren funtzionarioek aitortpen profesionala lortuko dute, karrera profesionalaren sisteman lortutako aurrerapausoei eta ordainsarien mailari dagozkion ondorioei dagokienez, betiere, administrazioen arteko mugikortasuna sustatzeko hitzarmenetan eta gainerako lankidetzari baliabideetan aurreikusitako prozeduraren arabera.

Halako hitzarmenik edo baliabiderik egon ezean, funtzionarioa itzuli den administrazio edo erakunde publikoak egin beharko du aitortpen hori.

deberá hacer efectivo el reintegro en dicho plazo de treinta días naturales desde la fecha de su cese en la Administración pública de destino.

#### **Artículo 142. Servicios como personal Directivo Público Profesional en entes instrumentales del sector público**

1. El personal funcionario de carrera que desempeñe puestos directivos en entes instrumentales que no se encuentren integrados en la Administración Institucional de las Administraciones Públicas vascas, conforme a lo previsto en el artículo 39 de esta Ley, pasará a la situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, con respeto de lo señalado en el artículo 140.1 h), sobre la situación de servicios especiales del personal directivo municipal.
2. El personal funcionario de carrera que se encuentre en la situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del sector público, tendrá derecho a la reserva del puesto y destino 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 en todo caso el reintegro 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 entes instrumentales del sector público, conservará la condición de personal funcionario de carrera en la Administración de origen, aplicándosele el régimen propio del contrato laboral de alta dirección por el que se rige su prestación de servicios.
4. El personal funcionario que reintegrese al servicio activo en la administración de origen, procedente de la situación de servicios como personal directivo público profesional en entes instrumentales del Sector Público, obtendrá el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme a lo previsto en los convenios o instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad interadministrativa.

En defecto de tales convenios o instrumentos, el reconocimiento se realizará por la Administración o entidad pública en la que se produzca el reintegro.



Egoera horretan emandako zerbitzu-denbora sorburu-administrazioan emandako zerbitzu-denboratzat joko da antzintasunaren eta karrera profesionalaren ondorioetarako.

5. Funtzionario publikoek, zuzendaritzako langile publiko profesional modura zerbitzuak bete arren sektore publikoko erakunde instrumentaletan, mantendu egingo dute sorburu-administrazioak lanpostuak hornitzeko egiten dituen deialdietan parte hartzeko eskubidea.
6. Xede-administrazioiko kargua utzi, eta hogeita hamar egun naturaleko epean egin beharko dute sorburu-administrazioiko zerbitzu aktibora itzultzeko eskubidea. Bestela, ofizioz deklaratu da norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian daudela.

Sektore publikoko erakunde instrumentaletan zerbitzuak ematen dauden zuzendaritzako langile publiko profesionalak lanpostua eta destinoa erreserbatuta badaukate sorburu-administrazio publikoan, xede-administrazioan kargua uzten dutenetik aurrera, hogeita hamar egun natural izango dituzte sorburu-administrazio publikoko zerbitzu aktibora itzultzeko.

#### 143. artikulua. Norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzia

1. Karrerako funtzionarioek norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzia eskatzeko aukera izango dute, baldin eta administrazio publikoren batean edo sektore publikoan benetan zerbitzuak ematen aritu badira, gutxienez, aurreko hiru urteetan, jarraian. Zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko, gutxienez bi urtean egon beharko dute egoera horretan. Behin zerbitzu aktibora itzuli eta gero, funtzionarioek ezingo dute berriro norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzia eskatu, harik eta gutxienez hiru urte igaro arte benetako zerbitzuak ematen.

Epe horiek zenbatzeko, benetako zerbitzu-urtetat joko dira egoera hauetakoren batean ematen direnak: zerbitzu berezietan, destinoaren zain, familiartekoak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatik eszedentzian, indarkeria terroristagatik eszedentzian, aldi baterako nahitaezko eszedentzian eta nahitaezko eszedentzian. Ez da aintzat hartuko eginkizun-gabetze irmoaren aldia.

2. Alde batek eskatuta deklaratu da norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzia; hura deklaratzeko, kontuan izango da zeintzuk diren zerbitzuaren aldian aldiko premiak. Esze-

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 entes instrumentales del sector, conservará el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por la administración de origen.
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.

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

#### Artículo 143. 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 tres 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. A su vez, no será computable el periodo 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, debiendo motivarse en todo caso su



dentzia ukatuz gero, arrazoiak adierazi beharko dira. Funtzionarioaren aurka diziplina-espediente hasita dagoenean edo hark zehapen bat bete behar duenean, ezingo da eszedentzia hori deklaratu.

3. Nolanahi ere, norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzia deklaratu da, ofizioz, baldin eta, zerbitzu aktiboaz bestelako egoera batera pasatzea ekarri zuen arrazoa amaitutakoan, interesdunak ez badu zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzen erregelamenduz ezarritako epean.
4. Norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian daudenek ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie aintzat hartuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere.
5. Funtzionarioek norberaren interesarengatiko borondatezko eszedentzian egoten jarraituko dute, baldin eta, egoera horretan daudela zerbitzu aktibora itzultzea eskatzen badute, baina halakorik lortzen ez badute lanpostu hutsik ez dagoelako.

#### **144. artikulua. Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna**

1. Karrerako funtzionarioek borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbaduna eskatu ahal izango dute. Horretarako, gutxienez aurreko hiru urteetan jardun behar dute funtzionario modura zerbitzuak ematen administrazio publikoren batean edo sektore publikoan. Eszedentzia horren iraupena, berriz, sei hilabete eta urtebete bitartekoa izango da. Kasu horretan, ezin izango da beste eskaerarik egin, benetako hiru zerbitzu-urte metatu arte, eszedentziaz baliatzeko aldia amaitzen denetik aurrera.

Epe horiek zenbatzeko, zerbitzu-urtetat joko dira egoera hauetakoren batean ematen direnak: zerbitzu berezietan, destinoaren zain, familiarterakoak zaintzeko eszedentzian, genero-indarkeriagatiko eszedentzian, indarkeria terroristagatiko eszedentzian, aldi baterako nahitaezko eszedentzian eta nahitaezko eszedentzian.

2. Alde batek eskatuta deklaratu da borondatezko eszedentzia; hura deklaratzeko, kontuan izango da zeintzuk diren zerbitzuaren aldiak. Eszedentzia ukatuz gero, arrazoiak adierazi beharko dira. Funtzionarioaren aurka diziplina-espediente hasita dagoenean edo hark zehapen bat bete behar duenean, ezingo da eszedentzia hori deklaratu. Halaber,

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 que se determine reglamentariamente.
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 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 144. 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 y destino, 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.

2. La excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino quedará subordinada a las necesidades temporales del servicio, debiendo motivarse en todo caso su denegación. No podrá declararse cuando al personal funcionario se le instruya expediente disciplinario o se encuentre pendiente del cumplimiento de una sanción. Tampoco se podrá declarar en el caso de que



ezin izango da deklaratu, baldin eta enplegu publikoa antolatzeko edo plantillak optimizatzeko plan bat badago onartuta, eta plan horrek badakar lanpostuak aldi baterako edo behin betiko murriztea edo kentzea.

3. Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbadunean daudenek ez dute ordainsaririk sorraraziko, eta egoera horretan emandako denbora ez zaie aintzat hartuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideetarako ere.
4. Onartutako eszedentzia-aldia amaitu eta berehala itzuliko dira karrerako funtzionarioak erreserbatuta duten lanpostu eta destinora.
5. Borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbadunak dirauen bitartean, ezingo dute bestelako lanposturik bete sektore publikoan, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez (izan lan- kontratua, izan administrazio-kontratua). Ildo beretik, ezin izango dute jardun ez behin-behineko langileen modura, ez zuzendaritzako langile publiko profesional modura.

#### 145. artikulua. Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia

1. Karrerako funtzionarioari familia elkartzeko borondatezko eszedentzia eman ahal izango zaio, baldin eta ezkontideak zein izatezko bikotekideak beste udalerrri batean badu bizilekua, eta hor bizitzeko arrazoia bada karrerako funtzionario edo langile lan-kontratudun finko modura behin betiko lanpostua lortu duela eta lanpostu horretan diharduela erakunde hauetakoren batean: administrazio publiko, erakunde publiko eta horien menpeko edo horiei lotutako zuzenbide publikoko entitateetako edozeinetan; Herri Kontuen Euskal Epaitegian eta Euskal Autonomia Erkidegoko gainerako estatutu-organoetan; Datuak Babesteko Bulegoan; Lan Harremanen Kontseiluan; lurralde historikoe-tako foru-aldundietan, toki-administrazioetan edo batzar nagusietan; organo konstituzionaletan edo botere judizialaren organoetan eta autonomia-erkidegoetako antzeko organoetan, eta Europar Batasunean nahiz nazioarteko erakundeetan.
2. Eszedentzia hau funtzionarioak eskatuta emango da, eta, gutxienez, bi urte iraungo ditu.
3. Familia elkartzeko borondatezko eszedentzian deklaratzeko, ez da beharrezkoa izango administrazio publikoan aurrez benetan zerbitzuak ematea.
4. Familia elkartzeko borondatezko eszedentzian, ez da lanpostua eta destinoa erreserbatuko.

se haya aprobado un Plan de Ordenación del empleo público o de Optimización de plantillas 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 Seguridad Social que les sea de aplicación.
4. A la conclusión del periodo de excedencia concedido, producirá la reincorporación inmediata del personal funcionario al puesto y destino que mantiene reservado.
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 funcional o contractual ya sea esta de carácter laboral o administrativo, así como desempeñar puestos en calidad de personal eventual o de personal directivo público profesional.

#### Artículo 145. Excedencia voluntaria por agrupación familiar

1. Al personal funcionario de carrera se le podrá conceder la excedencia voluntaria por agrupación familiar, cuando el cónyuge o persona con la que conviva de hecho resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las Administraciones públicas, organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en 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

Egoera horretan, ez da ordainsaririk sortaraziko, eta eszedentzian emandako denbora ez da aintzat hartuko karrera profesionalaren eta hirurtekoen ondorioetarako, ezta Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere.

5. Familia elkartzeko borondatezko eszedentziaren epealdia amaitutakoan, hogeita hamar egun natural izango dituzte karrerako funtzionarioek zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta egoera horretan jarraitu beharko dute, gutxienez, bi urtez, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.

#### 146. artikulua. Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia

1. Funtzionario publikoek, gehienez ere hiru urteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute seme edo alaba bakoitza zaintzeko, izan norberak edukitako seme edo alaba, izan adopzioan edo harreraren hartua (harrera iraunkorra edo adopzio aurrekoa). Epe hori zenbatzeko, kontuan hartuko da zein egunetan jaio den haurra, edo, hala dagokionean, zein egunetan eman den adopzio edo harreraren administrazio-ebazpena edo ebazpena judiziala.

Hiru urtera arteko eszedentzia hartzeko eskubidea izango dute, halaber, euren ardurapeko familiarteko bat zaintzeko (lehen eta bigarren mailako odol- nahiz ezkontza-ahaidetasuna), baldin eta, adina edo istripu, gaixotasun zein desgaitasun bat dela-eta, hura ez bada gai bere kabuz moldatzeko, eta ez badu ordaindutako lanik egiten.

2. Eszedentzia-aldia behin baliatu ahal izango da kausatzaileko, eta, zerbitzuaren beharrekin bat etorritik gero, zati-tuta hartu ahal izango da. Beste kausatzaile batek beste eszedentzia-aldi baterako eskubidea ematen badu, aldi berria has-tean, amaitu egingo da aurretik baliatu den eszedentzia-aldia.
3. Funtzionarioen eskubide indibiduala da eszedentzia hau. Bi funtzionariok kausatzaile bera dela-eta badute eszedentziarako eskubidea, eskubide hori batera erabiltzeko aukera mugatu ahal izango du administrazioak, zerbitzuen funtzionamenduari lotutako arrazoiak justifikatuta.
4. Egoera horretan ematen den denbora aintzat hartuko da hirurtekoen eta Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako.

puesto y destino. Tampoco se devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo que se permanezca en tal situación a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de Seguridad Social.

5. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales desde la conclusión del periodo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar, para solicitar y hacer efectivo el reintegro 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 reintegro.

#### Artículo 146. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares

1. El personal funcionario tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija o hijo, ya lo sea por naturaleza o por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.

También tendrá derecho a un periodo de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

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 Seguridad Social. Asimismo,



Karrera profesionalaren ondorioetarako ere zenbatuko da denbora hori. Hiru urte horietan, familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzian deklaratu aurre-aurretik betetzen zuten lanpostua eta destinoa erreserbatuko zaizkie funtzionarioei. Nolanahi ere, salbuespen izango dira behin-behineko langileentzat edo zuzendaritzako langile publiko profesionalentzat gorde-tako lanpostuak.

5. Funtzionarioek, egoera horretan dauden bitartean, administrazioak antolatzen dituen prestakuntza-ikastaroetan parte hartu ahal izango dute.
6. Onartutako eszedentzia-aldia amaitu bezain laster itzuliko dira funtzionarioak erreserbatuta duten lanpostura eta destinora.
7. Funtzionarioek, familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentziak dirauen bitartean, ezingo dute sektore publikoan bestelako lanposturik bete, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez (izan lan-kontratu, izan administrazio-kontratu). Ildo beretik, ezingo dute lan egin, ez aldi baterako langile modura, ez zuzendaritzako langile publiko profesional modura.

#### 147. artikulua. Genero-indarkeriagatiko borondatezko eszedentzia

1. Genero-indarkeriaren biktima diren emakumezko funtzionarioek eszedentzia eskatzeko eskubidea izango dute, beren burua babesteko edo gizarte-laguntza integraleko eskubideaz baliatzeko. Horretarako, ez da beharrezkoa izango aurrez zerbitzuak ematea gutxieneko denbora batez, eta ez da eskatuko eszedentzian epe jakin batean jarraitzea.
2. Eszedentziako lehen sei hilabeteetan, emakumezko funtzionarioek eskubidea izango dute eszedentzia hartu aurretik betetzen zuten lanpostuaren eta destinoaren erreserbarako; denboratarte hori, bestalde, aintzat hartuko da antzintatasunerako, karrera profesionalerako eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideetarako. Jarduketa judizialek hala eskatzen dutenean, eta biktima babesteko eskubidea benetan bermatuta gera dadin, epe hori hiru hilabete luza ahal izango da (gehienez ere, hamazortzi hilabete), eta goian adierazitako ondorio berberak izango ditu horrek.
3. Eszedentzia honetako lehen hiru hilabeteetan, ordainsariak osorik jasotzeko eskubidea izango du funtzionarioak, eta, hala badagokio, baita seme edo alabaren arduraz izateagatiko familia-prestazioak jasotzeko eskubidea ere. Hurrengo hiru hilabeteetan, berriz, oinarritzko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko ditu.

mo 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 periodo de excedencia concedido, se producirá la reincorporación inmediata del personal funcionario al puesto y destino que mantiene reservado.
7. El disfrute de la excedencia voluntaria por cuidado de familiares impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, ya sea esta de carácter laboral o administrativo, así como desempeñar puestos en calidad de personal eventual o de personal directivo público profesional.

#### Artículo 147. Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género

1. Con la finalidad de hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, las funcionarias de carrera víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia, sin que para ello se requiera haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.
2. Durante los seis primeros meses de la excedencia las funcionarias tendrán derecho a la reserva del puesto y destino que desempeñen, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan y con la finalidad de garantizar la efectividad del derecho de protección de las víctimas, se podrá prorrogar este período por otros periodos de tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente.
3. Durante los tres primeros meses de esta excedencia, la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras, y, en su caso, las prestaciones familiares por hijas e hijos a su cargo. Los tres meses siguientes percibirá las retribuciones básicas más los trienios.

**148. artikulua. Indarkeria terroristagatiko borondatezko eszedentzia**

1. 4/2008 Legearen 24. artikuluan adierazitako karrerako funtzionarioek (4/2008 Legea, ekainaren 19koa, Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egitekoa) eszedentzia berezi bat hartzeko eskubidea izango dute beren burua babesteko edo laguntza jasotzeko, ekintza terroristen biktima izan badira (kalte pertsonal psikiko eta psikofisikoen biktima edo oso mehatxu larrien biktima). Horretarako, ez da beharrezkoa izango gutxienezko denbora bat ematea aurrez zerbitzuan, eta ez da eskatuko eszedentzian epe jakin batean jarraitzea.
2. Eszedentzia horretako lehen sei hilabeteetan, lanpostua eta destinoa erreserbatzeko eskubidea izango dute, eta denbora-tarte hori aintzat hartuko da antzinatasunerako, karrera profesionalerako eta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideetarako. Epe hori hiru hilabete luza ahal izango da (gehienez ere, hamazortzi hilabete), eta goian adierazitako ondorio berberak izango ditu horrek.
3. Eszedentzia hartu eta lehen hiru hilabeteetan, oso-osorik sorraraziko dira eszedentzia hartu arte sorrarazten ziren ordainsariak. Hurrengo hiru hilabeteetan, oinarriko ordainsariak eta hirurtekoak jasoko dira.

**149. artikulua. Borondatezko eszedentzia pizgarriduna**

1. Enplegu publikoa antolatzeko planak edo plantillak optimizatzeko planak aplikatzearen ondorioz giza baliabideen berresleipen-prozesuko lehenengo bi aldietako batean dauden karrerako funtzionarioak (lege honen 113. artikulua), baita plantillei beste dimentsio bat emateko planen eragina jasan duten karrerako funtzionarioak ere, borondatezko eszedentzia pizgarridunean deklaratu ahal izango dira, baldin eta bakoitzak aurrez hala eskatzen badu, bere borondatez.

Era berean, eta aurrez hala eskatuz gero, egoera horretara pasa ahal izango dira enplegu publikoa antolatzeko eta planifikatzeko programa horiek aplikatzearen ondorioz destinoaren zain edo derrigorrezko eszedentzian dauden funtzionarioak.

2. Borondatezko eszedentzia pizgarriduna bost urterako eskatu ahal izango da; denbora horretan, ezin izango da lanposturik bete sektore publikoan, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez (izan lan-kontratua, izan administrazio-kontratua). Ildo

**Artículo 148. 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 periodo a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de Seguridad Social que sea de aplicación. Se podrá prorrogar este periodo por otros periodos de tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente.
3. En los tres primeros meses desde la incorporación a esta excedencia se devengarán en su integridad las retribuciones que se vinieran devengando a la fecha de acceso a la misma. Los tres meses siguientes la persona percibirá las retribuciones básicas más los trienios.

**Artículo 149. Excedencia voluntaria incentivada**

1. El personal funcionario de carrera que, como consecuencia de la aplicación de Planes de Ordenación del empleo público o de Planes de Optimización de plantillas, se encuentre en alguna de las dos primeras fases de proceso de reasignación de efectivos a que se refiere el artículo 113 de la presente Ley, así como el personal funcionario de carrera afectado por dichos Planes cuando tengan por objeto redimensionar las plantillas existentes, podrá ser declarado, previa solicitud individual de carácter voluntario, en situación de excedencia incentivada.

Igualmente, y previa solicitud al efecto, podrá pasar a esta situación el personal funcionario que se encuentre en la situación de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de los citados programas de ordenación y planificación 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 funcional o contractual, ya sea esta de carácter laboral o adminis-



beretik, ezin izango da lan egin, ez behin-behineko langile modura, ez zuzendaritzako langile publiko profesional modura.

3. Karrerako funtzionarioek, borondatezko eszedentzia pizgarridunaren epealdia amaitutakoan, hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, ofizioz, eta, egoera horretan jarraitu beharko dute, gutxienez, bi urtez, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.
4. Borondatezko eszedentzia pizgarridunean dauden funtzionarioek ezin badute zerbitzu aktibora itzuli lanpostu hutsik ez dagoelako, egoera horretan segituko dute harik eta lanposturen bat hutsik geratzen den arte.
5. Borondatezko eszedentzia pizgarridunera pasatzen direnek eskubidea izango dute oinarrizko ordainsarien eta ordainsari osagarrien hileroko bat jasotzeko (kudeaketa-helburuei eta aparteko haborokinei dagozkien ordainsariak salbu), baita lanean emandako azken lanpostuan sorrarazitako aparteko ordainsarien zati proportzionala jasotzeko ere, zerbitzuan benetan emandako urte bakoitzeko (gehienez ere, hogeita lau hileroko).
6. Eszedentzia honek ez du ekarriko lanpostua eta destinoa erreserbatzeko eskubiderik, eta bertan emandako denbora ez da aintzat hartuko karrera profesionalaren eta hiru urtekoen ondorioetarako, ezta aplikatu beharreko Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako ere.
7. Borondatezko eszedentzia pizgarridunean dauden funtzionarioek uko egin ahal izango diote eszedentzia hori baliatzeari, baina jasotako ordainsariaren zati proportzionala itzultzeko obligazioa izango dute.

#### **150. artikulua. Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia**

1. Karrerako funtzionarioek sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia hartu ahal izango dute, baldin eta zerbitzu aktiboan badaude, bai funtzionario moduan edo estatutupeko langile moduan, beste kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde batean, bai langile lan-kontratudun moduan, edozein administrazio publikotan. Nolanahi ere, ezingo dute eszedentzia hori hartu dagokion bateragarritasuna lortu badute, edo sektore publikoko erakundetan zerbitzuak ematen hasi badira eta ez badagokie beste egoera batean geratzea.

trativo, 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 periodo de permanencia en la situación de excedencia voluntaria incentivada, para solicitar y hacer efectivo el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.
4. El personal funcionario que hallándose en situación voluntaria incentivada no pudiera obtener el reingreso al servicio activo por falta de vacante, continuara en dicha situación hasta tanto se produzca dicha vacante.
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 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 150. 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 o estatutario en otro Cuerpo, o Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación o como personal laboral de cualquier Administración pública, salvo que hubiese obtenido la oportuna compatibilidad, o pase a prestar servicios en entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación





- |  |  |
|--|--|
| <p>2. Eszedentzia ofizioz deklaratu da, baldin eta zerbitzuak emateari ekiten bazaio administrazio edo erakunde publiko bereko beste kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde batean edo langile lan-kontratudun modura; gainerako kasuetan, interesa duen funtzionarioak eskatuta deklaratu da eszedentzia.</p>  | <p>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.</p>   |
| <p>3. Karrerako funtzionarioek egoera horretan jarraitu ahal izango dute egoera hori eragin zuen zerbitzu-harremanak dirauen bitartean.</p>  | <p>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.</p>  |
| <p>4. Karrerako funtzionarioek, kargua uzten dutenetik aurrera, hogeita hamar egun natural izango dituzte zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko. Zerbitzu aktibora itzuli ezean, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratu dira, ofizioz, eta, egoera horretan jarraitu beharko dute, gutxienez, bi urtez, zerbitzu aktibora itzultzeko eskaera egiteko ezarritako epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.</p>   | <p>4. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales desde la fecha del cese para solicitar y hacer efectivo el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.</p>   |
| <p>5. Bitarteko funtzionarioek edo langile lan-kontratudunek ezingo dute igaro administrazio-egoera honetara.</p> <p>Karrerako funtzionarioak, bestalde, sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzian deklaratu ahal izango dira, baldin eta beste kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde batean hasten badira lanean bitarteko funtzionario, estatutupeko aldi baterako langile edo langile lan-kontratudun modura.</p>  | <p>5. El personal funcionario interino o laboral temporal no podrá pasar a esta situación administrativa.</p> <p>Por su parte, el personal funcionario de carrera podrá ser declarado en situación administrativa de excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público si pasa a desempeñar puestos como personal funcionario interino, personal estatutario temporal o personal laboral temporal en otro Cuerpo, Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación</p>  |
| <p>6. Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzian dauden karrerako funtzionarioek eutsi egingo diote karrerako funtzionarioaren izaerari sorburu-administrazioan, baina ez zaie erreserbatuko ez lanpostua, ez destinoa, eta destino modura duten administrazio publikoaren araubidea aplikatuko zaie.</p>  | <p>6. 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, aplicándosele el régimen de la Administración pública en la que esté destinado de forma efectiva.</p>  |
| <p>7. Administrazio publikoak erabakitzen badu bere sektore publikoan erakunde instrumental bat sortzea (lege honen 7. artikuluan araututakoak barne) edo funtzionarioak dagoeneko sortuta dagoen erakunde bati atxikitzea, sektore publikoan zerbitzuak emateko eszedentzia-egoerari atxikiko zaizkio bai erakunde horietara esleitzen diren karrerako funtzionarioak, bai programa espezifiko bidez edo izenpetutako hitzarmenen bidez haietan zerbitzuak ematen dituzten karrerako funtzionarioak. Kasu horietan, egoera horretan emandako denbora kontuan hartuko da hirurteko eta karrera profesionalaren ondorioetarako; era berean, funtzionarioek eskubidea izango dute lanpostuak betetzeko prozeduratan parte hartzeko eszedentzian dauden admi-</p> | <p>7. En los casos en que la Administración pública proceda a la creación de una entidad instrumental en el sector público propio, incluidas las reguladas en el artículo 7 de la esta Ley, o a la adscripción de personal funcionario a una entidad ya creada, el personal funcionario 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, teniendo, asimismo, derecho a participar en todos los procedimientos de provisión de puestos en la administración en la que</p> |

nistrazioan, eta ez diote zertan uko egin erakunde horretan betetzen duten lanpostuari.

8. Karrerako funtzionarioak sektore publikotik kanpo geratzen direnean zerbitzuak ematen dituzten erakunde edo entitateen izaera aldatzen delako, sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentziaren deklarazioaren ondorioetarako, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratuko dira, eta ezin izango zaie exijitu sektore publikoan gutxieneko denbora bat egitea benetako zerbitzuak ematen.

Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentziarako xedatutakoan oinarrituko da egoera horretan eman beharreko denboraren araubidea eta zerbitzu aktibora itzultzeko araubidea.

### 151. artikulua. Destinoaren zain egotea

1. Karrerako funtzionarioak destinoaren zain izeneko egoeran deklaratuko dira, baldin eta, giza baliabideen berresleitze-prozesu batean sartuta egonik, lanposturik lortzen ez badute lehenengo bi faseetan, fase integratuan (hala badagokio) edo, zuzenean, berresleitzeko lanpostuen zerrenda bat egitera jotzen denean.
2. Destinoaren zain dauden funtzionarioek honako hauek jasoko dituzte: oinarritzko ordainsariak; karrera profesionaleko osagarria edo -horrelakorik ezean- gradu pertsonal finkatuarena, eta egoera horretara pasatu aurreko lanpostuari dagokion lanpostuagatik osagarriaren ehuneko berrogeita hamar.
3. Destinoaren zain dauden karrerako funtzionarioak behartuta daude:
  - a) Eskaintzen zaizkien destinoak onartzera, baldin eta aurreko lanpostuaren antzeko ezaugarriak badituzte eta destinatuta zeuden lurralde historikoan badaude.
  - b) Aldi baterako betetzera aurreko lanpostuaren antzeko ezaugarriak dituzten lanpostuak, betiere, zerbitzuaren premiak direla-eta eskatzen bazaie. Lanpostu horiek aldi baterako betetzeak eten egingo du artikulua honen bosgarren zenbakian aurreikusitako epe-zenbatzea.
  - c) Lanpostuak betetzeko lehiaketetan parte hartzea, betiere, euren kidego, eskala, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldera egokitutako lan-

se encuentra en excedencia sin necesidad de renunciar al puesto de trabajo que desempeñe en la citada entidad.

8. 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 periodo mínimo de prestación de servicios efectivos en el sector público.

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

### Artículo 151. Expectativa de destino

1. El personal funcionario de carrera afectado por un proceso de reasignación de efectivos que no haya podido obtener puesto de trabajo en las dos primeras fases, en la fase integrada, en su caso, o cuando se acuda directamente a la elaboración de una relación de puestos de trabajo en reasignación, será declarado en la situación de expectativa de destino.
2. El personal funcionario 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 quinto 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

postuetarako deia egiten bada, eta lanpostu horiek funtzionarioak destinatuta zeuden lurralde historikoan badaude.

- d) Nahitaez parte hartzera prestakuntza-programa ebaluatuetan, zeinetarako deia egingo baitzaie gaitasun profesionalak indartzeko.
4. Lege honen 113. artikuluan ezarritako moduan egingo da destinoaren zain dauden karrerako funtzionarioen atxikipena.
5. Destinoaren zain, gehienez, urtebete egon ahal dira, eta epealdi hori igaro ondoren, derrigorrezko eszedentziara pasako dira.
6. Gainontzeko ondorioei dagokienez, egoera horretan egotea eta zerbitzu aktiboan egotea parekoak dira.

#### 152. artikulua. Aldi baterako nahitaezko eszedentzia

1. Karrerako funtzionarioak aldi baterako nahitaezko eszedentziara pasako dira destinoaren zain gehienez eman dezaketen denbora igarotzen denean, edo egoera horren ondoriozko eginbeharrak betetzen ez direnean.
2. Gehienez ere, hiru urtekoa izango da aldi baterako nahitaezko eszedentziaren iraupena; hiru urte horiek igaro ondoren, nahitaezko eszedentziara pasako da funtzionarioa.
3. Aldi baterako nahitaezko eszedentzian deklaraturako karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute honako hauek jasotzeko: oinarritzko ordainsariak eta karrera profesionaleko osagarria, edo, halakorik ez badago, gradu pertsonal finkatua. Egoera horretan emandako denbora aintzat hartuko da hirurtekoetarako, eskubide pasiboetarako eta, hala badagokio, gradu pertsonala edo karrera profesionalaren maila finkatzeko.

#### 153. artikulua. Nahitaezko eszedentzia

1. Karrerako funtzionarioak nahitaezko eszedentziara pasako dira honako kasu hauetan:
- a) Funtzionarioak behin-behinean lanpostu bati atxiki behar zaizkionean, baina hori ezinezkoa denean haien kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean lanpostu hutsik ez dagoelako edo haiek ez dituztelako betetzen lanpostua hornitzeko baldintzak (salbuespena izango da lege honen 143.5 artikuluan ezarritakoa).

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. La adscripción del personal funcionario de carrera en expectativa de destino se efectuará en los términos del artículo 113 de esta Ley.
5. El período máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de 1 año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa temporal.
6. A los restantes efectos, esta situación se equipara a la de servicio activo.

#### Artículo 152. 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 153. 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 143.5 de la presente Ley.



- b) Eginkizun-gabetze irmoaren aldia igarota (157.4 artikuluan adierazten diren baldintzetan), edo familiartekoak zaintzeko eszedentzia amaituta, funtzionarioek itzultzea eskatzen dutenean, baina ez dagoenean lanpostu hutsik haien kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean, edo ez dituztenean lanpostua hornitzeko baldintzak betetzen.
- c) Aldi baterako nahitaezko eszedentzian gehienez eman daitekeen denbora igaro delako edo lege honen 151.3 artikuluan zehaztutako eginbeharrak betetzen ez dituztelako.
2. Derrigorrezko eszedentzian deklaraturako karrerako funtzionarioek eskubidea izango dute honako hauek jasotzeko: oinarritzko ordainsariak eta aitortutako karrera profesionaleko osagarriaren ehuneko berrogeita hamar, edo, horrelakorik ezean, gradu pertsonal finkatuaren ehuneko berrogeita hamar. Egoera horretan ematen duten denbora hori aintzat hartuko da hirurtekoen eta karrera profesionalaren ondorioetarako eta aplikatu behar zaien Gizarte Segurantzako araubideko eskubideen ondorioetarako.
3. Nahitaezko eszedentzian dauden karrerako funtzionarioei destino bat ematen bazaie enplegu publikoa antolatzeko edo plantillak optimizatzeko planak aplikatzearen ondorioz, eta hori dela-eta egoitza aldatu behar badute, eskubidea izango dute gaiari buruzko araudian kontzeptu hori dela-eta ezarritako ordainsariak jasotzeko.
- b) Si cumplido el período de suspensión firme de funciones, en las condiciones señaladas en el artículo 157.4, o concluido el de excedencia para atender al cuidado de familiares, el personal funcionario solicita el reingreso y no hubiera puesto vacante de su Cuerpo, Escala o agrupación sin requisito de titulación o no reúna los requisitos para su provisión.
- 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 151.3 de esta Ley.
2. La persona funcionaria 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 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 o de Optimización de plantillas, 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.

#### 154. artikulua. Nahitaezko eszedentziaren araubide juridikoa

1. Nahitaezko eszedentzian dauden karrerako funtzionarioek derrigorrez parte hartu beharko dute beren kidego, eskala, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostuak hornitzeko egiten diren lehiaketadeialdi guztietan; era berean, eta, betiere, funtzio publikoko eskumena duen organoak beharrezkotzat jotzen badu, nahitaez parte hartu beharko dute kasuan kasuko administrazioak eskaintzen dizkien prestakuntza ebaluatuko programetan, beren ezagutza eta trebetasunak administrazioaren beharrian funtzionaltara eta bete ditzaketen balizko lanpostuetara egokitzeko.
2. Edonola ere, aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu huts bat dagoen unean bertan erabakiko du administrazioak funtzionarioak nahitaez itzuli behar duela zerbitzu aktibora, eta funtzionarioak onartu egin beharko du esleitzen zaion destinoa, betiere, dagokion kidego, eskala,

#### Artículo 154. 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

espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostua bada eta lanpostuzerrendan eta antzeko baliabideetan eskatzen diren baldintzak betetzen baditu.

3. Karrerako funtzionarioak norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratu dira, ofizioz, baldin eta artikuluko honetan jasotako eginbeharrak betetzen ez badituzte, edo, administrazioak nahitaezko eginbehartzat jo arren, 30 eguneko epean zerbitzu aktibora itzultzen ez badira. Eta egoera horretan jarraitu beharko dute, gutxienez, bi urtez.

Bi urteko epe hori egoera hauetakoren bat gertatu eta hurrengo egunetik aurrera zenbatuko da:

- a) Lehiaketan parte hartzeko eskabide-epea amaitzen denean.
  - b) Prestakuntza ebaluatuko nahitaezko programetan parte hartzeko azken eguna.
  - c) Administrazioak eraginpeko funtzionarioak zerbitzu aktibora nahitaez itzultzeko xedatu duen hogeita hamar egun naturalen epea amaitzen denean.
4. Nahitaezko eszedentzian dagoen karrerako funtzionarioak ezin du sektore publikoko lanposturik bete, ez funtzionario-harremanaren bidez, ez kontratu-harremanaren bidez (izan administrazio-kontratua, izan lan-kontratua), ezta behin-behineko langile edo zuzendaritzako langileentzako gordetako lanposturik ere. Sektore publikoan lanpostu bat lortzen badu, dagokion administrazio-egoerara igaroko da, lege honetan aurreikusitakoaren arabera.

#### 155. artikulua. Eginkizun-gabetzea

1. Eginkizun-gabetzea behin-behinekoa edo irmoa izan daiteke.
2. Eginkizun-gabetzean deklaraturako funtzionarioek, egoera horretan egon behar duten bitartean, ezin izango dute beren eginkizunik bete, eta beren izaerari dagozkion eskubide guztiak galduko dituzte, betiere, hargatik eragotzi gabe lege honetan behin-behineko eginkizun-gabetzerako xedatzen dena.
3. Eginkizun-gabetzean deklaraturako funtzionario publikoek, zigorra edo zehapena betetzen duten bitartean, ezinongo dute zerbitzurik bete inongo administrazio publikotan, erakunde publikotan, zuzenbide publiko edo pribatuko agentzia edo erakunde publikotan, fundazioetan, enpresa edo

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, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados.

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

- 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 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 funcional o contractual, sea ésta de naturaleza administrativa o laboral, así como tampoco puestos reservados al personal eventual o al personal directivo. Si obtuviera un puesto de trabajo en el sector público pasará a la situación administrativa que corresponda, conforme a lo previsto en esta Ley.

#### Artículo 155. Suspensión de funciones

1. La suspensión de funciones podrá ser provisional o firme.
2. El personal funcionario declarado en suspensión de funciones quedará privado, durante el período de permanencia en tal situación, del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a su condición, sin perjuicio de lo dispuesto en la presente Ley para el supuesto de suspensión provisional.
3. El personal funcionario 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 pri-



elkarte publikotan eta sektore publikoaren menpe eta hari atxikita dauden erakunde instrumentaletan (lege honen 7. artikuluan araututakoak barne).

vado, fundaciones, empresas o sociedades públicas y demás entidades instrumentales dependientes y vinculadas al sector público de las mismas, incluidas las reguladas en el artículo 7 de la esta Ley.

### 156. artikulua. Behin-behineko eginkizun-gabetzea

1. Prozedura judicial bat zein diziplinako espediente bat izapidetzearen ondorioz, funtzionarioa behin-behinean eginkizun-gabetuta uzteko erabakia har daiteke, betiere, interes publikoaren babesak hala eskatzen badu, salbuespenez.
2. Diziplinako espediente bat izapidetzen ari den bitartean, hura irekitzeko eskumena duen organoak deklaratu du behin-behineko eginkizun-gabetzea. Izapidetze aldi horretan, behin-behineko eginkizun-gabetzea ezingo da sei hilabetetik gora luzatu, atzerapena espedientepeko funtzionarioari egotzi ezin bazaio, behintzat.
3. Prozedura judicial baten menpe dagoen funtzionarioaren behin-behineko eginkizun-gabetzea auzi penalaren izapide guztiak amaitu arte luzatu ahal izango da.

Nolanahi ere, izapidetze-aldi horretan, organo judicialak behin-behineko espetxealdia erabakitzen badu edo lana egitea eragozten duten beste neurri batzuk ezartzen baditu, funtzionarioa behin-behineko eginkizun-gabetzean deklaratuko da, neurri horiek indarrean dauden bitartean.

Kasu horretan, administrazio edo erakunde publiko bakoitzean funtzio publikoko eskumena duen organoak deklaratu du behin-behineko eginkizun-gabetzea, erabaki judiciala eman zen eguneko ondorioekin.

4. Halaber, behin-behineko eginkizun-gabetuta dauden funtzionarioek lanpostua galduko dute, baldin eta, euren egotz dakizkiekeen arrazoiak direla-eta, prozedura eteten bada, eta, ondorioz, kautelazko neurria sei hilabetetik gorakoa bada.
5. Behin-behineko eginkizun-gabetuta dauden funtzionarioek eskubidea izango dute oinarrizko ordainsariak jasotzeko, bai eta, hala badagokio, familia prestazioak jasotzeko ere, euren ardurapean seme edo alabaren bat izateagatik. Nolanahi ere, ez dute inolako ordainsaririk jasotzeko eskubiderik izango agertzen ez badira edo espedientea –euren egotz dakizkiekeen arrazoiengatik– atzeratzen bada.
6. Behin espedientea ebatzita, ez bada irmo deklaratzen eginkizun-gabetzea, funtzionarioa berehala itzuliko da lanpostura; jaso gabeko ordain-

### Artículo 156. 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 al mismo, 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

sariak jasoko ditu, eta zerbitzu aktibo modura zenbatuko zaio behin-behineko eginkizun-gabetzean emandako denbora, baita honako hauen ondorioetarako ere: karrera profesionaleko eskubideak, hirurtekoen aitortpena, barne-sustapena eta aplikatu behar zaion Gizarte Segurantzako araubideko eskubideak.

#### 157. artikulua. Eginkizun-gabetze irmoa

1. Auzi penalean emandako epaiaren bitartez edo diziiplina-zehapen irmoaren bitartez ezarriko da eginkizun-gabetze irmoa. Diziiplina-zehapenaren ondorioz deklaratzeko den eginkizun-gabetze irmoa ezin izango da sei urtetik gora luzatu; zehapena administrazio-bidean irmo bilakatzen denetik aurrera beteko da, betiere, aintzat hartuta behin-behineko eginkizun-gabetzean emandako denbora.

Epai judizialaren ondoriozko eginkizun-gabetze irmoa bere horretan ezarriko da.

2. Eginkizun-gabetze horrek, sei hilabetetik gorakoa bada, lanpostua eta destinoa galtzea ekarriko du.
3. Behin zehapena beteta, karrerako funtzionarioak hogeita hamar egun natural izango ditu zerbitzu aktibora itzultzea eskatzeko eta itzultzeko, eta itzuli ezean, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzian deklaratu da, ofizioz.

Eginkizun-gabetzea sei hilabetetik beherakoa bada, aurreko lanpostura eta destinora itzuliko da automatikoki.

4. Lanpostua eta destinoa galtzea eragin duen eginkizun-gabetzearen zehapena beteta, funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzen badu, baina sei hilabeteko epean halakorik onartzen ez badiote lanpostu hutsik ez dagoelako, nahitaezko eszedentzian deklaratu da hura, erantzukizun penal edo diziplinazkoa iraungitzen den egunetik aurrerako ondorioekin. Zerbitzu aktibora itzultzeko ebazpenak, epe horretan ematen bada, itzultze horrek dituen ondorio ekonomiko eta administratiboak izango ditu.
5. Eginkizun-gabetze irmoak dirauen bitartean, ezin izango da parte hartu lanpostuak hornitzeko prozeduretan.

#### 158. artikulua. Zerbitzu aktibora itzultzea

1. Funtzionarioek, administrazio-egoera bakoitzarako ezartzen den epean, sorburu-administratioko zerbitzu aktibora itzultzeko eskatu behar dute, bai eta itzuli ere.

puesto de trabajo, el abono de las retribuciones dejadas de percibir y el cómputo como servicio activo del tiempo de permanencia en la situación de suspenso provisional, incluidos los derechos en relación con la carrera profesional, el reconocimiento de trienios, la promoción interna y los derechos en el régimen de Seguridad Social que le sea de aplicación.

#### Artículo 157. 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 158. Reingreso al servicio activo

1. El personal funcionario deberá solicitar y hacer efectivo el reingreso en su Administración de origen dentro del plazo establecido para cada situación administrativa concreta.



- |  |  |
|--|--|
| <p>2. Funtzio publikoko eskumena duen organoaren ebazpen baten bidez erabakiko da zerbitzu aktibora itzultzea; ebazpen horretan erabakitzen den egunean itzuli beharko da, eta egun horretatik aurrera izango ditu horrek ondorio ekonomikoak.</p> <p>3. Ebazpenean ezarritako epean lanpostuaz jabetu ezean, norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzia deklaratu da, justifikatutako zenbait egoeretan izan ezik. Bi urtez jarraian egon beharko da, gutxienez, egoera horretan, itzultzeko eskabidea egiteko epea amaitu eta hurrengo egunetik aurrera.</p> <p>4. Zerbitzu aktibora itzultzeko, administrazio publikoetako langileen bateraezintasun-araubidea aplikatuko da.</p> <p>5. Zerbitzu aktibora itzultzearen ondorioetarako, aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu hustzat joko da titularrik gabeko lanpostu edo dotazio oro, baldin eta dagokion kidego, eskala, azpi-eskala, aukera, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde, mota edo kategoriara egokitzen bada, edota egiaztatzen diren gaitasun profesionaletara egokitzen bada (gaitasun horiek garapen profesionaleko gradua edo, horrelakorik ezean, funtzionarioak finkatutako gradu pertsonala aitortuta egiaztatzen dira).</p> <p>Nolanahi ere, zerbitzu aktibora itzultzearen ondorioetarako, ez dira lanpostu hustzat joko behin betiko hautaketa- eta horniketa-prozesuetan banan-banan itundu eta identifikatutako lanpostuak.</p> | <p>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.</p> <p>3. La falta de toma de posesión en el plazo establecido en la resolución, salvo causas justificadas, dará lugar a la declaración de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.</p> <p>4. El reingreso al servicio activo estará sujeto al régimen de incompatibilidades aplicable al personal al servicio de las Administraciones públicas.</p> <p>5. A efectos de reingreso al servicio activo, se entenderá como vacante dotada presupuestariamente todo puesto o dotación carente de 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.</p> <p>En todo caso, no tendrán la consideración de vacantes a efectos del reingreso al servicio activo aquellos puestos comprometidos e identificados de manera individualizada en procesos de selección o provisión definitiva.</p> |
|--|--|

**159. artikulua. Zerbitzu aktibora itzultzea lanpostu-erreserba dakarren egoera batetik**

1. Lanpostu-erreserba dakarren egoera batetik zerbitzu aktibora itzultzeko, egoera bakoitzerako ezarritako epeari jarraituko zaio, eta zerbitzura itzultze hori eraginkorra izango da dagokion ebazpena jakinarazten den egunetik aurrera; ebazpena jakinarazi eta –gehienez ere– hiru eguneko epean itzuli beharko da zerbitzu aktibora.
2. Lanpostu-erreserba dakarren egoeran dagoen funtzionarioak lanpostu-erreserba galtzen badu, eta, ondoren, lanpostua utzi behar badu lege honetako 96.1. artikuluko b) eta c) letretan eta 102 eta 104. artikuluetan xedatutakoa betez, zerbitzu aktibora itzultzen denean, lanpostu bat atxikiko zaio, behin-behinean, sorburu-administrazioan, harik eta behin betiko lanpostu bat lortu arte. Funtzionarioari atxikitzen zaion lanpostu horrek berari dagokion kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-

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

1. El reingreso al servicio activo del personal funcionario que provenga de una situación que conlleve reserva de puesto de trabajo se efectuará dentro del plazo establecido para cada situación y será efectivo a partir de la fecha de la notificación de la resolución correspondiente, debiendo realizarse el mismo en el plazo máximo de tres días a contar desde el mismo día de la notificación.
2. Al personal funcionario que durante su permanencia en una situación que conlleva reserva de puesto de trabajo haya perdido dicha reserva y cese posteriormente en su puesto de trabajo en virtud de lo dispuesto en los artículos 96.1, apartados a) y c), 102 y 104 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



taldekoa izan behar du, eta hark bete egin behar du lanpostu-zerrendan eskatzen diren baldintzak. Ahal dela, udalerrri bereko lanpostu bat atxikiko zaio, eta, hantxe lanposturik ez badago, lurralde historiko berekoa, betiere, administrazio bakoitzak ezartzen duen prozeduraren arabera. Lanpostu horrek aurretik betetzen zuten lanpostuak baino maila baxuagoa izan dezake: gehienez ere, bi maila gutxiago. Nolanahi ere, horrek guztiak ez du eragotziko lege honen 106.5 artikulua xedatzen duena.

#### 160. artikulua. Zerbitzu aktibora itzultzea lanpostu-erreserbarik ez dakarren egoera batetik

1. Lanpostu-erreserbarik ez daukaten funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeari dagokionez, bide hau lehenetsiko da: lanpostuak hornitzeko prozeduretan parte hartzea, lehiaketaren edo izendapen askearen sistemen bidez. Honela ere itzuli ahal izango dira funtzionarioak zerbitzu aktibora: behin-behineko atxikita beren kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostu huts batera. Hala eginez gero, egoera horretan geldituko dira behin betiko destinoa lortu arte, lanpostuak hornitzeko ohiko prozeduretako baten bidez lortu ere.
2. Behin-behineko atxikipenaren bidez zerbitzu aktibora itzultzen diren funtzionarioak, behin betiko lanpostua lortzen ez duten bitartean, beren kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeko lanpostu batera atxikiko dira, euskal administrazio publikoetako bakoitzak ezartzen duen prozeduraren arabera, betiere, lanpostu-zerrendako baldintzak betetzen badituzte; lanpostu horrek funtzionarioek finkatutako gradua baino maila baxuagoa izan dezake: gehienez ere, bi maila gutxiago.
3. Lanpostu-erreserbarik ez daukaten funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeko, beharrezkoa izango da aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu hutsen bat egotea. Zerbitzura itzultzeko, funtzionarioen administrazio-egoeren lehenetsun-hurrenkera honi jarraituko zaio:
  - a) Aldi baterako nahitaezko eszedentzia.
  - b) Destinoaren zain egotea.
  - c) Nahitaezko eszedentzia.
  - d) Genero-indarkeriagatik borondatezko eszedentzia.
  - e) Indarkeria terroristagatik borondatezko eszedentzia.
  - f) Sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia, lege honen

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 106.5 de la propia Ley.

#### Artículo 160. Reingreso al servicio activo proveniente de una situación que no conlleve reserva de puesto

1. El reingreso de aquellos funcionarios y funcionarias que no tengan 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, o Escala o Agrupación profesional sin requisito de titulación, permaneciendo en dicha situación hasta tanto obtengan destino definitivo por alguno de los procedimientos ordinarios de provisión de puestos de trabajo.
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 tengan 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 regu-



- |   |   |
|---|---|
| <p>150.7 artikuluan araututakoaren kasuan.</p> <p>g) Sektore publikoan zerbitzuak emateko gainerako borondatezko eszedentziak.</p> <p>h) Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.</p> <p>i) Norberaren interesarengatik borondatezko eszedentzia.</p> <p>j) Beste administrazio publiko batzuetan zerbitzuak ematea.</p> <p>k) Borondatezko eszedentzia pizgarriduna.</p> <p>l) Eginkizun-gabetzea.</p> | <p>lado en el artículo 150.7 de la presente Ley.</p> <p>g) Resto de excedencias voluntarias para prestar servicios en el sector público.</p> <p>h) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.</p> <p>i) Excedencia voluntaria por interés particular.</p> <p>j) Servicio en otras Administraciones públicas.</p> <p>k) Excedencia voluntaria incentivada.</p> <p>l) Suspensión de funciones</p> |
|---|---|
4. Funtzionarioak zerbitzu aktibora itzultzeko eskatzen badu, baina halakorik lortzen ez badu, dela aurrekontu-zuzkidura duen lanpostu hutsik ez dagoelako bere kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean, dela ez dituelako lanpostu-zerrendan ezarritako baldintzak betetzen lanpostura iristeko, nahitaezko eszedentziara pasako da lanpostu huts bat suertatu eta zerbitzu aktibora itzultzeko modua izan arte (salbuespena izango da lege honetako 143.5 artikuluan xedatutakoa).
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 143.5 de esta Ley.

#### 161. artikulua. Bitarteko funtzionarioen administrazio-egoerak

1. Bitarteko funtzionarioei zerbitzu aktiboaren eta eginkizun-gabetzearen administrazio-egoerak aplikatuko zaizkie, betiere, euren egoerak dituen berezitasunekin.
2. Bitarteko funtzionarioek, aurreko zenbakian aurreikusitako administrazio-egoerei ez ezik, honako administrazio-egoera hauei ere heldu ahal izango diete, lanpostua erreserbatuta:
  - a) Familiartekoak zaintzeko borondatezko eszedentzia.
  - b) Genero-indarkeriagatik eta indarkeria terroristagatik eszedentzia.
  - c) Familia elkartzeko borondatezko eszedentzia.
3. Artikulu honen bigarren zenbakian azaltzen diren eszedentziatariko batean dauden bitarteko funtzionarioei lanpostua eta destinoa erreserbatuko zaizkie, kasu hauetan izan ezik: lanpostua erregelamenduz hornitu bada karrerako funtzionario batekin, bitarteko funtzionarioaren izendapena justifikatu zuen egitatezko baldintza desagertzen bada, edo lege honetan langile-mota

#### Artículo 161. Situaciones administrativas del personal funcionario interino

1. Al personal funcionario interino se le aplicará, con las particularidades derivadas de la naturaleza de su condición, las situaciones administrativas de servicio activo y suspensión de funciones.
2. Además de las previstas en el apartado anterior, el personal funcionario interino podrá acogerse, manteniendo la reserva de su puesto, a las situaciones administrativas siguientes:
  - a) Excedencia por cuidado de familiares.
  - b) Excedencia por razón de violencia de género y por violencia terrorista.
  - c) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.
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 cual-

horrek lanpostua uzteko aurreikusitako egoerarikoren bat suertatzen bada.

#### **162. artikulua. Langile lan-kontratudunen egoerak**

1. Euskal administrazio publikoen zerbitzuko langile lan-kontratadunek Langileen Estatutuan ezarritakoa eta aplikatzen zaizkien hitzarmen kolektiboetan ezarritakoa bete behar dute.
2. Hitzarmen kolektiboetan, erabaki daiteke euren aplikazio-eremuko langile lan-kontratadun finkoei titulu hau aplikatzea, Langileen Estatutuan ezarritakoarekin bateragarri diren alderdi guztietan.

### **XI. TITULUA**

#### **EUSKAL ENPLEGATU PUBLIKOEN ESKUBIDEAK, BETEBEHARRAK, JOKABIDE-KODEA ETA BATERAEZINTASUNAK**

##### **I. KAPITULUA**

**Euskal enplegatu publikoen eskubideak. Baimeak, oporrak eta lanaldi-araubidea**

#### **163. artikulua. Euskal enplegatu publikoen eskubide indibidualak**

Euskal enplegatu publikoek honako eskubide indibidual hauek dituzte:

- a) Karrerako funtzionarioaren izaeraren mugiezintasunerako eskubidea.
- b) Nagusi hurrenen eskutik informazioa jasotzeko eskubidea: administrazio-unitateko helburuei, antolamenduari eta funtzionamenduari buruzko informazioa, eta, batez ere, beren mendekotasun hierarkikoari buruz eta dagozkien eskumen, betebeharrak eta erantzukizunei buruzkoa.
- c) Euren maila profesionalari dagozkion funtzio eta zereginak benetan betetzeko eskubidea, betiere, karrera profesionalan izan duten aurrerapenaren arabera.
- d) Karrera profesionalan eta barne-sustapenean aurrera egiteko eskubidea, lege honetan ezarritakoaren arabera.
- e) Emandako zerbitzuari dagozkion ordainsariak eta kalte-ordainak jasotzeko eskubidea.
- f) Lanean diharduten unitateari esleitutako helburuak lortzen parte hartzeko eskubidea.
- g) Etengabeko prestakuntza izateko eta ezagutza nahiz gaitasun profesionala etenik gabe eguneratzen jarraitzeko eskubidea (ahal dela, lan-ordutegiaren barruan).

quiera de las circunstancias de cese previstas para este tipo de personal en la presente Ley.

#### **Artículo 162. Situaciones del personal laboral**

1. El personal laboral al servicio de las Administraciones públicas vascas se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los convenios colectivos que les sean de aplicación.
2. Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación del presente Título al personal laboral fijo incluido en su ámbito de aplicación, en todo aquello que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

### **TÍTULO XI**

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

##### **CAPÍTULO I**

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

#### **Artículo 163. Derechos individuales del personal empleado público vasco**

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

- a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.
- b) A ser informado por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente y, en especial, de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que le incumben.
- c) Al desempeño efectivo de las funciones y al desempeño de las tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.
- d) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna en los términos establecidos en esta Ley.
- e) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.
- f) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios.
- g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.



- |    |  |    |   |
|----|--|----|---|
| h) | Lanean, intimitatea, sexu-joera, norberaren irudia eta duintasuna errespetatuak izateko eskubidea.   | h) | Al respeto de su intimidad, orientación sexual, propia imagen y dignidad en el trabajo.   |
| i) | Sexu-jazarpenaren, sexuan oinarritutako jazarpenaren, jazarpen moralaren eta lan-jazarpenaren aurrean arreta eta babesa jasotzeko eskubidea.   | i) | A la atención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.   |
| j) | Inolako diskriminaziorik ez izateko eskubidea, jaiotza, arraza edo etnia, generoa, sexua edo orientazio sexuala, erlijioa edo sinesmenak, iritzia, desgaitasuna, adina edo bestelako egoera edo inguruabar personal nahiz sozialak direla-eta. | 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) | Norberaren bizimodua, familia eta lana uztartzeko neurriak baliatzeko eskubidea.   | k) | A acogerse a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.  |
| l) | Adierazpen-askatasuna izateko eskubidea, antolamendu juridikoaren mugak errespetatuta.   | l) | A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.   |
| m) | Datu pertsonalen babeserako eta pribatutasunerako eskubidea.   | m) | A la protección y privacidad de los datos de carácter personal de los empleados públicos.   |
| n) | Oporrak, atsedeen-aldiak eta baimenak izateko eskubidea.   | n) | A las vacaciones, descansos y permisos.   |
| ñ) | Erretiroa hartzeko eskubidea, aplikatu beharreko arauetan ezarritako zehaztapen eta baldintzen arabera.  | ñ) | A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.   |
| o) | Gizarte Segurantzaren prestazioak jasotzeko eskubidea, aplikatu beharreko araubidearen arabera.  | o) | A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que le sea de aplicación.   |
| p) | Dagozkion osasun-laguntzako eta gizarte-ekintzako prestazioak jasotzeko eskubidea.   | p) | A las prestaciones de asistencia sanitaria y de acción social que correspondan.   |
| q) | Lanbide-elkarteetara askatasunez biltzeko eskubidea.   | q) | A la libre asociación profesional.  |
| r) | Edozein jurisdikzio ordenatan bideratzen diren prozeduretan, administrazio publikoaren babesa eta defentsa juridikoa jasotzeko eskubidea, eginkizun edo kargu publikoak bidezko eran betetzeagatik.  | 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) | Laneko osasun eta segurtasunaren arloan babes eraginkorra jasotzeko eskubidea.   | s) | A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.  |
| t) | Antolamendu juridikoak emandako gainerako eskubideak.  | t) | A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.  |

#### **164. artikulua. Taldean baliatzen diren eskubide indibidualak**

Euskal enplegatu publikoek taldean baliatzen diren eskubide indibidual hauek dituzte:

- a) Askatasun sindikalerako eskubidea.
- b) Negoziazio kolektiborako eskubidea.

#### **Artículo 164. Derechos individuales ejercidos colectivamente**

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

- a) Derecho de libertad sindical.
- b) Derecho a la negociación colectiva.



- c) Lan-baldintzak erabakitzeke orduan erakundee-tan parte hartzeko eskubidea.
- d) Grebarako eskubidea, gizartearentzat ezinbestekoak diren zerbitzuak emango direla bermatuta.
- e) Biltzeko eskubidea.
- f) Laneko gatazka kolektiboak planteatzeko esku-bidea, kasuan-kasuan aplikatu beharreko lege-riaren arabera.

#### **165. artikulua. Euskal enplegatu publikoen bai-menak**

1. Enplegatu publikoek enplegu publikoaren oinar-ritzko legerian eta aplikagarriak diren lege eta araudietan araututako baimenak edukiko di-tuzte, baita negoziazio kolektiboko tresnen bidez aurreikusi daitezkeenak ere.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko administrazio publikoetako karrerako edo bitarteko funtziona-rioez, baldin eta praktiketako funtzionario izen-datzen badituzte beste edozein administrazio publikotan (lege honen aplikazio-eremuko administrazio publikoa izan edo ez), ordaindu gabeko baimena jasoko dute hautaketa-ikastaroak edo praktikaldiak irauten duen bitar-tean. Nolanahi ere, sartu nahi duten administ-razio horren kontura ordainsariak jasotzeko esku-bidea izango dute, betiere, administrazio horre-tan aplikagarria den araudiaren arabera.
3. Langile lan-kontratudunei lan-arloko legerian, hitzarmen kolektiboetan eta, hala dagokionean, enplegu publikoaren oinarritzko legerian aurrei-kusitako baimenak aplikatuko zaizkie.
4. Baimenak hartzeko baldintzak eta aldiak ezar-tzerakoan, bermatuta utzi behar da zerbitzu publikoa emateko beharrei erantzungo zaiela.

#### **166. artikulua. Bizitza pertsonala, familia eta lana uztartzeko baimenak**

Honako baimen hauetan, lege edo hitzarmen bidez aurreikusitakoari jarraituko zaio, baita jarraian ezartzen diren baldintzei ere:

- a) Erditze, adopzio edo harreragatikoko baimenak hogeita aste iraungo ditu.
- b) Seme edo alaba baten jaiotza, harrera edo adopzioa dela-eta hartzen den aitatasun-baimena hogeita hamabi egun naturalekoa izango da.
- c) Minbizia edo beste gaixotasun larri bat daukan seme edo alaba adingabea zaintzeko baime-

- c) Derecho a la participación institucional en la determinación de las condiciones de trabajo.
- d) Derecho de huelga, con la garantía del mante-nimiento de los servicios esenciales de la comu-nidad.
- e) Derecho de reunión.
- f) Derecho al planteamiento de conflictos colecti-vos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

#### **Artículo 165. Permisos del personal empleado público vasco**

1. Los empleados públicos dispondrán de los per-misos 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 colec-tiva.
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 perío-do de prácticas, sin perjuicio de las retribucio-nes 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 labo-ral, 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 166. Permisos por motivos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral**

Los siguientes permisos se regirán por lo pre-visto legal o convencionalmente así como por las con-diciones que se establecen a continuación:

- a) El permiso por parto, adopción o acogimiento tendrá una duración de veinte semanas.
- b) El permiso por paternidad por el nacimiento, acogimiento o adopción de una hija o hijo, tendrá una duración de treinta y dos días natu-rales.
- c) En el permiso por cuidado de hija o hijo menor afectado por cáncer u otra enfermedad grave,



<p>nean, lanaldiaren murrizketa, gutxienez, ohiko lanaldiaren erdia izango da, eta, gehienez, ohiko lanaldiaren ehuneko laurogeita hemeretziakoa.</p>	<p>la reducción de jornada será de al menos la mitad de la jornada ordinaria y como máximo del noventa y nueve por ciento de la misma.</p>
<p>Kasu bakoitzari dagokion murrizketaren ehuneko ezartzeko, baldintza batzuk ezarriko dira erregelamenduz.</p>	<p>Reglamentariamente se establecerán las condiciones para el reconocimiento del porcentaje de reducción que en cada caso corresponda.</p>
<p>Zerbitzuaren aparteko beharrak direla-eta bakarrik ukatu ahal izango da murrizketa lanaldi osoetan pilotzea.</p>	<p>La denegación de la acumulación en jornadas completas únicamente podrá fundamentarse en excepcionales necesidades del servicio.</p>
<p>d) Hamabi hilabete baino gutxiagoko seme edo alaba zaintzeko baimena.</p>	<p>d) Permiso por cuidado de hija o hijo menor de doce meses.</p>
<p>Euskal administrazio publikoek beste baimen honetara bidera dezakete edoskitze- baimenerako ezarritako araudia: 12 hilabete baino gutxiagoko seme edo alaba zaintzeko baimena.</p>	<p>Las Administraciones públicas vascas podrán reconducir la regulación establecida para el permiso por lactancia a un permiso por cuidado de hija o hijo menor de 12 meses.</p>
<p>Baimen hori, zeinahi delarik ere bere izena (edoskitze-baimena, edo 12 hilabete baino gutxiagoko seme edo alaba zaintzeko baimena), legezko edo hitzarmen bidezko araudia- ren arabera izango da, lege honetan aurreikusitako gabe dagoenerako.</p>	<p>Tanto si se denomina permiso por lactancia como si se denomina permiso por cuidado de hija o hijo menor de 12 meses se regirá, en cuanto a lo no previsto en esta Ley, por la regulación legal o convencional.</p>
<p>Baimen hori batek bakarrik baliatu ahal izango du seme edo alaba bakoitzeko: aitak edo amak baliatuko du, batak bezala besteak, baita azken horrek lanik egiten ez badu ere.</p>	<p>Este permiso es único para cada hija o hijo, pudiendo ser ejercido indistintamente por el padre o la madre, incluso cuando ésta última no trabaje.</p>
<p>Hamabi hilabete baino gutxiagoko seme edo alaba zaintzeko baimena gurasoetako bati bakarrik eman ahal izango zaio, baldin eta biek lan egiten badute. Nolanahi ere, horrek ez du esan nahi gurasoek baimena partekatu ezin dutenik: parteka dezakete, baina ezingo dute aldi berean hartu.</p>	<p>El permiso por cuidado de hija o hijo menor de doce meses sólo podrá ser concedido a uno de los progenitores en el supuesto de que ambos trabajen, sin perjuicio de que pueda ser disfrutado de forma compartida, pero no simultánea, por ambos progenitores.</p>
<p>Baimena baliatzen duen gurasoa bat izan edo bestea izan, baimenaren gehienezko iraupena berbera izango da beti, bai eguneroko lanaldimurrizketaren modalitatean, bai baimena lanaldi osoetan pilotzen denean.</p>	<p>Este permiso tendrá siempre la misma duración máxima con independencia del progenitor que lo disfrute, tanto en su modalidad de reducción diaria de jornada como cuando el permiso se acumule en jornadas completas.</p>
<p>Enplegatu publikoak lanaldi osoen bidez har dezake baimena: 150 orduko baimena izango da, eta erditzeagatik edo aitatasunagatik baimenaren ondoren hartu beharko da.</p>	<p>El personal empleado público podrá optar por hacer uso del permiso en jornadas completas con una duración de 150 horas, debiendo disfrutarse, en este caso, a continuación del permiso por parto o del permiso por paternidad.</p>
<p>Baimen horren iraupena proportzionalki handituko da erditze anizkoitzen kasuan.</p>	<p>Este permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.</p>
<p>Administrazioak antolatzen dituen prestakuntza- ikastaroetan parte hartu ahal izango dute baimen horretaz baliatzen ari diren langileek.</p>	<p>Durante el disfrute de este permiso se podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.</p>
<p>e) Familiartekoei kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara laguntzeko baimena.</p>	<p>e) Permiso para acompañar a consultas tratamientos y exploraciones de tipo médico.</p>
<p>Langileek kontsulta, tratamendu eta azterketa medikoetara lagundu ahal izango die familiar-</p>	<p>Asimismo, los trabajadores y trabajadoras podrán acompañar a consultas, tratamientos y</p>

tekoiei, betiere, pertsona horiek laguntza horren beharrean badaude eta zentro horiek ez badaude ezarrita kontsulta-ordurik, lanorduz kanpo joateko aukera ematen duenik. Familiartekotzat joko dira lehen mailako odol- nahiz ezkontza-ahaidetasuna dutenak, edo, ahaidetasun-maila txikiagoa izanik ere, langilearekin bizi direnak. Horretarako, gutxienez 8 orduko kreditua izango dute langileek, eta behin ordu horiek erabilita, errekuaratu egin beharko dute denbora, hilabeteko epean.

### 167. artikulua. Oporrak

1. Funtzionarioek, urte natural bakoitzean, eskubidea izango dute ordaindutako hogeita bi egun baliioduneko oporraldia izateko; zerbitzuan emandako denbora urtebetera iristen ez bada, berriz, proportzioan dagozkien opor-egunak izateko eskubidea izango dute.
2. Artikulu honetan ezarritakoaren ondorioetarako, larunbata ez da egun baliodontzat joko, betiere, hargatik eragotzi gabe ordutegi berezietarako ezarritako egokitzapenak.
3. Oporrak hartzeko baldintzak eta aldiak ezartzekoan, bermatuta utzi behar da zerbitzu publikoa emateko beharrei erantzungo zaiela, eta, kasu bakoitzean, langileen ordezkariekin negoziatuko da aurrez.

### 168. artikulua. Lanaldia. Lanaldia antolatzea

1. Lanaldia da: enplegatu publikoak dagokion erakundearen esanetara lanean eman behar duen denbora, bere jarduera eta eginkizunak betetzeko.
2. Euskal administrazio publikoek beren langileen lanaldi orokorra eta lanaldi bereziak ezarriko dituzte, eta, horretarako, negoziazio kolektiboa egingo dute aurrez. Ezarrita utziko da urteko lanaldia zenbatekoa den eta nola banatuta dagoen. Nolanahi ere, banaketa horrek bermatu egin beharko du, hala enplegatu publikoen oporretako atsedenaldia, nola norberaren gauzetarako baimenen denbora.
3. Lanaldia osoa edo partziala izan daiteke. Erregelamenduz arautuko da lanaldi partziala, baita enplegatu publikoak lanaren zati bat etxetik egin ahal izatea ere, baliabide telematikoez baliatuta.
4. Langile lan-kontratudunen lanaldia artikulu honetan ezarritakoak eta aplikatu beharreko lan-legeriak arautuko dute.

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

### Artículo 167. 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 el presente artículo, no se considerarán como hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.
3. Las condiciones y períodos de disfrute de las vacaciones deberán garantizar las necesidades de prestación del servicio público, fijándose en cada caso las mismas previa negociación con la representación del personal.

### Artículo 168. 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.



5. Opor-egunez eta norberaren gauzetarako baimenen egunez baliatu arren, bete egingo da urterako ezarritako lanaldi osoa.

5. El disfrute tanto de los días de vacaciones como de los días de permiso por asuntos particulares, deberá ser compatible con el cumplimiento de la jornada total anual establecida.

## II. KAPITULUA

### Euskal enplegatu publikoen etika-kodea eta betebeharrak

#### 169. artikulua. Euskal enplegatu publikoen jokatibide-kodea eta betebeharrak. Oinarrizko printzipioak

1. Euskal enplegatu publikoek lege honetan eta berori garatzeko araudian ezarritako betebeharren eta jokatibide-kodearen arabera jardungo dute, eta, zehazki, printzipio hauek hartuko dituzte aintzat:
- Erakunde-leialtasuna.
  - Interes publikoa babestea eta herritarrei zerbitzua ematea, zerbitzu publikoan arduraz jardutea eta irisgarritasuna.
  - Objektibotasuna, neutraltasuna, inpartzialtasuna eta gardentasuna.
  - Zintotasuna, erantzukizuna, iniziatiba eta ardura, konfidentzialtasuna eta efikazia.
  - Profesionaltasuna, eredugarritasuna, austeritatea eta prestutasuna.
  - Kultura-ingurunea sustatzea, eta, bereziki euskara babestea, betiere, hargatik eragotzi gabe herritarri arreta ematea berak aukeratutako hizkuntzan.
  - Ingurumena eta jasangarritasuna zaintzea.
  - Emakumeek eta gizonek bizitzaren alor guztietan aukera berdinak izan ditzaten eta tratu berdina jaso dezaten sustatzea eta bermatzea.
2. Kapitulu honetan ezarrita dauden printzipioak eta arauak izango dira oinarri enplegatu publikoen diziplina-araubidea interpretatzeko eta aplikatzeko orduan. Printzipio eta arau horiek kontuan hartu beharko dira arau-haustek tipifikatzeko, eta hala badagokio, zehapenak mailakatzeko.

#### 170. artikulua. Euskal enplegatu publikoen jokatibide-kodea

Oinarrizko legerian aurreikusitakoari kalterik egin gabe, euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoek honako printzipio hauen arabera jar-

## CAPITULO II

### Código Ético y deberes del personal empleado público vasco

#### Artículo 169. Principios que inspiran el código de conducta y los deberes del personal empleado público vasco

1. El personal empleado público vasco ajustará su actuación a los deberes y al código de conducta previsto en la presente Ley y en la normativa de desarrollo y, concretamente, a los principios siguientes:
- Lealtad institucional.
  - Protección del interés público y servicio a la ciudadanía, dedicación al servicio público y accesibilidad.
  - Objetividad, neutralidad, imparcialidad y transparencia.
  - Integridad, responsabilidad, iniciativa y diligencia, confidencialidad, y eficacia.
  - Profesionalidad, ejemplaridad, austeridad y honradez.
  - Promoción del entorno cultural, especialmente salvaguardando el euskera, sin perjuicio de atender a la ciudadana o ciudadano en la lengua que ella o él elija.
  - Salvaguarda del entorno medioambiental y de la sostenibilidad.
  - Promoción y garantía de prácticas no discriminatorias y, en particular, la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres.
2. Los principios y reglas establecidos en el presente Capítulo informarán la interpretación y aplicación del régimen disciplinario del personal empleado público, debiendo ser tenidos en cuenta para definir el alcance de la tipificación de las infracciones y la graduación, en su caso, de las sanciones.

#### Artículo 170. Código de conducta del personal empleado público vasco

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación básica, el personal empleado público de las Administraciones Públicas vascas, en el ejercicio de sus funcio-



dungo dute (euren jokabide-kodea osatzen duten printzipioak):

- a) Enplegatu publikoen jokabideak erabat errespetatuko ditu oinarritzko eskubideak eta antolamendu juridikoa.
- b) Enplegatu publikoek gardentasunez jokatuko dute arazo publikoen kudeaketan, eta administrazio publikoak irisgarritasuna eta herritarrek aintzat hartzeko jarrera izan dezan bultzatuko dute. Hori horrela, pertsona guztiak errespetuz eta begirunez hartuko dituzte, eta saiatuko dira ahalik eta azkarren bideratzen haien bidezko eskabideak eta haiek eskatutako informazioa.
- c) Enplegatu publikoen lanbide-jardunaren xedea izango da herritarren interesak betetzea, eta arrazoi objektiboetan oinarrituko dira beti, salbuespenik gabe, administrazioaren jardueran izan behar den inpartzialtasuna eta guztiontzako interesa lortzeko. Eguneroko lanean, alde batera utzi beharko dituzte beren zereginetan eskatzen den inpartzialtasunaren eta neutraltasunaren aurkakoak izan daitezkeen jokabide guztiak: pertsonalak, ideologikoak, familiarrekoak, korporaziokoak edo bestelakoak.
- d) Leialtasunez, zintotasunez, gardentasunez eta onustez egingo dituzte zerbitzuak ematen dituzten administrazioan egiten dituzten jarduerak guztiak.
- e) Enplegatu publikoek leialtasuna eta errespetua erakutsiko dute nagusiekiko harremanetan, bai eta gainerako enplegatu publikoekiko harremanetan ere.
- f) Beren egitekoetan dihardutela, berdin tratatuko dituzte emakumeak eta gizonak, eta ez dute inolako diskriminaziorik egingo, zeinahi delarik ere horretarako arrazoa.
- g) Diskriminazioa eragin dezakeen jardun oro saihestuko dute (jaiotzagatiko, arraza edo etniagatiko, generoagatiko, sexu edo orientazio sexualagatiko, erlijio edo sinesmenengatiko, iriztiagatiko, desgaitasunagatiko, adinagatiko edo bestelako egoera edo inguruabar pertsonal nahiz sozialengatiko diskriminazioa).
- h) Enplegatu publikoek euskararen erabilera sustatuko dute euskal administrazio publikoetan. Nolanahi ere, herritarrek aukeratzen duen hizkuntzan erantzungo dute.
- i) Abstenitu egingo dira interes pertsonala duten gaietan, baita pribatua edo euren interesekoa den jardueran orotan ere, baldin eta betetzen ari diren lanpostu publikoarekiko interes-gatazka sortzeko arriskua badago.

nes, ajustará en todo caso sus actuaciones a los siguientes principios que conforman su Código de Conducta:

- a) Ajustará su conducta al pleno respeto de los derechos fundamentales y del ordenamiento jurídico.
- b) Actuará con transparencia en la gestión de los asuntos públicos, favoreciendo la accesibilidad y receptividad de la Administración pública hacia la ciudadanía. A tal fin, en todo momento tratarán con el respeto y cortesía debidos a todas las personas y procurarán satisfacer en el plazo más breve posible sus demandas legítimas y la información solicitada.
- c) En su actividad profesional perseguirá la satisfacción de los intereses de la ciudadanía y se fundamentará, siempre y en todo caso, en consideraciones objetivas orientadas a garantizar la imparcialidad en la actuación administrativa y salvaguardar el interés común. En su actuación puntual deberán prescindir de cualquier factor que exprese posiciones personales, ideológicas, familiares, corporativas, o cualquier otra que pueda colisionar con la imparcialidad y neutralidad que debe presidir el desempeño de sus tareas.
- d) Realizará con lealtad, integridad, transparencia y buena fe, toda actuación al servicio de la Administración en la que prestan sus servicios.
- e) Actuará con lealtad y respeto en relación con sus superiores, así como en la que respecta a su trato con el resto de personal empleado público.
- f) En el ejercicio de sus funciones tratará de igual forma a mujeres y hombres, y no llevarán a cabo ningún tipo de discriminaciones cualquiera que sea la causa en la que se funden.
- g) Evitará toda actuación que pueda producir discriminación alguna por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo, orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- h) Promoverá el uso del euskera en las Administraciones Públicas vascas, sin perjuicio de atender al ciudadano o ciudadana en la lengua que él o ella elija.
- i) Se abstendrá en aquellos asuntos en los que tengan un interés personal, así como en toda actividad privada o interés que pueda suponer riesgo de conflicto de intereses con el puesto público que ocupan.

- |   |   |
|---|---|
| <p>i) Ez dute mesede-traturik onartuko pertsona fisiko zein juridikoengandik, ezta justifikatu gabeko pribilegioa edo abantaila dakarren egoerarik ere.</p> <p>k) Ez dute oparirik eta mesederik onartuko, ezta abantailarik dakarren zerbitzurik ere, ohiko, gizarteko edo kortesiazko usadioez aparte, eta Zigor Kodean ezarritakoa bete ahalko da. Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak irizpideak ezarriko ditu, aurreikuspen hori berdintsu interpreta dadin euskal sektore publikoan.</p> <p>l) Betetzen duten lanpostu publikoaren eginbeharrerikiko interes-gatazka sortzeko arriskua dagoenean, ez dute eginbehar ekonomikorik hartuko, eta ez dute pertsona nahiz erakundeekin parte hartuko finantza-eragiketetan, ondarezko eginbeharretan edo negozio juridikoetan.</p> <p>m) Arretaz jokatu dute beren eginkizunak betetzean, efikazia-, ekonomia- eta efizientzia-printzipioak aintzat hartuko dituzte, eta interes orokorra bete dadin zainduko dute beti.</p> <p>n) Bidezko arrazoirik ez badute, ez dute ezer egingo administrazio-espeditueak azkartzeko edo ebazteko; are gutxiago, horrek pribilegioa badakar kargu publikoen titularrentzat edo euren familia- eta gizarte-ingurunearentzat, edo kalte egiten badie hirugarren batzuen interesei.</p> <p>ñ) Zerbitzu publikoan arduraz jardutearen printzipioari jarraituz beteko dituzte dagozkien eskumenak, eta saihestu egingo dituzte, hala printzipio horren aurkako jokabideak, nola zerbitzu publikoan jardunean zaindu beharreko neutraltasuna kolokan jar dezaketen jokabide guztiak.</p> <p>o) Sekretupean gordeko dituzte sailkatutako gaiak edo zabalkundea debekatuta dutenak, eta behar besteko zuhurtasunez jokatu dute beren lanpostua dela-eta ezagutzen dituzten gaitan; eskuratzen duten informazio hori ezin izango dute erabili, ez beren edo hirugarrenen mesederako, ez interes publikoaren kalterako.</p> | <p>i) No deberá aceptar ningún trato de favor o situación que implique privilegio o ventaja injustificada, por parte de personas físicas o jurídicas.</p> <p>k) Deberá rechazar cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal. A estos efectos, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi establecerá criterios para la interpretación homogénea de esta previsión en el Sector Público vasco.</p> <p>l) No contraerá obligaciones económicas ni interviendrá en operaciones financieras, obligaciones patrimoniales o negocios jurídicos con personas o entidades cuando pueda suponer un conflicto de intereses con las obligaciones de su puesto público.</p> <p>m) Actuarán con la diligencia debida en el cumplimiento de sus funciones, así como de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia, velando siempre por el cumplimiento del interés general.</p> <p>n) No influirá en la agilización o resolución de expedientes administrativos sin justa causa y, en ningún caso, cuando ello comporte privilegio en beneficio de los titulares de los Cargos públicos o de su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga menoscabo de los intereses de terceros.</p> <p>ñ) Ejercerá sus atribuciones según el principio de dedicación al servicio público absteniéndose, no solo de conductas contrarias al mismo, sino también de cualquier otra que comprometa la neutralidad en el ejercicio de los servicios públicos.</p> <p>o) Guardará secreto en relación con las materias clasificadas u otras cuya difusión esté prohibida, y mantendrá la debida discreción sobre aquellos asuntos que conozca por razón de su puesto de trabajo, sin que pueda hacer uso de la información obtenida para beneficio propio o de terceros o en perjuicio del interés público.</p> |
|---|---|

#### 171. artikulua. Euskal enplegatu publikoaren betebeharrak, jokabide-kodean eta horren printzipioetan oinarritutakoak

Oinarritzko legerian aurreikusitakoari kalterik egin gabe, honako betebeharrak dituzte euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoak:

- a) Antolamendu juridikoa bere osotasunean errespetatzea.
- b) Egokitzen edo esleitzen zaizkien zereginak arretaz betetzea, eta, hala badagokio, beren esku-

#### Artículo 171. Deberes del personal empleado público vasco derivados del Código de conducta y de los principios que lo informan

Sin perjuicio de lo previsto en la legislación básica, el personal empleado público de las Administraciones Públicas vascas, tienen los siguientes deberes:

- a) Respetar el ordenamiento jurídico en su integridad.
- b) Cumplir con diligencia las tareas que le correspondan o se le encomiende y, en su caso, resol-



- |    |   |    |   |
|----|---|----|---|
|    | meneko prozedura edo espedienteak epe barruan ebaztea.  |    | ver dentro de plazo los procedimientos o expedientes de su competencia.   |
| c) | Gerora sortutako arrazoiak direla-eta lanpostuko erantzukizunak beren gain hartzea eragozten dien gorabeheren berri ematea.   | c) | Informar sobre circunstancias que le impidan asumir las responsabilidades de su puesto de trabajo como consecuencia de causas sobrevenidas.   |
| d) | Ezarritako lanaldia eta ordutegiak betetzea.  | d) | Cumplir la jornada y horarios establecidos.   |
| e) | Nagusiek emandako jarraibide eta agindu profesionalei men egitea, antolamendu juridikoaren aurkako arau-haste nabarmenak ez badira, behintzat; halakorik gertatzen bada, berehala eman behar zaio horren berri dagokion ikuskaritza-organoari.  | e) | Obedecer las instrucciones y órdenes profesionales de los superiores, salvo que constituyan una infracción manifiesta del ordenamiento jurídico, en cuyo caso las pondrán inmediatamente en conocimiento de los órganos de inspección procedentes.  |
| f) | Nagusi eta lankideekin elkarlanean aritzea beren eginkizunak betetzerakoan.   | f) | Colaborar con los superiores y compañeros en el desempeño de sus funciones.   |
| g) | Herritarrei informazioa ematea ezagutu nahi dituzten gaiei buruz, gai horiek ezagutzeko eskubidea badute, eta, betiere, gai horiek euren eskumenen eremukoak baldin badira. Bestela, jakinarazi egin behar diete non aurkitu dezaketen informazio hori, eta lagundu egin behar diete beren eskubideak baliatzen eta eginbeharrak betetzen.  | g) | Informar a los ciudadanos y ciudadanas sobre aquellas materias o asuntos que tengan derecho a conocer, siempre que sean del ámbito de sus competencias o, en su caso, indicarles dónde pueden obtener la citada información, y facilitarles el ejercicio de sus derechos y el cumplimiento de sus obligaciones.   |
| h) | Baliabide eta ondasun publikoak austeritatez administratzea, eta ez erabiltzea norberaren edo hurbilekoen mesederako. Halaber, baliabide eta ondasun publikoak zaintzea.  | h) | Administrar los recursos y bienes públicos con austeridad, y no utilizar los mismos en provecho propio o de personas allegadas. Velará asimismo por la conservación de los recursos y bienes públicos.  |
| i) | Dokumentuen ziurtasuna eta iraupena bermatzea, agiri horiek ondorengo arduradunei eskualdatu eta eman ahal izateko.   | i) | Garantizar la constancia y permanencia de los documentos para su transmisión y entrega a sus posteriores responsables.  |
| j) | Eguneratuta izatea beren prestakuntza eta trebakuntza; maiztasunez joan behar dira prestakuntza-ikastaroetara, eta eskatutako emaitzak lortu behar dituzte.   | j) | Mantener actualizada su formación y cualificación, debiendo asistir a los programas de formación con regularidad y obteniendo de los mismos los resultados exigidos.  |
| k) | Administrazioak lanpostuei buruz eskatzen dien informazioa ematea, lanpostuen egitura hobetzeko eta lanpostu-sistema arrazionalizatzeko.  | k) | Facilitar la información que sobre los puestos de trabajo le solicite la administración al objeto de mejorar la estructura y racionalizar el sistema de puestos.  |
| l) | Laneko osasunari eta segurtasunari buruzko arauak betetzea.   | l) | Observar las normas sobre seguridad y salud laboral.  |
| m) | Arduradunei edo zuzendaritzako langile publiko profesionalei egokitzat jotzen dituzten proposamenen berri ematea, destinatuta dauden ataleko funtzioak hobeto bete daitezen. Horretarako, euskal administrazio publikoek hau aurreikus dezakete: enplegatu publikoek eta herritarrek egindako proposamenak jasotzeko lana zentralizatzeko eskumena izango duen instantzia bat sortzea. Izan ere, proposamen horien bidez, zerbitzuaren eraginkortasuna hobetu ahal izango da. | m) | Poner en conocimiento de sus responsables o del personal directivo público profesional las propuestas que considere más adecuadas para mejorar el desarrollo de las funciones de la unidad en que esté destinado. A estos efectos, en las Administraciones públicas vascas se podrá prever la creación de la instancia adecuada competente para centralizar la recepción de las propuestas del personal empleado público o de las ciudadanas y los ciudadanos que sirvan para mejorar la eficacia del servicio. |

- n) Nagusi, lankide edo menpekoak ez daudenean, ahaleginak egitea zerbitzuak ondo funtzionatzen jarrai dezan.
- ñ) Herritarrei arreta euskaraz zein gaztelaniaz emango zaiela bermatzea, horretarako onartzen diren hizkuntza-politikako arauen arabera, eta lege honen XIII. Tituluan xedatutakoa kontuan hartuta.

### III. KAPITULUA

#### Erantzukizuna eta bateraezintasun-araubidea

##### 172. artikulua. Euskal enplegatu publikoen erantzukizuna

Enplegatu publikoek agindu zaizkien zerbitzuak ondo kudeatzeko erantzukizuna izango dute. Nolanahi ere, horrek ez du esan nahi euren nagusi hierarkikoek erantzukizunik izango ez dutenik; zerbitzuan atzemandako arazo guztien berri eman behar diete langileek, una oro, nagusi horiei.

##### 173. artikulua. Ondare erantzukizuna

Administrazio publikoek, kaltea jasan dutenak indemnitzatu ondoren, agintarien eta enplegatu publikoen aurka joko dute, ofizioz, baldin eta dolu, erru edo zabarkeria larria dela-eta eragin badituzte kalte horiek (zerbitzu publikoaren funtzionamendu okerra); halakoetan, espedientea bideratuko dute, eta, aurrez, interesdunari entzungo zaio.

##### 174. artikulua. Erantzukizun penala

Dagokion legerian ezarritakoarekin bat etorritik eskatuko da erantzukizun penala, bai eta delitutik eratorritako erantzukizun zibila ere.

##### 175. artikulua. Diziplina-erantzukizuna

Lege honen XII. Tituluan xedatutakoaren arabera gauzatuko da enplegatu publikoen diziplina-erantzukizuna.

##### 176. artikulua. Bateraezintasun-araubidea

1. Enplegatu publikoek zorrotz bete behar dute indarrean dauden legeetan jarritako bateraezintasun-araubidea, eta euskal administrazio publikoek hori bete dadin eskatu behar dute.
2. Sektore publikoan edo pribatuan edozein jarduerara betetzeko, berriazko ebaluazioa egin beharko da aurrez, eta, hala badagokio, bateragarritasun-baimena beharko da, zeina bakar bakarrik emango baita indarrean den legedian aurreikusitako egoeretan eta erregelamenduz erabakitzen den prozedurari jarraikiz.

- n) Procurar la continuidad en la buena marcha del servicio, en los supuestos de ausencia de los superiores, compañeros o subordinados.
- ñ) Garantizar la atención a las personas en euskera o castellano, de acuerdo con las normas de política lingüística que se aprueben al efecto, y teniendo en cuenta lo dispuesto en el Título XIII de la presente Ley.

### CAPÍTULO III

#### Responsabilidad y régimen de incompatibilidades

##### Artículo 172. Responsabilidad del personal empleado público vasco

Los empleados públicos son responsables de la buena gestión de los servicios encomendados, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a sus superiores jerárquicos, a los que en todo momento deberán dar cuenta de las anomalías que hubieran observado en el servicio.

##### Artículo 173. 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 174. Responsabilidad penal

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

##### Artículo 175. Responsabilidad disciplinaria

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

##### Artículo 176. 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.

## XII. TITULUA Diziplina-arabidea

### I. KAPITULUA

**Diziplina-arabidea: xedapen orokorrak eta printzipioak**

#### 177. artikulua. Aplikazio-eremua

1. Titulu hau eta bereau garatzen duten erregelamendu-arauak funtzionarioei eta zuzendaritzako langile publiko profesionaleri aplikatuko zaizkie.
2. Langile lan-kontratudunen diziplina-arabideak oinarritzat hartuko du Enplegu Publikoari buruzko oinarritzko araudia; eta araudi horretan aurreikusten ez denerako, oinarritzat hartuko ditu: lan-arloko legeria, administrazio publikoek sinatzen dituzten hitzarmen kolektiboak eta titulu honek jasotzen dituen aurreikuspenak.

#### 178. artikulua. Diziplina-ahala baliatzea. Diziplina-erantzukizuna

1. Euskal administrazio publikoek diziplinaren bidetik zuzenduko dituzte euren zerbitzuko langileen arau-haustek, hots, eginkizunak eta karguak betetzerakoan egiten diren arau-haustek, betiere, hargatik eragotzi gabe horrelako jokatibideei lotuta etor daitezkeen ondare- edo zigorerantzukizunak.
2. Diziplina-prozedura baten instrukzioan erantzukizun penalaren zantzu funtsatuak agertzen bada, eten egingo da haren tramitazioa, eta jakinaren gainean jarriko da Fiskaltza.
3. Ebazpen judizial irmoen bidez frogatutako gertakariak lotesleak izango dira administrazioarentzat.
4. Funtzionarioek, beste pertsona batzuk diziplinazko falta izan daitezkeen egintzak edo jarretarak egitera bultzatzen badituzte, haien erantzukizun berbera izango dute.
5. Era berean, funtzionario publikoek erantzukizuna izango dute, baldin eta burutu diren falta astunak edo oso astunak estaltzen badituzte eta egintza horiek administrazioari edo herritarrei kalte larria eragiten badie.
6. Lege honetan aurreikusitakoari jarraikiz beste euskal administrazio publiko batzuetako lanpostuak betetzen dituzten funtzionarioei, xede-administraziooko diziplina-arabidea aplikatuko zaie, xede-administrazio horrekin duten funtzionario-harremanak dirauen bitartean. Nolanahire, salbuespena izango da zerbitzutik behin betiko kentzeko zehapena, zeina sorburu-administraziooko organo eskudunak erabakiko baitu.

## TÍTULO XII RÉGIMEN DISCIPLINARIO

### CAPÍTULO I

**Disposiciones generales y principios del régimen disciplinario**

#### Artículo 177. Ámbito de aplicación

1. El presente Título y las normas reglamentarias que lo desarrollen se aplicarán al personal funcionario y 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 el mismo, por la legislación laboral, por los convenios colectivos que suscriban las diferentes Administraciones públicas y por las previsiones contenidas en el presente Título.

#### Artículo 178. Ejercicio de la potestad disciplinaria. Responsabilidad disciplinaria

1. Las Administraciones públicas vascas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y Cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pueda derivarse de tales conductas.
2. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de responsabilidad penal, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.
3. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la administración.
4. El personal funcionario que indujere a 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 las y los ciudadanas/os.
6. Al personal funcionario que en virtud de lo previsto en la presente Ley se encuentre desempeñando puestos de trabajo en otras Administraciones públicas vascas, le será de aplicación el régimen disciplinario de la Administración de destino mientras mantenga su relación funcional 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.



**179. artikulua. Diziiplina-araubidearen printzipioak**

Honako hauek dira zehapen-araubidearen printzipioak:

- a) Legezotasun-printzipioa eta falta nahiz zehapenen tipikotasun-printzipioa:
  1. Lege honetan eta beste lege batzuetan faltatzat tipifikatutako egintzengatik edo ez-egiteengatik bakarrik zehatu ahal izango dira funtzionario publikoak.
  2. Garapeneko erregelamenduko xedapenek zehatu eta mailakatu egin ditzakete lege honetan ezarritako arau-hausteak eta zehapenak, betiere, haien izaera edo mugak aldatu gabe.
  3. Arau-hausteak eta zehapenak definitzen dituzten arauak ez dira analogiaz aplikatuko.
- b) Atzeraeraginik ezaren printzipioa, zehatzeko xedapenak ustezko arau-hauslearen kalterako badira, eta atzeraeragineko printzipioa, haren mesederako badira.
- c) Proporzionaltasun-printzipioa, zeina arau-hausteak eta zehapenak sailkatzerakoan nahiz aplikatzerakoan erabiliko baita.
- d) Erruduntasun-printzipioa.
- e) Errugabetasun-presuntzioaren printzipioa eta defentsarako egokiak diren frogabideak erabiltzeko eskubidea.
- f) Non bis in idem printzipioa, baldin eta subjektu, gertakari eta zuzenbide-oinarri bera badute.

**180. artikulua. Diziiplina-erantzukizuna azkentzea eta falta nahiz zehapenak preskribatzea**

1. Diziiplina-erantzukizuna honako zio hauetakoren batengatik azkenduko da:
  - a) Zehapena betetzea.
  - b) Hiltzea.
  - c) Falta edo zehapena preskribatzea.
2. Falta oso astunek hiru urtera preskribatuko dute; astunek, bi urtera, eta arinek, sei hilabetera. Preskripzio-epea falta egin den unetik aurrera hasiko da kontatzen, edo, falta behin eta berriz egin denean, falta egiteari utzi zaionetik aurrera hasiko da kontatzen.
3. Arau-hauste oso astunengatik ezarritako zehapenek hiru urtera preskribatuko dute; astunengatik jarritakoek, bi urtera, eta arinengatik jarri-

**Artículo 179. Principios del régimen disciplinario**

Los principios del régimen sancionador serán los siguientes:

- a) Principio de legalidad y de tipicidad de faltas y sanciones:
  1. El personal funcionario únicamente puede ser sancionado por las acciones u omisiones tipificadas como faltas en la presente 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 la presente 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 al/la presunto/a infractor/a.
- c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.
- d) Principio de culpabilidad.
- e) Principio de presunción de inocencia y derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa.
- f) Principio de *non bis in idem*, cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento.

**Artículo 180. Extinción de la responsabilidad disciplinaria y prescripción de faltas y sanciones**

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:
  - a) Cumplimiento de la sanción.
  - b) Fallecimiento.
  - c) Prescripción de la falta o sanción.
2. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años, las graves a los dos años y las leves a los seis meses. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubiere cometido o, cuando se trate de falta continuada, desde el cese de su comisión.
3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los tres años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por

takoek, urtebetera. Zehapen-ebazpena administrazio-bidean irmo egiten denetik hasiko da kontatzen zehapenen preskripzio-epea.

### 181. artikulua. Diziplina-zehapenen idazpena eta ezeztatpena

1. Diziplina-zehapenen idazpena funtzionarioaren espediente pertsonalean egingo da, zehapen horiek irmo bilakatzen direnean. Idazpenak ofizios edo alde batek eskatuta ezeztatuko dira, zehapena betetzen denetik aurrera zenbatuko diren aldi hauen arabera:
  - a) Urtebete, falta arinengatik ezarritako zehapenengatik.
  - b) Bi urte, falta astunengatik ezarritako zehapenengatik.
  - c) Hiru urte, falta oso astunengatik ezarritako zehapenengatik.
2. Ezeztatutako idazpenak ez dira inola ere kontuan hartuko berrerortzearen ondorioetarako.

## II. KAPITULUA Diziplinako arau-hausteak

### 182. artikulua. Arau-hauste motak

1. Diziplina-faltak egintzak edo ez-egiteak dira, hots, kapitulu honetan, beste lege batzuetan edo, halakorik badago, garapen-erregelamenduetan tipifikatutako edozein eginbehar edo betebehar ez betetzea dakarten egintzak edo ez-egiteak.
2. Hona hemen diziplina-falten sailkapena:
  - a) Oso astunak.
  - b) Astunak.
  - c) Arinak.

### 183. artikulua. Falta oso astunak

Hauek dira falta oso astunak:

- a) Indarrean dagoen antolamendu juridikoa errespetatu beharra ez betetzea eginkizun publikoetan jardutean.
- b) Diskriminazioa berekin duen edozein ekintza egitea (arrazo edo etniagatiko, erlijio edo uste sendoengatik, desgaitasunagatik, adinagatik, orientazio sexualagatik, hizkuntzagatik, iritziagatik, jaioleku edo bizilekuagatik, sexuagatik edo beste edozein arrazoi pertsonal edo sozialengatik diskriminazioa).
- c) Arraza edo etniagatik, erlijio edo uste sendoengatik, desgaitasunagatik, adinagatik edo orientazio sexualagatik jazarpenera, baita jazar-

faltas leves al año. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza en vía administrativa de la resolución sancionadora.

### Artículo 181. Anotación y cancelación de sanciones disciplinarias

1. Las sanciones disciplinarias, 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 182. Tipificación de infracciones

1. Constituye falta disciplinaria la acción u omisión que conlleve el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones o deberes tipificados en este capítulo, en otras leyes o, en su caso, en los reglamentos de desarrollo.
2. Las faltas disciplinarias se clasifican en:
  - a) Muy graves.
  - b) Graves.
  - c) Leves.

### Artículo 183. Faltas muy graves

Son faltas muy graves:

- a) El incumplimiento del deber de respeto al ordenamiento jurídico vigente, en el ejercicio de funciones públicas.
- b) Cualquier actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- c) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral,



- |    |   |    |   |
|----|---|----|---|
|    | pen morala, sexuala edo sexuan oinarritutako jazarpena ere.   |    | sexual o por razón de sexo.   |
| d) | Ez betetzea arduradunek eta zuzendaritzako langileek lanpostuko jardunaz emandako aginduak eta jarraibideak (betiere, falta astuntzat jo ez bada).  | 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) | Zigor Kodean ezarritakoaren kalterik gabe, funtzionarioa dela-eta eskaintzen zaion edozein opari, mesede edo abantailazko zerbitzu onartzea, ohiko, gizarteko edo kortesiazko usadioez aparte (betiere, falta astuntzat jo ez bada).  | 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) | Zerbitzua uztea, baita enplegatu publikoak bete beharreko zeregin edo eginkizunak bete gabe uztea ere, eta horren ondorioak nabarmen larriak izatea.  | 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) | Nabarmenki legez kontrakoak diren akordioak hartzea, eta Administrazioari edo herritarrei kalte larria eragitea.  | g) | La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a los ciudadanos.   |
| h) | Behar ez den moduan argitaratzea edo erabiltzea kargua edo eginkizuna dela-eta eskuragarri den edo izan den dokumentazioa edo informazioa.  | 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) | Arduragabekeriak jokatzea sekretu ofizialak zaintzerakoan (legez halaxe izendatu diren edo hala sailkatuta dauden sekretuak), eta, horren ondorioz, sekretu horiek argitaratzea edo behar ez den moduan zabaltzea edo jakinaraztea.   | 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) | Datu eta informazioak isilpean gordetzeko bete-beharra ez betetzea; hain zuzen ere, kargu publikodunen jokabide-kodea eta haien interes-gatazkak arautzen dituen ekainaren 26ko 1/2014 Legearen 24. artikuluan aipatzen den organoan eta Jardueren eta Ondare Ondasun eta Eskubideen Erregistroan eginkizunak betetzeraoan ezagutzen dituzten datu eta informazioei dagokiena (kargu publikodunen bateraezintasunen arloko legerian ezarrita dago bete-behar hori). | 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) | Nabarmenki ez betetzea lanpostuari lotutako funtsezko eginkizunak edo langileak esleitutak dituen eginkizunak.  | k) | El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o de las funciones encomendadas.  |
| l) | Inpartzialtasuna urratzea, esleitutako ahalmenak edozein eratako eta eremutako hauteskunde-prozesuetan eragina izateko erabilia.  | l) | La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.   |
| m) | Nagusien agindu eta jarraibideekiko desobediencia nabarmena, non eta agerikoa ez den agindu eta jarraibide horiek antolamendu juridikoaren aurkakoak direla.  | m) | La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.   |
| n) | Enplegatu publikoaren izaera nagusitzea, berak nahiz beste batek bidegabe onuraren bat lortzeko.  | n) | La prevalencia de la condición de empleado público para obtener un beneficio indebido para sí o para otra persona.  |



- |     |   |     |   |
|-----|---|-----|---|
| ñ)  | Askatasun publikoak eta eskubide sindikalak baliatzea oztopatzea.   | ñ)  | La obstaculización del ejercicio de libertades públicas y de derechos sindicales.   |
| o)  | Greba-egoeretan ezinbestekoak diren zerbitzuak emateko eginbeharra ez betetzea, eta grebetan parte hartzea legez debekatuta daukatenek.   | 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)  | Adierazpen-, pentsaera-, ideia- eta iritzi-askatasuna mugatzen duten egintzak egitea.   | p)  | La realización de actos limitativos de la libertad de expresión, de pensamiento, ideas y opiniones.   |
| q)  | Falta astuna egitea baldin eta urtebetean beste bi falta astunengatik zehapena jaso badu.   | q)  | La comisión de una falta grave cuando en un periodo de un año hubiera sido objeto de sanción por otras dos faltas graves.   |
| r)  | Bateraezintasun-arauak ez betetzea, eta, horren ondorioz, bateraezintasun-egoera bat sortzea.   | r)  | El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.  |
| s)  | Bidezko arrazoirik izan gabe, ez bertaratzea Eusko Legebiltzarreko, Batzar Nagusietako eta, hala badagokio, Gorte Nagusietako ganberaren bateko ikerketa batzordeetara.             | 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)  | Bidezko arrazoirik izan gabe, lankidetzan ez aritzea Herri Kontuen Euskal Epaitegiarekin.   | t)  | La falta injustificada de colaboración con el Tribunal vasco de Cuentas Públicas.   |
| u)  | Laneko jazarpena.   | u)  | El acoso laboral.   |
| v)  | Inork greba egiteko eskubidea askatasunez baliatu nahi duenean, hori eragozteko ekintzak egitea, edota lanera joatea galaraztea greba egiteko eskubidea baliatu nahi ez dutenei.    | 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)  | Ez betetzea lan-arriskuak prebenitzearen arloko eginbeharrak, eta horrek funtzionarioei edo hirugarrenei arriskua edo kaltea eragitea.  | 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)  | Administrazio-kontratuei buruzko araudian jasotzen diren xedapenak haustea edo xedapen horiek behar bezala ez aplikatzea, zabarkeriaz jokatu delako (gutxienez, zabarkeria larria). | x)  | La infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la normativa sobre contratos administrativos, cuando mediare, al menos, negligencia grave.                                     |
| y)  | Lanorduetan, bestelako jarduera pertsonalak edo profesionalak egitea, behin eta berriro edo irabazi-asmoz.  | 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)  | Zabarkeriaz edo asmo txarrez kalte larriak eragitea, enplegatu publiko gisa eginkizunak betetzen dituzten administrazio publikoen ondarean.   | z)  | Causar daños muy graves por negligencia o mala fe en el patrimonio de la Administraciones públicas en la que desempeña sus funciones el empleado público.   |
| aa) | Kalte larriak eragitea hirugarrenei (persona zein ondasunei), segurtasun-neurriak ez zaintzearen edo laneko arriskuei aurrea ez hartzearen.   | aa) | Causar daños graves para terceros, ya sean personas o bienes, por la inobservancia de medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales.   |
| bb) | Legeek oso astuntzat jotzen dituzten beste jokabide guztiak.  | bb) | Aquellas otras conductas que las leyes califiquen como falta muy grave.   |



**184. artikulua. Falta astunak**

Hauek dira falta astunak:

- a) Ez betetzea arduradunek eta/edo zuzendaritzako langileek lanpostuko jardunaz emandako aginduak eta jarraibideak (betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada).
- b) Inolako begirunerik, arretarik edo errespeturik gabe jokatzeko herritarren eta enplegatu publikoen arteko harremanetan, eta herritarrei erraztasunik ez ematea beren eskubideez baliatzeko edo beren eginbeharrak betetzeko.
- c) Zabarkeria edo asmo txarra dela medio, administrazio publikoaren ondasun eta dokumentuetan kalte handiak eragitea, edo haiek arriskuan jartzen dituzten jokabideak izatea.
- d) Behar ez bezala erabiltzea, behin eta berriro, administrazio publikoak eskura jarritako baliabideak, hots, esleitutako lanpostuari dagozkion eginkizunak betetzeko eskura jarri zaizkionak (baliabide telematikoak barne).
- e) Lantokiko lan-giroa gaiztotzen duten iskanbilak sortzea edo horietan parte hartzea.
- f) Zigor Kodean ezarritakoaren kalterik gabe, funtzionarioa dela-eta eskaintzen zaion edozein opari, mesede edo abantailazko zerbitzu onartzea, ohiko, gizarteko edo kortesiazko usadioez aparte (betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada).
- g) Betetzen ari diren lanpostua dela-eta beren ardurapean dituzten gaiei dagokienez, ez betetzea diskrezio profesionalaren eta zuzendaritzaren betebeharrak, eta hori administrazioaren kalterako izatea edo norberaren mesederako erabiltzea.
- h) Unitate-arduradunek edo zuzendaritzako langile publikoek euren mendekoek egindako faltak toleratzea.
- i) Argi eta garbi legez kontrakoak diren txostenak eta proposamenak egitea, eta horiek administrazioaren edo herritarren kalterako izatea (betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada).
- j) Arduradun, mendeko, zuzendaritzako langile eta gainerako enplegatu publikoekiko arreta eta errespeturik eza.
- k) Bateriaezintasunei buruzko xedapenak ez betetzea (betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada).
- l) Zereginak betetzerakoan, arduragabekeriaz jokatzeko edo errendimendu-falta izatea, eta,

**Artículo 184. Faltas graves**

Son faltas graves:

- a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones del personal responsable y/o directivo referidas al desempeño del puesto de trabajo, cuando no sean constitutivas de falta muy grave.
- b) La falta grave de consideración, atención o respeto a la ciudadanía en su trato con el personal empleado público, así como no facilitar a la ciudadanía el ejercicio de sus derechos 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) Originar o tomar parte en altercados que alteren el clima laboral del centro de trabajo.
- f) Aceptar cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que se ofrezca en función de su condición de persona funcionaria y que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, cuando no sea constitutivo de falta muy grave y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.
- g) El incumplimiento del deber de discreción profesional y de reserva respecto de los asuntos que conozcan por razón del puesto de trabajo cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.
- h) La tolerancia de las o los responsables de la unidad o del personal directivo público ante la comisión de faltas por el personal subordinado.
- i) La emisión de informes y la formulación de propuestas manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio a la Administración o a la ciudadanía y no constituya falta muy grave.
- j) La falta grave de atención y respeto hacia el personal responsable, subordinado, directivo o el resto de personal empleado público.
- k) El incumplimiento de las disposiciones en materia de incompatibilidades cuando no constituyan falta muy grave.
- l) La falta de diligencia en el desempeño de sus tareas y la falta de rendimiento que afecte al

	ondorioz, zerbitzuek behar bezala funtzionatzea eragozte (betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada).		normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.
m)	Lanpostuan aritzean, agintekeriaz jokatzea.	m)	El abuso de autoridad en el ejercicio del puesto de trabajo.
n)	Administrazio-prozedura batean parte hartzea, prozedura horretan parte ez hartzeko legez ezarritako arrazoiak daudenean (betiere falta oso astuntzat jotzen ez bada).	n)	La intervención en un procedimiento administrativo cuando existan causas de abstención legalmente establecidas, salvo que sea constitutivo de falta muy grave.
ñ)	Bidezko arrazoirik gabe, lanaldia ez betetzea, hots, hilean, gutxienez, hamar ordu huts egitea. Ondorio horretarako, hilabete naturaltzat joko da: urtea osatzen duten hamabi hilabeteetako bakoitzaren lehen egunetik azken egunera arte doan aldia.	ñ)	El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que suponga un mínimo de diez horas al mes. A tal efecto, se entiende por mes natural el período comprendido desde el primer día hasta el último de cada uno de los doce meses que integran el año.
o)	Ordutegi-kontrolako sistemak saihesteko edo ordutegiaren ez-betetzeak ez atzemateko egintzak edo ez-egiteak.	o)	Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos horarios.
p)	Bidezko arrazoirik gabe huts egiteagatiko hirugarren falta, hiru hilabete epean (betiere, aurreko biak falta arin modura zehatu badira).	p)	La tercera falta injustificada de asistencia en un periodo de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.
k)	Ez betetzea laneko arriskuei aurre egiteko egin-beharrak (betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada).	k)	El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando no constituya falta muy grave.
r)	Ez betetzea gaixotasun- edo istripu-bajei buruzko arauak.	r)	El incumplimiento de las normas sobre bajas por enfermedad o accidente.
s)	Gaixorik egotearen edo istripua izatearen itxura eginda, lanera ez joatea.	s)	La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.
t)	Lanaldiaren barruan, lanpostutik kanpo egotea, bidezko arrazoirik gabe.	t)	La ausencia injustificada del puesto de trabajo durante la jornada laboral.
u)	Bitarteko edo baliabide ofizialak norberaren kontuetarako erabiltzea edo horrela erabiltzeko baimena ematea, baita beste batzuei eskaintzea ere (betiere, garrantzia txikiko kontua izateagatik, falta arintzat jotzen ez bada).	u)	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.
v)	Izena emanda dauden prestakuntza-ikastaroetara huts egitea behin eta berriz, horretarako bidezko arrazoirik izan gabe (betiere, ikastaro horiek lanorduetan badira).	v)	La falta de asistencia reiterada, sin causa justificada, a los programas de formación que estén inscritos, siempre que estos se desarrollen en horario laboral.
w)	Langileen ordezkarien hauteskundeetan, hauteskunde-batzordeko kide modura parte hartzeari uko egitea, arrazoirik eman gabe.	w)	La negativa no motivada a participar como miembro de la Junta Electoral en las elecciones a representantes de personal.
x)	Argitaratzea edo behar ez den moduan erabiltzea kargua edo eginkizuna dela-eta eskuragarri den edo izan den dokumentazioa edo informazioa (betiere, falta oso astuntzat jotzen ez bada).	x)	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.
y)	Zerbitzuko gaietako buruzko txostenak ematean, egia eraldatzeko termino anbiguo, ilun edo	y)	La emisión de informes sobre asuntos de servicio que, sin faltar abiertamente a la verdad,



alderdikoiak erabiltzea edo zehaztasun-eza baliatzea egia hori aldatzeko (zuzenean egiaren kontra egitera iritsi gabe), eta egiaren ahultze horren ondorioz, norberarentzako edo besterentzako onura bat lortzea edo administrazioari edo herritarrei kaltea eragitea.

### 185. artikulua. Falta arinak

Hauek dira falta arinak:

- a) Begirune, arreta edo errespeturik gabe jokatzea herritar, nagusi, lankide edo mendekoekiko harremanetan (betiere, falta astuntzat jotzen ez bada).
- b) Herritarrari behar duen informazioa ez ematea, lanean ari den unitateak horretarako eskumena izanda.
- c) Administrazio publikoaren ondasun eta dokumentuetan kalteak eragitea, eta haiek zaintzeko behar besteko ardurarik gabe jokatzea (betiere, jokabide horiek falta astuntzat jotzen ez badira).
- d) Behar ez bezala erabiltzea, behin eta berriz, administrazio publikoak eskura jarritako baliabide telematikoak, hots, eginkizunak bete ahal izateko jarritakoak.
- e) Lanaldiaren barruan, eta bidezko arrazoirik izan gabe, lanpostuan ez egotea (betiere falta astuntzat jotzen ez bada).
- f) Ez betetzea administrazio publikoak lanpostu eta eginkizunei buruz bidaltzen dituen inkestak (administrazioaren egiturak arrazionalizatzeko xedez egiten diren inkestak).
- g) Lan-ordutegia ez betetzea, bidezko arrazoirik gabe (betiere, falta astuntzat jotzen ez bada).
- h) Egun batean lanera ez joatea, bidezko arrazoirik gabe.
- i) Norberaren eginkizunak eta zereginak betetzerakoan, zabarkeriaz edo ardurarik gabe jokatzea (betiere, falta astuntzat jotzen ez bada).
- j) Ez betetzea enplegatu publikoen betebeharrak edo etika- eta jokabide-printzipioak (betiere, falta astuntzat edo oso astuntzat jotzen ez bada).

### 186. artikulua. Faltak kalifikatzeko irizpideak

1. Falta modura kalifikatu daitezkeen egintzak tipifikatzeko, honako hauek hartuko dira kontuan:

desnaturalicen la misma valiéndose de términos ambiguos, confusos o tendenciosos o la alteren mediante inexactitudes, cuando desvirtuarla tenga por objeto la obtención de un beneficio propio o ajeno o cause perjuicio a la Administración o a los ciudadanos.

### Artículo 185. Faltas leves

Son faltas leves:

- a) La falta de consideración, atención o respeto a las y los ciudadanos, superiores, compañeros o subordinados, cuando no sea constitutiva de falta grave.
- b) No proporcionar al ciudadano/a 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.
- 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 sean calificados como falta grave o muy grave.

### Artículo 186. 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:



- |   |   |
|---|---|
| <p>a) Zer neurritan urratu den legeria.</p> <p>b) Zenbaterainokoak diren interes publikoan edo herritarren edo administrazioaren ondarean zein ondasunetan eragindako kalteak.</p> <p>c) Zenbateraino kaltetzen den administrazioaren irudi publikoa.</p> | <p>a) El grado en el que se haya vulnerado la legalidad.</p> <p>b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de los ciudadanos.</p> <p>c) El descredito para la imagen pública de la Administración.</p> |
|---|---|
2. Euskal administrazio publikoek erregelamenduz ezarri ahal izango dute nola antolatu irizpide horien aplikazio praktikoa.
2. Las Administraciones públicas vascas podrán establecer reglamentariamente la ordenación de la aplicación práctica de dichos criterios.

### III. KAPITULUA Diziplina-zehapenak

#### 187. artikulua. Zehapen-motak

Faltak nolakoak izan diren ikusita, zehapen hauek jarri ahal izango dira:

- a) Funtzionario publikoak zerbitzutik kentzea; bitarteko funtzionarioa izanez gero, izendapena ezeztatzea eta lan-poltsetan behin betiko baja ematea.
- b) Langile lan-kontratudunak diziplina bidez kale-ratzea. Horrek, gainera, ekarriko du langilea beste lan-kontratu baten titularra izateko desgaitzea (kontratu finkoa, mugagabea zein aldi baterakoa), baldin eta aurretik betetzen zituen eginkizunen antzekoak betetzeko kontratua bada.
- c) Bitarteko funtzionarioaren izendapena ezeztatzea edo aldi baterako lan-kontratu suntsitzea, eta, ondorioz, lan-poltsetatik deitua izateko eskubiderik ez izatea zehapenean ezartzen den denboran.
- d) Eginkizun-gabetze irmoa, edo, langile lan-kontratudunen kasuan, enplegu- eta soldata-gabetzea, gehienez ere, sei urterako. Eginkizun-gabetze irmoak berekin dakar ordainsariak erabat galtzea, harik eta ezarritako zehapenaren aldia igaro arte.
- e) Nahitaezko lekualdatzea (zentro organikoa aldatuta edo aldatu gabe), kasuan-kasuan ezartzen den aldi baterako. Nahitaezko lekualdatze horrek ekar dezake eraginpeko enplegatu publikoak beste herri batean dagoen lantoki batera eramatea.
- f) Demeritua, alegia, enplegatu publikoaren karreraren, sustapenean edo borondatezko mugikortasunean ondorioak dituen zehapena.
- g) Ohartarazpena.

### CAPÍTULO III Sanciones disciplinarias

#### Artículo 187. 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 periodo 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) Apercebimiento.



- h) Etika publikoari buruzko nahitaezko prestakuntza-ikastaroak edo programak egin behar izatea.

**188. artikulua. Arau-hauste motaren arabera ezar daitezkeen zehapenak**

1. Zehapen hauek jar daitezke falta oso astunengatik:
  - a) Karrerako funtzionarioa zerbitzutik kentzea; bitarteko funtzionarioa izanez gero, izendapena ezeztatzea eta, hala badagokio, lan-poltsetan behin betiko baja ematea.
  - b) Langile lan-kontratudunak diziiplina bidez kaleratzea. Horrek, gainera, ekarriko du langilea beste lan-kontratu baten titularrak izateko desgaitzea (kontratu finkoa, mugagabea zein aldi baterakoa), baldin eta aurretik betetzen zuten eginkizunen antzekoak betetzeko kontratua bada.
  - c) Bitarteko funtzionarioaren izendapena ezeztatzea edo aldi baterako lan-kontratua suntsitzea, eta, ondorioz lan-poltsetatik deitua izateko eskubiderik ez izatea, bi urte eta egun batetik sei urtera bitartean.
  - d) Eginkizun-gabetze irmoa, bi urte eta egun batetik sei urtera artekoa.
  - e) Nahitaezko lekualdatzea, hots, zentro organikoa edo herria aldatuta edo aldatu gabe, beste lanpostu eta destino batera joanaraztea, gutxienez, urtebete eta egun baterako, eta, gehienez ere, hiru urterako.
  - f) Egiaztatutako garapen profesionaleko gradu bat galtzea.
  - g) Demeritua, hots, enplegatu publikoaren karreran, sustapenean edo borondatezko mugikortasunean ondorioak dituen zehapena, zeina erregelamendu bidez zehaztuko baita, eta, gehienez ere, bost urterako izango baita (bertan behera geldituko dira garapen profesionalean lortutako azken graduari, edo, hala badagokio, gradu pertsonal bati dagozkion ondorio ekonomikoak).
2. Zehapen hauek jar daitezke falta astunengatik:
  - a) Eginkizun-gabetze irmoa, hogeita hamar egunetik bi urtera artekoa.

- h) Obligación de realizar programas o cursos obligatorios de formación sobre ética pública.

**Artículo 188. 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 de la persona funcionaria de carrera, que en el caso del personal funcionario interino comportará la revocación de su nombramiento y, en su caso, la baja definitiva de las bolsas de trabajo.
  - 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 periodo 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 días y dos años.

- |  |   |
|--|---|
| <p>b) Bitarteko funtzionarioaren izendapena ezeztatzea, eta bitarteko funtzionario izendatua izateko eskubidea etetea, aurreko letran aurreikusitako aldirako.</p> <p>c) Nahitaezko lekualdatzea, hots, zentro organikoa aldatuta edo aldatu gabe, beste lanpostu eta destino batera joanaraztea, gehienez ere, urtebeterako.</p> <p>d) Demeritua, hots, enplegatutako publikoaren karreran, sustapenean edo borondatezko mugigarritasunean ondorioak dituen zehapena, zeina erregelamendu bidez zehaztuko baita, eta, gehienez ere, bi urterako izango baita.</p> <p>3. Zehapen hauek jar daitezke falta arinengatik:</p> <p>a) Eginkizun- eta ordainsari-gabetzea, edo, langile lan-kontratudunen kasuan, enplegu- eta soldata-gabetzea, egun bate-tik hogeita hamar egun artekoa.</p> <p>b) Ohartarazpena, administrazioaren irudi publikoan izan duen eraginaren arabera-koa.</p> <p>c) Etika publikoari buruzko programak edo prestakuntza-ikastaroak egin behar izate-a, baita hautsitako arauaren izaerare-kin zerikusia dutenak ere.</p> <p>4. Nahitaezko lekualdatzearen zehapena ezarri-zaion eta zentro organikoz aldatu beharra izan-duen funtzionarioak ezingo du inolako prozedu-raren bidez berriro destinorik lortu sorburuko- zentro organikoan, urte batetik hiru urtera bitar- teko epean. Lantokiz aldatzen den unetik bertatik- zenbatuko da epe hori.</p> <p>5. Langile lan-kontratudun finkoa berriz lanean- hartu beharko da, baldin eta bidegabekotzat- jotzen bada falta oso astuna egiteagatik ireki- tako diziplinako espedientearen bidez erabaki- tako kaleratzea.</p> | <p>b) Revocación del nombramiento en el caso del personal funcionario interino y sus- pensión del derecho a ser nombrado funcionario interino por un período idé- ntico al previsto en la letra anterior.</p> <p>c) Traslado forzoso a otro puesto y destino, con o sin cambio de centro orgánico, por el período máximo de un año.</p> <p>d) Demérito, que consistirá en la penaliza- ción a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, en la forma en que reglamentariamente se determine, y con un máximo de dos años.</p> <p>3. Por la comisión de faltas leves podrán imponer- se las siguientes sanciones:</p> <p>a) La suspensión de funciones y retribuicio- nes, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, por un período de uno a treinta días.</p> <p>b) El apercibimiento, en función de la afec- tación a la imagen pública de la admi- nistración.</p> <p>c) La obligación de realizar programas o cursos de formación sobre ética pública y de cualquier otro contenido relaciona- do con la naturaleza de la infracción cometida.</p> <p>4. El personal funcionario que haya sido sanciona- do con traslado forzoso con cambio de centro orgánico, no podrá obtener nuevo destino por ningún procedimiento en el centro orgánico del que fue trasladado por un periodo desde un año y hasta tres años. Dicho plazo se compu- tará desde el momento en que se efectuó el traslado.</p> <p>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.</p> |
|--|---|

#### **189. artikulua. Zehapenak mailakatzeko irizpi- deak**

Zehapen bakoitzaren garrantzia mailakatzeko, honako irizpide hauek hartuko dira kontuan:

- a) Jokaera zer mailatan egin den nahita, deskui- duz edo zabarkeriaz.
- b) Egitean edo ez-egitean izan den partaidetza- maila.

#### **Artículo 189. 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 negli- gencia que revele la conducta.
- b) El grado de participación en la comisión o en la omisión.



- c) Zenbaterainokoak diren interes publikoari eragindako kalteak.
- d) Errepikatzea edo berrerortzea. Errepikatzea gertatzen da diziplina-falta egin duena lehendik ere ebazpen irmo baten bidez zehatua izan denean larritasun-maila handiagoa, berbera edo txikiagoa duen beste falta bategatik. Berrerortzea gertatzen da diziplina-falta egin duena lehendik ere ebazpen irmo baten bidez zehatua izan denean izaera bereko beste falta bategatik.
- Errepikatzearen edo berrerortzearen ondorioetarako, ezin da kontuan hartu ezeztatuta dagoen edo egon behar lukeen aurrekaririk.
- e) Zenbaterainokoa izan den herritarrenganako edo gainerako enplegatu publikoenganako errespetu falta.

#### IV. KAPITULUA Diziplina-prozedura

##### 190. artikulua. Diziplina-prozeduraren arau orokorrak

1. Falta oso astunak edo astunak egiteagatik zehatzeko, nahitaezkoa izango da aurrez ezarritako prozedura jarraitzea, lege honetan eta garapen-arauetan aurreikusitako berme guztiak aintzat hartut

Prozedurari hasiera emateko organo eskudunak informazio erreserbatua gauzatzea erabaki dezake, aurrez.

2. Falta arinak egiteagatik zehapena ezartzeko orduan, prozedura laburtua eta sinplifikatua erabiliko da, eta interesdunari entzungo zaio. Prozedura hori erregelamendu bidez arautuko da, eta, gehienez ere, hilabete iraungo du, hasiera ematen zaionetik aurrera.
3. Eusko Jaurlaritzaren dekretu baten bidez onartuko da diziplina-prozedura arautzen duen erregelamendua, zeinak aintzat hartu beharko baititu beti prozesuaren efikazia-, azkartasun- eta ekonomia-printzipioak; guztiz errespetatu beharko ditu, halaber, ustezko erantzulea defendatzeko eskubide eta bermeak.
4. Foru- eta toki-administrazioek eta Euskal Herriko Unibertsitateak beren antolaketa-berezitasunetara egokituko dituzte aurreko zenbakian aipatutako erregelamenduan jasotako aurreikuspenak.
5. Falta astun eta oso astunei dagozkien diziplina-prozeduretan, behar den moduan bereiziko dira beti instrukzio-fasea eta zehapen-fasea, zeinak organo desberdinei aginduko baitzaizkie. Fase horiek ez dute sei hilabete baino gehiago iraungo.

- 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 y los ciudadanas/os o al resto del personal empleado público.

#### CAPÍTULO IV Procedimiento disciplinario

##### Artículo 190. 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. Ofizios edo interesdunak hala eskatuta egingo dira egintzak zehazteko egokiak diren frogak. Ebazpen arrazoitua eman beharko da proposatutako frogak ez onartzeko.
7. Langileak ordezkatzeko dituzten organoei jakinarazi beharko zaie zer diziplinako espediente ireki den eta zer ebazpen eman den.
8. Diziplina-zehapenak ebazpenean ezarritako baldintzen arabera betearaziko dira, hiru hilabeteko gehieneko epean. Nolanahi ere, beteazazpen hori behin-behinean etetea erabaki ahal izango du organo zehatzaileak, interesduna ados baldin badago, baina etete horrek ez du gainditu behar zehapenaren preskripzioarako ezarritako legezko epea.

#### 191. artikulua. Behin-behineko neurriak

1. Zehapen astunak eta oso astunak ezartzeko prozeduretan, prozedura izapidetzeko eskumena duen administrazio-organismoak beharrezkotzat jotzen dituen behin-behineko neurri guztiak har ditzake, amaierako ebazpenaren eraginkortasuna ziurtatzeko. Neurri horiek hartzeko, kasuan kasuko ebazpen arrazoitua eman beharko da.
2. Diziplinako espedientea izapidetzean kautela-neurri gisa behin-behineko eginkizun-gabetzea ezartzen bada, etenaldia ezin izango da sei hiletik gorakoa izan, non eta prozedura geldiarazten ez den interesdunari egotz dakizkiokeen arrazoiak direla-eta.
3. Prozedura judiciala izapidetzen den bitartean ere erabaki ahal izango da behin-behineko eginkizun-gabetzea, zeinak iraungo baitu lanpostuan jardutea eragozten duten neurriak irauten duten bitartean (behin-behineko espetxealdia edo epaileak agindutako beste neurri batzuk). Kasu horretan, behin-behineko eginkizun-gabetze hori sei hiletik gorakoa izanda ere, ez da lanpostua galduko.
4. Behin-behinean eginkizun-gabetuta dagoen funtzionarioak eskubidea izango du etenaldi horretan oinarritzko ordainsariak eta, hala bada, gorkio, seme edo alaba bere ardurapean izateagatik familia-prestazioak jasotzeko.
5. Behin-behineko eginkizun-gabetzea irmo egiten denean, funtzionarioak itzuli egin beharko du eginkizun-gabetuta egon den aldiaren jasotakoa. Behin-behineko eginkizun-gabetze hori zehapen irmo bihurtzen ez bada, administrazioak itzuli egin beharko dio funtzionarioari benetan jasotakoaren eta eskubide guztien jabe izanda jasoko zukeenaren arteko aldea.

6. Se practicarán de oficio o a solicitud de la persona interesada las pruebas que sean adecuadas para la determinación de los hechos. La inadmisión de las pruebas propuestas se efectuará mediante resolución motivada.
7. De la incoación de los expedientes disciplinarios, así como de su resolución, deberá darse cuenta a los órganos de representación de personal.
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 periodo de tiempo que no exceda del legalmente establecido para su prescripción.

#### Artículo 191. Medidas provisionales

1. En los procedimientos para la imposición de sanciones graves y muy graves podrán adoptarse las medidas de carácter provisional que el órgano competente para la instrucción del procedimiento estime necesarias para asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer. La adopción de dichas medidas exigirá la correspondiente resolución motivada.
2. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada.
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 aquélla. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción firme, la Administración deberá restituírle la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.



6. Behin-behinean eginkizunez gabetuta emandako denbora hori, bestalde, kontuan izango da eginkizun-gabetze irmoa betetzeko.
7. Behin-behineko eginkizun-gabetzearen erabakia irmo bihurtzen ez bada, etenaldi hori zerbitzu aktiboan emandako denbora gisa hartuko da, eta funtzionarioa berehalakoan lanpostura itzultzea erabaki beharko da, eginkizunez gabetuta geratu zenetik aurrerako eskubide guztiak –ekonomikoak eta gainerakoak– aitortuta.

### XIII. TITULUA HIZKUNTZA-NORMALIZAZIOA

#### 192. artikulua. Hizkuntza-eskakizunak eta euskaren erabilera normalizatzeako planak

1. Euskara eta gaztelania dira euskal administrazio publikoetako hizkuntza ofizialak, eta bi hizkuntzok erabiltzea bermatu beharko dute administrazio horiek barneko zein kanpoko harremanetan.
2. Euskal administrazio publikoek saiatu behar dute euren zerbitzuko langileek hizkuntza-gaikuntza egokia izan dezaten eta euskara erabil dezaten euren jarduera-eremuan, eta, horretarako, beharrezkoak diren neurriak hartuko dituzte.
3. Horretarako, euskal administrazio publikoek eta horien menpeko instituzio eta erakundeek, Eusko Jaurlaritzak berariaz ezarritako irizpideei jarraituz, euskararen erabilera normalizatzeako plan bat onartuko dute, nork berea onartu ere, eta bertan, plangintzaldi bakoitzerako helburuak, neurriak eta bitartekoak finkatuko dituzte.

Illo horretatik, euskararen erabilera normalizatzeako planetan, erakundearen hizkuntza-politika zein den adierazten da, hots, zein den euskararen erabilera normalizatzeako ezarritako helburuak betetzeko baliatuko den hizkuntza-politika. Plan horietan, gutxienez, honako zehaztapen hauek jasotzea behar dira:

- a) Erakundearen gaur egungo hizkuntza egoera zein den, eta, horretaz gainera, lanpostu bakoitzari zein hizkuntza-eskakizun –eta, hala badagokio, zein derrigortasun-data– ezarri zaion. Era berean, euskararen ezagutza-mailari buruzko informazioa eman beharko da, bai eta langileen hizkuntza-gaikuntzako prozesuei buruzkoa ere.
- b) Erakundearen hizkuntza-helburuen araberako, zenbat administrazio-unitate proposatzen diren unitate elebidun izateko, eta

6. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será tenido en cuenta para el cumplimiento de la suspensión firme.
7. Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, debiendo acordarse la inmediata reincorporación 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 192. 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 éstas 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 del mismo, 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 Plan de Normalización del Uso del Euskera, donde fijarán, para cada periodo de planificación, los objetivos a alcanzar, las medidas a adoptar y los medios a proveer.

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

- a) La situación lingüística actualizada de la entidad con detalle de los perfiles lingüísticos asignados y, en su caso, fechas de preceptividad de los diferentes puestos de trabajo, así como el grado de conocimiento del euskera e información relativa al proceso de capacitación lingüística del personal.
- b) La propuesta de unidades administrativas bilingües y en euskera que se vayan a crear, dependiendo de los objetivos lin-

- zenbat euskara-unitate izateko. Zehatz-mehatz adierazi beharko dira unitate bakoitzean dauden lanpostuak eta derri-gorrezko hizkuntza-eskakizunak (ezarriko direnak, edo, hala badagokio, aldatuko direnak).
- c) Zer neurri aurreikusten diren administrazio-unitate elebidunek eta euskara-unitateek funtziona dezaten; bereziki, noiz eta nola erabili behar duten euskara herritarrekin eta beste erakunde batzuekin dituzten ahozko eta idatzizko harremanetan, ekitaldi publikoetan, argitalpenetan, hizkuntza-paisaian, bai eta erakunde bakoitzak ezarrita dituen helburuak betetzeko begiz jotzen dituen jarduera-esparruetan ere.
- d) Kontratazio arloko neurriak, bereziki, honako hau bermatzera bideratzen direnak: erabiltzaileekin harreman zuzena duten eta hirugarrenek ematen dituzten zerbitzu publikoak dagokion administrazioak berak bete behar lituzkeen hizkuntza-baldintza antzekoetan ematea. Eta, horretaz gain, neurriak hartu ahal izango dira bi hizkuntza ofizialak erabiltzea bermatzeko euskal administrazio publikoek ondasun eta zerbitzuak jaso behar dituztenean.
4. Hizkuntza-politikaren eskumena duen Eusko Jaurlaritzako sailak txosten bat egin behar du, nahitaez, dagokion euskal administrazio publikoaren normalizazio-planerako egindako proposamenei buruz. Txosten horrek jaso behar du zer eragin duen proposamenak euskararen erabileraren normalizazioan, eta jaso behar du, halaber, nola egokitzen den hori hizkuntzaren arloko araudira.
- Sail horrek txostena bidaliko dio Eusko Jaurlaritzako Kontseiluari, euskararen erabilera normalizatzeko dagokion plana onartu eta hiru urte betetzen direnean eta plangintzaldi bakoitzaren amaieran, zeinaren helburua hau izango baita: ebaluatzea zenbateraino bete diren administrazio publiko, instituzio eta erakunde bakoitzerako ezarritako helburuak, hizkuntza-normalizazioaren prozesuan.
- Euskal administrazio publikoek eta horien instituzio eta erakundeek euren eplegatu publikoei buruzko informazioa emango die hizkuntza-politikan eskumena duen sailari, hark txostenak egin ditzan, Eusko Jaurlaritzaren Kontseiluari bidaltzeko.
- güísticos de la entidad, con detalle de los puestos de trabajo que los integren, perfiles lingüísticos preceptivos que se vayan a establecer o, en su caso, modificar.
- c) Medidas contempladas para el funcionamiento de las unidades administrativas bilingües y las unidades administrativas en euskera, en particular, tratamiento del euskera en las relaciones orales y escritas con la ciudadanía y con otras instituciones, en los actos públicos, en materia de publicaciones, en materia de paisaje lingüístico y en aquellos otros campos de actuación que cada entidad determine para el cumplimiento de los objetivos establecidos.
- d) Medidas contempladas en materia de contratación, en particular, las tendentes a garantizar que aquellos servicios públicos que conlleven una relación directa con la persona usuaria y se ejecuten por terceras personas sean prestados a la ciudadanía en condiciones lingüísticas similares a las que sean exigibles para la administración correspondiente, sin perjuicio de las medidas encaminadas a garantizar el uso de ambas lenguas oficiales en la recepción por parte de las Administraciones públicas vascas de bienes y servicios.
4. El Departamento del Gobierno Vasco competente en materia de política lingüística emitirá informe preceptivo sobre las propuestas de Plan de Normalización de la correspondiente Administración pública vasca. 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.
- Dicho Departamento, elevará informe al Consejo del Gobierno vasco, al cumplirse el tercer año de la aprobación del respectivo Plan de Normalización del Uso del Euskera y al final de cada periodo de planificación, con objeto de por éste se evalúe el grado de cumplimiento de los objetivos fijados para cada Administración pública, institución y organismo, en el proceso de normalización lingüística.
- Las Administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, facilitarán al departamento competente en materia de política lingüística la información sobre su personal empleado público que resulte precisa, a los efectos de que esta última elabore los informes que elevará al Consejo del Gobierno Vasco.



- Datu pertsonalak babesteko araudiari jarraikiz, eskatutako datuak fitxategi automatizatu batean erregistratuko dira, eta hizkuntza-politikan esku-mena duen sailak kudeatuko du fitxategi hori.
- De conformidad con la normativa sobre protección de datos personales, los datos solicitados se registrarán en un fichero automatizado que gestionará el departamento competente en materia de política lingüística.
5. Euskal administrazio publikoetako eta haien instituzio eta erakundeetako lanpostu guztiei esleitu zaien hizkuntza-eskakizuna, eta horretarako, kontuan izango da zeintzuk diren lanpostu bakoitzaren ezaugarriak eta komunikazio-premiak, eta zer hizkuntza-trebetasun eska daitezkeen premia horiek betetzeko.
5. Todos los puestos de trabajo existentes en las Administraciones Públicas vascas, sus instituciones y organismos, tendrán asignado su correspondiente perfil lingüístico, determinado según las características y necesidades comunicativas atribuidas a dichos puestos de trabajo y a las destrezas lingüísticas exigibles a dicho fin.
6. Lanpostua hornitzeko eta bertan jarduteko behar den euskararen gaitasun-maila adierazten du hizkuntza-eskakizunak. Hizkuntza-eskakizuna derrigorrezkoa ez den bitartean, hark bakar bakarrik balioko du zehazteko zer balio eman behar zaion euskara jakiteari merezimendu gisa, bai lanpostuak hornitzerakoan, bai kanpoko hautaketak egiterakoan.
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.
7. Derrigortasun-datatik aurrera, hizkuntza-eskakizuna bete egin beharko da dagokion lanpostura iristeko eta bertan jarduteko. Nolanahi ere, Eusko Jaurlaritzak, hizkuntza-normalizazioan eskumena duen sailaren proposamenaz, erregelamendu bidez erabaki ahal izango du, salbuespenez, eta, betiere, arrazoi nabarmenak direla medio, lanpostu bateko titularra salbuestea lanpostuari ezarritako hizkuntza-eskakizuna betetzetik.
7. A partir de su fecha de preceptividad, el cumplimiento del perfil lingüístico se constituirá como exigencia obligatoria para el acceso y desempeño del correspondiente puesto de trabajo. 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, el titular de un puesto de trabajo pueda ser eximido del cumplimiento del perfil asignado al mismo.
8. Eusko Jaurlaritzak, hizkuntza-politikaren esku-mena duen sailak proposatuta, eta, hala bada, gorkio, hizkuntza-plangintza zehatz bat daukan sektorearen ardura duen sailak proposatuta, hizkuntza-eskakizunak nola sailkatu behar diren eta zer ezaugarri izan behar dituzten erabakiko du, eta, aldi-aldi zehaztuko du zeintzuk diren euskal administrazio publikoetako lanpostuei hizkuntza-eskakizun horiek aplikatzeko irizpideak.
8. 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.
9. Kasuan-kasuko gobernu-organismoek esleitu dituzte euskal administrazio publikoetako eta haien instituzio eta erakundeetako lanpostu guztien hizkuntza-eskakizunak eta derrigortasun-datak, artikulua honetan azaltzen diren irizpideen arabera, eta, betiere, hizkuntza-politikan esku-mena duen Eusko Jaurlaritzako sailak aurrez txostena eman ondoren.
9. La asignación del perfil lingüístico a cada uno de los puestos de trabajo existentes en las Administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, así como su fecha de preceptividad, se efectuará por sus respectivos órganos de gobierno de conformidad con los criterios a los que se refiere este artículo, previo informe preceptivo del departamento del Gobierno Vasco competente en materia de política lingüística.
- Nolanahi ere, derrigortasun-data izan behar duten lanpostuak zehazterakoan, kontuan izan beharko da zer helburu finkatu duen administrazio publiko, instituzio eta erakunde bakoitzak
- 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 Administra-

euskararen erabilera normalizatzeko landu duen planean (artikulu honen 3. zenbakia). Era berean, zuzen eta proportzionalki jokatu beharko da dauden lanpostu guztiekin, zeinahi delarik ere lanpostu horien kidego, eskala, maila edo sailkapen-taldea.

10. Lanpostuaren zehaztapenen artean jasoko dira hizkuntza-eskakizuna eta, hala badagokio, derrigortasun-data, betiere, lege honetan ezarritakoaren arabera.

### 193. artikulua. Euskara hautaketa- eta horniketa-prozesuetan

1. Euskal administrazio publikoen zerbitzura lanean hasteko hautaketa-proben deialdietako edukiak bat etorri behar du langile sartu berriek bete behar dituzten lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunekin.
2. Aurreko zenbakian ezarritakoaren ondorioetarako, derrigorrezko hizkuntza-eskakizuna duen lanpostu baterako plaza bat ateratzen bada deialdira, hizkuntza-eskakizun hori bete egin beharko da lanpostu horretarako sarbidea izateko. Deialdiaren oinarrietan zehazten denaren arabera, egiaztagiri bat aurkeztu beharko da hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeko, edo, bestela, berariazko proba bat egin beharko da prozesuaren barruan.
3. Hautaketa-probetan inolako hizkuntza-eskakizunik eskatzen ez denean, merezimendutzat joko da euskaraz jakitea.

Hori baloratzeko, kontuan hartuko da plazari dagokion eskalakoa edo aukerakoa izanik bete daitezkeen lanpostuetan nagusi den hizkuntza-eskakizuna. Balorazio hori ez da inoiz izango hautaketa prozesuaren gainerako ataletan lor daitekeen gehienezko puntuazioaren % 5 baino gutxiago, ezta % 20 baino gehiago ere.

Dena delako deialdian eskala edo aukerei atxiki gabeko lanpostuak sartzen badira, lanpostuak zer kidegotakoak diren hartuko da kontuan hizkuntza-eskakizun nagusia zehazteko.

4. Artikulu honetan adierazitako irizpide horiek, halaber, euskal administrazio publikoetako lanpostuak hornitzeko prozesuetan aplikatu beharko dira.

ción pública, institución y organismo en su correspondiente Plan de Normalización del Uso del Euskera, al que se alude en el apartado tercero del presente artículo, debiendo igualmente procurarse un tratamiento equitativo y proporcional para los puestos de trabajo existentes, con independencia del Cuerpo, Escala, Nivel o Grupo de Clasificación al que resultan adscritos dichos puestos.

10. Tanto el perfil lingüístico como, en su caso, la fecha de preceptividad, deberán quedar incorporados dentro de las especificaciones del puesto de trabajo conforme a lo previsto en la presente Ley.

### Artículo 193. 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, el cumplimiento del mismo será exigencia obligatoria para el acceso. El cumplimiento del perfil podrá ser exigido, según se determine en las bases de la convocatoria, tanto mediante su previa acreditación documental como mediante una prueba específica dentro del proceso.
3. Cuando no fuera exigible el cumplimiento de perfil lingüístico alguno en las pruebas selectivas, el conocimiento del euskera será considerado como mérito.

Su valoración se establecerá en función del perfil lingüístico predominante entre los asignados al conjunto de los puestos de trabajo que sean susceptibles de desempeño por la Escala u Opción a la que la plaza se encuentre adscrita, y representará un porcentaje que no podrá ser inferior en ningún caso al cinco por ciento ni superior al veinte por ciento de la puntuación máxima alcanzable en el resto del proceso selectivo.

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

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



**194. artikulua. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak hizkuntza-prestakuntzan eta hizkuntza-eskakizunen egiaztapenean dituen egitekoak**

1. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak, hizkuntza-eskakizunak betetzen direla egiaztatzeko, euskararen ezagutza ebaluatzeko proben edukia eta forma erabakiko ditu kasu bakoitzerako, zeintzuk nahitaez eta modu berean aplikatu beharko baitira administrazio publiko guztietan.
2. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak da hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko gaituta dagoen erakunde bakarra. Horretarako, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen erantzukizuna izango da: batetik, euskal administrazio publikoetan eta haien instituzio eta erakundeetan hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko probak antolatzea, eta, bestetik, aldian-aldian proba horien deialdia egitea.
3. Era berean, Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak arduratuko da hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko egin beharreko proba guztiak egiteaz, proba horiek beharrezkoak diren heinean euskal administrazio publikoek eta haien instituzio eta erakundeek lanpostuak hornitzeko eta langileak hautatzeko prozesuen deialdiak egiten dituztenean.
4. Euskal administrazio publikoetan eta horien instituzio eta erakundeetan sarbidea izateko hautaketa-prozesuetako kalifikazio-mahaietan, ezinbestekoa da Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearen ordezkaritza, eta, horretaz gain, erakunde horren ordezkeri batek egon beharko du deialdian eskatzen den hizkuntza-eskakizuna egiaztatzeko proben epaimahaian. Ordezkaritza hori nahitaezkoa izango da, halaber, lanpostuak hornitzeko lehiaketetako kalifikazio-batzordeen osakeran, eta helburu berbera izango du.
5. Euskal administrazio publikoek lankidetzahitzarmenak sinatu ahal izango dituzte Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundearekin, hizkuntza-eskakizunak egiaztatzeko probak zer baldintzatan egin behar diren zehazteko.
6. Herri Arduralaritzaren Euskal Erakundeak eta Helduen Alfabetatze eta Berreuskalduntzerako Erakundeak (HABE), helduen euskalduntzean eskumena duen erakundeak lankidetzahitzarmen bat sinatuko dute euskal administrazio publikoaren zerbitzura lanean diharduten langileen euskalduntzea dela-eta, euskararen ikaskuntza-prozesuaren curriculum-edukiari jarraituz.

**Artículo 194. 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 calificadoros de los procesos selectivos de acceso a las Administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, una persona representante de dicho Instituto formará parte de los mismos en aquellas pruebas que estén destinadas a la acreditación del perfil lingüístico exigido en la convocatoria. Dicha representación será igualmente obligada, a los mismos efectos, en la composición de las comisiones calificadoras 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 formalizará con el Instituto para la Alfabetización y Reeskaldunización de Adultos (HABE), como organismo competente en materia de euskaldunización de adultos, el correspondiente convenio de colaboración en relación con la euskaldunización del personal al servicio de las Administraciones públicas vascas, de acuerdo con el contenido curricular del proceso de aprendizaje del euskera.

**195. artikulua. Baliozkotzea eta euskararen eza-gutza egiaztatzeke beste sistema batzuk**

Eusko Jaurlaritzak, hizkuntza-politikaren esku-mena duen sailaren proposamenez, erregelamenduz ezarriko du ziurtagiri ofizialak, tituluak eta euskararen ezaguera frogatzeko eta ebaluatzeko beste sistema batzuk baliozkotzeko araubidea, euskal administrazio publikoetan lanpostuei esleitutako hizkuntza-eskakizunak betetzen direla egiaztatzeke.

**XIV. TITULUA**  
**EUSKAL ADMINISTRAZIO PUBLIKOETAKO NEGOTIAZIO KOLEKTIBOA**

**196. artikulua. Negoziazioa antolatzeko printzipio nagusiak**

1. Lege honen ondorioetarako, negoziazio kolektiboa da: negoziatzeko eskubidea izatea, euskal enplegatu publikoen lan-baldintzak ezartzera-koan. Printzipio hauek bete beharko ditu euskal administrazio publikoetan gauzatzen den negoziazio kolektiboak:
  - a) Legezketasun-printzipioa. Enplegu Publikoaren oinarritzko araudian eta titulua honetan ezartzen diren organoen eta berariazko sistemen bidez gauzatuko da negoziazio kolektiboa, Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko Lege Organikoaren 6.3.c), 7.1 eta 7.2 artikuluetan erakunde sindikalei aitortzen zaien ordezkatzeko-ahalmena baliatuz, Enplegatu Publikoaren Oinarritzko Estatutuaren III. tituluko IV. kapituluaren aurreikusitakoaren arabera, eta, betiere, lege honetan, oinarritzko araudian eta hura garatzeko legeetan jasotakoa errespetatuz.
  - b) Aurrekontu-estalduraren printzipioa. Negoziazio-mahaietan adosten diren itun eta erabakiek beti errespetatuko dituzte aurrekontu-legeetan ezarritako mugak, hots, funtzionarioen ordainsari osoen eta langile lan-kontratudunen soldata-masaren hazkunde globalari ezarritako mugak.
  - c) Derrigortasun-printzipioa. Enplegu Publikoaren oinarritzko araudian sartutako gaien inguruan negoziatuko dute beti administrazio publikoek.

Zehazki, gai hauek negoziatuko dira; negoziatu ere, dagokien es-parruan, administrazio publiko bakoitzaren esku-menak aintzat hartuta eta kasu bakoitzean legez egokitzen den irismenarekin:

**Artículo 195. 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 196. 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 el presente Título, mediante el ejercicio de la capacidad de representativa reconocida a las Organizaciones Sindicales en los artículos 6.3.c); 7.1 y 7.2 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical y conforme a lo previsto en el Capítulo IV del Título III del Estatuto Básico del Empleado 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. Estatuko nahiz autonomia-erkidegoetako Aurrekontu Orokorrei buruzko Legean ezarritakoaren arabera, administrazio publikoen zerbitzuko langileen ordainsarrietan egin beharreko igoera aplikatzea.  | 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 de las Comunidades Autónomas.  |
| 2. Funtzionarioen ordainsari osagarrien zenbatekoa ezartzea eta aplikatzea.   | 2. La determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios.   |
| 3. Irizpide orokorrak finkatzeko arauak, gai hauek direla-eta: enplegu publikora iritsi, karrera egin eta lanpostuak betetzeko moduak, lanpostuak sailkatzeko sistemak eta giza baliabideak antolatzeko planak eta planifikazio-tresnak.                          | 3. Las normas que fijan 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. Jarduna ebaluatzeko orduan, irizpide eta mekanismo orokorrak finkatzeko arauak.  | 4. Las normas que fijan los criterios y mecanismos generales en materia de evaluación del desempeño.   |
| 5. Gizarte-aurreikuspen osagarriarako planak.   | 5. Los planes de Previsión Social Complementaria.  |
| 6. Barne-sustapeneko eta prestakuntzako planei eta funtsei buruzko irizpide orokorrak.  | 6. Los criterios generales de los planes y fondos para la formación y la promoción interna.  |
| 7. Gizarte-prestazio eta klase pasiboen pentsioak zehazteko irizpide orokorrak.   | 7. Los criterios generales para la determinación de prestaciones sociales y pensiones de clases pasivas.   |
| 8. Eskubide sindikalei eta parte-hartzeari buruzko proposamenak.  | 8. Las propuestas sobre derechos sindicales y de participación.  |
| 9. Gizarte-ekintzari buruzko irizpide orokorrak.  | 9. Los criterios generales de acción social.   |
| 10. Laneko Arriskuen Prebentziorako arautegian halaxe ezarrita daudenak.  | 10. Las que así se establezcan en la normativa de prevención de riesgos laborales.   |
| 11. Funtzionarioen lan-baldintzetan eta ordainsarrietan eragina dutenak, baldin eta horiek arautzeko lege-mailako arauak izatea beharrezkoa bada.   | 11. Las que afecten a las condiciones de trabajo y a las retribuciones de los funcionarios, cuya regulación exija norma con rango de ley.  |
| 12. Enplegu publikoaren eskaintzei buruzko irizpide orokorrak.  | 12. Los criterios generales sobre ofertas de empleo público.   |
| 13. Hauei dagozkienak: lan-egutegia, ordutegiak, lanaldiak, oporrak, baimenak, mugikortasun funtzionala eta geografikoa, baita giza baliabideak estrategikoki planifikatzeko irizpide orokorrak ere, enplegatu publikoen lan-baldintzetan eragina duten alderdiei | 13. 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 |



dagokienez.

Artikulu honetako g) letran aurreikusitako negoziazioan edo birnegotziazioan akordioak lortzen ez bada, euskal administrazio publikoetako gobernu-organismoek ezarri ahal izango dituzte funtzionarioen lan-baldintzak, betiere, aurreko itunaren edo akordioaren indarraldia amaitu ez bada, artikulu honetako i) letran ezarritako printzipioei jarraikiz.

Era berean, negoziatorako eraturako mahai sektorial bakar baten eremuan ere sartzen ez diren erakunde instituzionalak sortzen direnean, haien sortze-arauetan ezarritako da zer lan-baldintza aplikatuko zaizkien beren enplegatu publikoei, harik eta, ordezkari-organismoen hauteskundeak sustatu eta ordezkariak hautatu ondoren, lan-baldintzen akordioak edo hitzarmen kolektiboak lortzen diren arte horretarako eratzten den negoziatorakoa.

- d) Fede onez negoziatzeko printzipioa. Fede onaren printzipioan oinarrituta negoziatuko dute bi alderdiek, eta negoziatoraren inguruan beharrezkoa duten informazio oro emango diote elkarri, betiere, datu pertsonalen babesarako oinarritzko eskubidea eta hura babesten duen araudia errespetatuta.
- e) Publikotasun- eta gardentasun-printzipioa. Sinatutako itunak eta berretsitako akordioak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren bulego publikoari bidaliko zaizkio, eta eskumena duen organismoak agindua emango du lurralde-eremuaren arabera dagokion aldezkaritza ofizialean argitaratzeko.
- f) Eskumen-printzipioa. Administrazio publikoek nork bere eremuan eta nork bere eskumenean arabera negoziatuko dituzte enplegatu publikoen lan-baldintzak, lege dagokieneraino.
- g) Hierarkia-printzipioa. Administrazio-organismoek beren eskumen-esparruko gaietara buruzko itunak baino ez dituzte sinatuko. Akordioak, berriz, euskal administrazio publikoetako gobernu-organismoen eskumen-gaiei buruzkoak izango dira, eta baliozkoak eta eraginkorrak izateko, berariaz eta formalki onartu beharko dituzte organismo horiek. Berretsitako akordioak lege edo foru arauaren erreserbarik gabe dauden gaietara buruzkoak ba-

de los empleados públicos.

En caso de falta de acuerdo en la negociación o en la renegociación prevista en el apartado g) de este artículo los órganos de gobierno de 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 éstos se establecerán las condiciones de trabajo que se aplicarán a su personal empleado público hasta que, promovidas elecciones a órganos de representación y elegidos representantes, en la Mesa de Negociación que se constituya al efecto se alcancen Acuerdos de condiciones de trabajo o convenios colectivos.

- 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 a la Oficina Pública de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y el órgano competente ordenará su publicación en el Boletín Oficial que corresponda en función del ámbito territorial.
- 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 mate-



dira, gobernu-organoeek eramango dute aurrera legegintza edo araugintzako ekimena, akordioaren edukiaren arabera eta hitzartutako epearen barruan.

Akordio bat berretsi ezean edo berariaz uko eginez gero dagokion legegintza edo araugintza-ekimena aurrera eramateari, jorratutako gaiak berriro negoziatzeari ekingo zaio hilabeteko epean, betiere, alderdietako baten gehiengoak hala eskatzen badu.

- h) Zuzenean aplikatzeko printzipioa. Izenpe-tutako itunen eta berretsitako akordioen edukia zuzenean aplikatuko zaie beren aplikazio-eremuko langileei, baldin eta gobernu-organoeek behin betiko erabaki ditzaketen gaiei eragiten badiete. Nolanahi ere, ondorio formaletarako, dagokion erregelamenduzko araudia aldatzea, edo, hala badagokio, indarrrik gabe uztea eska daiteke. Berretsitako akordioen edukiak ez du eraginkortasun zuzenik izango, baldin eta haren gaia lege edo foru-arauaren erreserbaren menpe badago.
- i) Indarraldiaren printzipioa. Itun eta akordioak iraungitzen direnean, horien edukiaren indarraldia berrietan ezarri zenaren arabera izango da, zeina, alderdietako batek berariaz uko egin ezean, urtero luzatu ahal izango baita, betiere, kontraktorik erabakitzen ez bada. Itun eta akordioek, beste itun edo akordio batzuen ondoren datozenean, erabat indargabetzen dituzte aurrekoak; nolana ere, alderdi batzuk mantendu ahal izango dira, berariaz hala erabakitzen bada.
- j) Itunak eta akordioak betetzeko printzipioa. Bermatzen da itunak eta akordioak bete egingo direla.
2. Euskal administrazio publikoen langile lan-kontratudunen negoziazio kolektiboa lan-arloko legerian oinarrituko da, eta artikulua honetan ezarritako printzipioak bete beharko ditu: legez-kotasuna, derrigortasuna, negoziatzeko fedea, publikotasuna eta gardentasuna, eskumena, hierarkia, zuzeneko aplikazioa eta itun eta akordioak betetzeko bermea.
3. Legez-kotasun-printzipioa, aurrekontu-estalduraren printzipioa, eskumen-printzipioa edo hierarkia-printzipioa urratuz gero, erabat deusezkatu izango dira funtzionarioen lan-baldintzei buruzko itun eta akordioak, bai eta hitzarmen kolektiboak ere.

rias 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 los mismos hubieren establecidos, prorrogándose de año en año si no mediara renuncia expresa de una de las partes, salvo acuerdo en contrario. Los Pactos y Acuerdos que sucedan a otros anteriores los derogan en su integridad, salvo los aspectos que expresamente se acuerde mantener.
- 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 la 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.

**197. artikulua. Negoziazio-jarduera bideratzeko printzipioak**

1. Euskal administrazio publikoen negoziazio-jardueraren helburua izango da: interes orokorra objektibotasunez betetzea. Horretarako, printzipio hauei jarraituko zaie: efikaziaren printzipioa, helburuak betetzeko orduan; efizientziaren printzipioa, baliabide publikoak esleitu eta erabiltzeko orduan, eta herritarrei zerbitzu emateko printzipioa. Horren bidez, bermatuta utziko da herritarren eskubideen eraginkortasuna, zerbitzuen eta prestazio publikoen etengabeko hobekuntza eta haiek denboran zehar izan behar duten jasangarritasuna.
2. Negoziazio kolektiboan, ahaleginak egingo dira erabakitzen diren lan-baldintzak berdintsuak izan daitezen administrazio publiko guztietako langile-taldeentzat, eta kontuan izango da zeintzuk diren eremu sektorial bakoitzeko lan-baldintza zehatzak eta berezitasunak.

**198. artikulua. Negoziazio kolektiboko organo teknikoak**

1. Euskal administrazio publikoek organo teknikoak sortu ahal izango dituzte, administrazioa ordezkariak ezarri behar dituzten enplegatu publikoen lan-baldintzak erabakitzeko negoziazio kolektiboko prozesuan.
2. Negoziazio kolektiboko jarduerak garatzeaz arduratuko dira; horretarako, organo eskudunak ezarritako jarraibide eta gidalerroak bete behar dituzte. Lortzen diren akordioak, berriz, horretarako eskumena duten gobernu- edo administrazio-organoei berretsiko dituzte.

**199. artikulua. Lan-baldintzen akordioak eta hitzarmen kolektiboak onartzea Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioan negoziazio-kolektiboan, Administrazioaren ordezkariak bete egin behar dituzte Eusko Jaurlaritzak negoziazio kolektiborako ezarritako jarraibideak eta gidalerroak, hala negoziazio-prozesua hasi aurretik ezarriak, nola prozesu horrek dirauen bitartean ezarriak.

Negoziazio kolektiboan, Eusko Jaurlaritzaren gidalerroak bete behar dituzte lege honen 3. artikuluko aplikazio-eremuan sartzen ez den sektore publikoko erakundeek –sektore publiko autonomikoa, forala edo toki-mailakoa–, baldin eta, euskal administrazio publikoek, zuzenean edo zeharka, haien kapitalaren ehuneko berrogeita hamar baino gehiago jartzen badute, guztira, eta Euskal Autonomia Erkidegoko

**Artículo 197. 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, 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 198. Órganos técnicos de negociación colectiva**

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

**Artículo 199. Aprobación de acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos en la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi**

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

Las entidades del sector público autonómico, foral o local, no incluido en el ámbito de aplicación del artículo 3 de esta Ley, en las que las Administraciones públicas vascas en su conjunto, directa o indirectamente, aporten más del cincuenta por ciento de su capital, en la negociación colectiva se ajustarán a las directrices establecidas por el Gobierno Vasco cuando la Administración de la Comunidad Autónoma de



- |   |   |
|---|---|
| <p>Administrazioa bada kapitalaren ehunekorik handiena jartzen duena.</p>   | <p>Euskadi sea la que aporte el mayor porcentaje de capital a la entidad.</p>   |
| <p>2. Eskumena duen gobernu-organoak onartuko ditu funtzionarioen lan-baldintzen akordioak eta hitzarmen kolektiboak, enplegu publikoko eta ogasuneko eskumenak dituzten sailek aldeko txostena eman eta gero.</p>  | <p>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.</p>  |
| <p>Gobernu Kontseiluak onartuko ditu funtzionarioen eta langile estatutarioen lan-baldintzen akordioak eta Administrazio Orokorreko eta sektore publikoko erakunde autonomoetako eta partzuergoetako langile lan-kontratudunen hitzarmen kolektiboak. Zuzenbide pribatuko erakunde publiko, sozietate publiko eta sektore publikoko fundazioetako langile langile lan-kontratudunen hitzarmen kolektiboak, berriz, erakunde bakoitzeko gobernu- eta administrazio organo eskudunek onartuko dituzte.</p>  | <p>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.</p>   |
| <p>3. Enplegu publikoan eskumena duen sailak nahitaezko txosten hori egin dezan, onartzeko proposatutako akordio edo hitzarmen kolektiboa bidaliko da. Dokumentazio hori jaso eta, gehienez ere, hamabost eguneko epean, sailak txostena emango du, zeinak aipatuko baitu negoziazio kolektiboko prozesuan eta akordioaren edo hitzarmen kolektiboaren edukian bete egin direla legezotasun-, eskumen- eta hierarkia-printzipioak, eta errespetatu egin direla negoziazio kolektiboa aurrera eramateko ezarritako jarraibide eta gidalerroak.</p> | <p>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.</p> |
| <p>Ogasuneko eskumena duen sailak dagokion txostena emango du, Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorreari buruzko dagokion legean horri buruz ezarrita dagoenaren arabera.</p>  | <p>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.</p>   |
| <p>4. Erabat deusezak izango dira lan-baldintzak edo hitzarmen kolektiboak onartzeko egintzak edo akordioak, baldin eta txostenaren izapidea alde batera uzten badute edo aldekoa ez den txosten bati aurka egiten badiote.</p>   | <p>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.</p>  |
| <p>5. Artikulu honetan ezartzen dena aplikatu behar da, hala soldata-berrikuspenak onartzerakoan, nola lan-baldintzei buruzko beste akordio edo hitzarmen batzuetara osorik edo partez atxikitze edo haiek luzatzeko akordioak onartzekoan, baldin eta horrek Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioeko enplegatutako publikoiei eragiten badie.</p>   | <p>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.</p>   |
| <p>6. Euskal Autonomia Erkidegoko foru- eta toki-administrazioek eta Euskal Herriko Unibertsitateak, beren antolamenduaren eta egitura organikoaren ezaugarriak kontuan izanik, lan-baldintzei buruzko akordioak eta hitzarmen</p>  | <p>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</p>  |

kolektiboak onartzeko prozedura zein den arau-tuko dute; prozedura horretan, ezer onartu aurretik, txosten-izapide bat ezarriko da, zeinak baloratuko baitu titulu honetan negoziatio kolektiborako jasotako printzipioak betetzen diren ala ez.

## 200. artikulua. Negoziazio-mahaiak

1. Euskal enplegatu publikoen negoziatio kolekti-boaren ondorioetarako, negoziatio-mahai orokor bat eratuko da Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren eremuan, bai eta foru-administrazio eta toki-erakundeetako bakoitzean eta Euskal Herriko Unibertsitatean ere.
2. Mahai orokorren berariazko eskumena da: beren eremuko funtzionario, langile estatutario eta langile lan-kontratudunen lan-baldintza eta gai amankomunak negoziatzea.
3. Negoziazio-mahai orokorren arabera, eta, be-tiere, haiek hala adostuta, mahai sektorialak eratu ahal izango dira, kontuan hartuta zeintzuk diren eragindako administrazio-erakundeetako lan-baldintza zehatzak edo enplegatu publikoen sektore jakin batzuen ezaugarriak eta horien kopurua.
4. Mahai sektorialen eskumena zabalduko da: dagokion mahai orokorrak sektoreko enplegatu publikoei buruz erabaki ez dituen gaietara edo mahai orokorrak esplizituki birbidaltzen edo eskuordetzen dizkien gaietara.
5. Negoziazio-prozesua irekitzeko eta mahai ho-riek eratu eta osatzeko, enplegu publikoaren oinarritzko estatutuan jasotzen diren aginduak bete beharko dira. Lege hau garatzen duten arauetan finkatuko da zenbat kide izan beharko dituzten eremu bakoitzeko mahaiak; dena den, alderdi bakoitzak ezingo ditu izan hamabost kide baino gehiago.

## 201. artikulua. Euskal administrazio publikoetako esparruko negoziatio-mahaia

1. Euskal administrazio publikoen akordio baten bidez, euskal administrazio publikoetako esparruko negoziatio-mahai bat eratu ahal izango da. Administrazioen ordezkari-tza unitarioa izango da; Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa izango da buru, eta honako hauen ordezkariak izango dira bertan: foru-administrazioak, Euskal Udalen Elkarte (EUEDEL) edo, hala badagokio, euskal udalerrietan ordezkari-tza handiena duen elkarte, eta Euskal Herriko Unibertsitatea.

aprobación de Acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos, en el que se establecerá en todo caso, con carácter previo a la aprobación, un trámite de informe que valorará el cumplimiento de los principios de la negociación colectiva recogidos en el presente Título.

## Artículo 200. 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. Dependiendo de las Mesas Generales de Negociación y por acuerdo de las mismas podrán constituirse Mesas Sectoriales, en atención a las condiciones específicas de trabajo de las organizaciones administrativas afectadas o a las peculiaridades de sectores concretos de personal empleado público y a su número.
4. La competencia de las Mesas Sectoriales se extenderá a los temas comunes al personal empleado público del sector que no hayan sido objeto de decisión por parte de la Mesa General respectiva o a los que ésta explícitamente les reenvíe o delegue.
5. La apertura del proceso de negociación, la constitución y composición de dichas mesas atenderá a las prescripciones contenidas en la normativa básica del Empleo Público. En las normas de desarrollo de la presente Ley se establecerá la composición numérica de las Mesas correspondientes a cada ámbito, sin que ninguna de las partes pueda superar el número de quince miembros.

## Artículo 201. Mesa Marco de Negociación de las Administraciones Públicas vascas

1. Por Acuerdo de las Administraciones públicas vascas podrá constituirse una Mesa Marco de Negociación de las Administraciones públicas vascas. La representación de éstas será unitaria, estará presidida por la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y contará con representantes de las Administraciones Forales, y Euskadiko Udalen Elkarte-Aso-ciación de Municipios Vascos (EUEDEL) o, en su caso, la que resulte ser la más representativa de los municipios vascos, y de la Universidad del País Vasco.

Askatasun Sindikalari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluetan ezarritakoaren arabera parte hartzeko legimitatea duten erakunde sindikalen ordezkari-tzaren banaketa zehazteko, langileen ordezkari-tza-organoak, langileen ordezkariak, langileen batzordeak eta enpresa-batzordeak aukeratzeko hauteskundeetan lortutako emaitzak hartuko dira kontuan, betiere, euskal administrazio pu-bliko guztiak aintzat hartuta.

2. Mahai horretan, enplegu publikoaren oinarri-zko araudian jasotako gaiak eztabaidatuko dira, hots, Eusko Legebiltzarraren lege baten bidez edo garapen-erregelamendu baten bidez arautu daitezkeenak, euskal administrazio publikoetako enplegatutako publiko guztiari aplikatu ahal izateko.
3. Era berean, euskal administrazio publikoek aurrez hala erabakita, esparruko negoziazio-mahaia eratu eta negoziazio-prozesua ireki ahal izango da, euskal administrazio publikoetako enplegatutako publikoetako buruzko beste gai eta lan-baldintza amankomun batzuk negoziatzeko.

#### **202. artikulua. Udal-elkarteen eta udalerrria baino lurralde-eremu handiagoko erakundeen negoziazio kolektiboa**

1. Negoziatzeko legimitazioa aitortzen zaie udal-elkarteei (bereziki, EUDELI, edo, hala badagokio, euskal udalerrietan ordezkari-tza handiena duen elkarteari), toki-mailan ordezkari-tzarik handiena duten sindikatuekin batera erabaki dezaten zeintzuk izango diren euskal toki-erakundeetako enplegatutako publikoetako lan-baldintzak. Udalerrria baino lurralde-eremu handiagoko toki-erakundeek ere negoziatzeko legimitazioa dute.

Ondorio horietarako, udalerriek aukera izango dute tokian tokiko negoziazio kolektiboari atxikitzeko, negoziazioa hasi aurretik edo hura hasi eta gero. Halaber, administrazio edo erakunde publiko batek aukera izango du autonomia erkidego bakoitzaren edo lurralde historiko bakoitzaren barruan lortutako akordioei edo udalerriaz gaindiko esparruan lortutako akordioei atxikitzeko.

2. Negoziazio kolektiboan udalen interesak ordezkatzeko dituzten udal-elkarteei eta udalerrria baino lurralde-eremu handiagoko toki-erakundeek euren sortutako organoetako edo guztiz teknikoak diren organoetako eskatu ahal izango diete negoziazio kolektiboko jarduerak garatzeko, 198. artikuluan aurreikusitako moduan.

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 202. Negociación colectiva por asociaciones municipales y entidades supramunicipales**

1. Se reconoce la legitimación negocial de las asociaciones de municipios y, en concreto la de Euskadiko Udalen Elkartea-Asociación de Municipios Vascos (EUDEL) o, en su caso, 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 198.

**203. artikulua. Hauteskunde-unitateak**

1. Hauteskunde-unitate hauek izango ditu Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioak, funtzionarioen ordezkaritza-organoak hautatzeko:
  - a) Zerbitzu zentralak hauteskunde-unitate bat izango dute.
  - b) Lurralde historikoen hauteskunde-unitate bana izango dute, destinoa administrazio periferikoan duten funtzionarioentzat.
  - c) Lurralde historikoen hauteskunde-unitate bana izango dute, unibertsitateaz kanpoko ikastetxe publikoetako irakasle funtzionarioentzat.
  - d) Zuzenbide pribatuko erakunde publikoen hauteskunde-unitate bana izango dute, betiere, euren zerbitzuari atxikitako funtzionarioak badituzte.
  - e) Erakunde autonomoen hauteskunde-unitate bana izango dute, baldin eta 200 funtzionarioko errolda badute, gutxienez. Gutxienezko errolda horretara heldu ezean, artikulua honen a) eta b) letretan adierazitako hauteskunde-unitateetan egongo da erakunde autonomoen atxikitako funtzionarioen ordezkaritza.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko foru- eta toki-administrazioetan, hauteskunde-unitate bana izango dute foru-aldundiek, udalek eta gainetako toki-erakundeak.
3. Euskal administrazio publikoetako gobernu-organoen, Sindikatu Askatasunari buruzko abuztuaren 2ko 11/1985 Lege Organikoaren 6. eta 7. artikuluetan legitimatutako erakunde sindikalekin adostu ondoren, hauteskunde-unitateak aldatu edo beste batzuk ezarri ahal izango dituzte, euren kolektiboen kopurua eta ezaugarriak aintzat hartuta, eta, betiere, unitateen antolamendua administrazio-egiturei edo eratu diren edo eratzeak diren negoziazio-eremuei egokituta.

**204. artikulua. Gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebaztea**

1. Euskal administrazio publikoen eta titulu honetan adierazitako erakunde sindikalen gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko sistemak eratu, egituratu eta garatu ahal izango dituzte, alderdiek enplegu publikoaren oinarriko araudian aurreikusitako batzorde paritarioei eskumenak ematen badizkiete ere, itunak eta akordioak aplikatzerakoan eta interpretatze-

**Artículo 203. 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 tengan 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) del presente 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 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 204. 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 el presente

- rakoan sortzen diren gatazkak aztertzeko eta ebazteko.
- Aurreko paragrafoan aipatutako gatazkak, legearen erreserbarako gordeta dauden gaiak salbuespen direla, 196. artikuluan jasotako gaiak buruz egindako itunak eta akordioak negoziatu, aplikatu eta interpretatzerakoan sortutakoak izan litezke.
2. Eusko Jaurlaritzak, erakunde sindikal nagusiekin adostu ostean, eta enplegu publikoaren esku-mena duen sailak proposatuta, bitartekaritza- eta arbitraje-organoa bat sortu ahal izango du Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko eta sistema horiek erabiltzeko prozedurak zeintzuk diren erregelamenduz ebazteko.
- Organoa berri hori sortu bitartean, Lan Harremanen Kontseiluari esleitu ahal zaizkio Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren langile lan-kontratadunei eragiten dizkieten gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko bitartekaritza- eta arbitraje-lanak. Esleitu ere, Lan Harremanen Kontseiluari buruzko otsailaren 23ko 4/2012 Legearen 3. artikulua dioenarekin bat etorrita.
3. Euskal administrazio publikoek aurreko zenbakian adierazitako bitartekaritza- eta arbitraje-organoa horretara jo ahal izango dute bere administrazioaren gatazka kolektiboak ezagutzeko eta ebazteko, baldin eta erakunde sindikal nagusiekin adosten badute gatazka kolektiboak auzibidetik kanpo ebazteko sistemak erabiltzea.
4. Gatazkak ebazteko sistema horien barruan bitartekaritza- eta arbitraje-prozedurak ere erabili ahal izango dira. Bitartekaritza-prozedura erabiltzea beharrezkoa izango da alderdietako batek hala eskatuz gero, eta bitartekariak eskaintzen dizkien konponbide-proposamenak askatasunez onartu edo baztertu ahal izango dituzte alderdiek.
- Arbitraje-prozedura erabiliz gero, alderdiek beren borondatez erabaki ahal izango dute sortutako gatazkari buruzko ebazpena hirugarrenen bati agintzea, hark ebaztitakoa onetsiko dutela alde aurretik hitz emanda.
5. Bitartekaritza-prozeduraren bidez edo arbitraje-ebazpen bitartez lotutako akordioek lege honetan araututako itunek eta akordioek duten eraginkortasun juridiko bera eta tramitazio bera izango dute, baldin eta, betiere, akordioa lotu dutenek edo arbitraje-konpromisoa hartu dutenek lege honen arabera ituna eta akordioa
- 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 196, 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 destinada a la solución extrajudicial de conflictos colectivos que afecten al personal laboral de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, podrán asignarse 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 el mediador o mediadores 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 la presente Ley, siempre que quienes hubieran adoptado el acuerdo o suscrito el compromiso arbitral tuviesen la legitimación que les permita acordar, en el ámbito



sinatzeko besteko zilegitasuna badute gatazka-eremu horretan.

Akordio horiek inpugnatu ahal izango dira. Arbitraje-ebazpenaren aurkako errekurtsoa jarri ahal izango da, bereziki, arbitraje-jardunean ikusi bada bete beharreko betekizunak eta formalitateak ez direla bete, edo ebazpena bere erabaki-eremukoak ez diren gaiei buruzkoa bada, edo burututako jardun hori indarrean dagoen legeriaren aurkakoa izan bada.

6. Azaldutako sistema horiek erregelamendu bidez ezarriko diren prozeduren arabera erabili beharko dira, betiere, ordezkariak duten erakunde sindikalekin aurretiaz akordioa adostuta dagoela.

### XEDAPEN GEHIGARRIAK

#### Lehenengo xedapen gehigarria. Sailkapen profesionaleko talde eta azpitalde berriei behin betiko atxikitzea

1. Lege hau indarrean jartzean dauden sailkapen-taldeak 57. artikuluan funtzionarioentzat aurreikusitako sailkapen profesionaleko taldeetan eta azpitaldeetan sartuko dira, baliokidetzan hauen arabera:

- "A" Taldea: "A1" Azpitaldea.
- "B" Taldea: "A2" Azpitaldea.
- "C" Taldea: "C1" Azpitaldea.
- "D" Taldea: "C2" Azpitaldea.
- "E" taldea: Titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak.

2. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioak talde eta azpitalde berrietan sartzeak ez du ekarriko inolako ondorio ekonomikorik. Funtzionario bakoitzak bere lanposturako finkatu diren ordainsariak jasotzen jarraituko du.

Halaber, kidego edo eskala berrietan sartzeak ez du ekarriko eraginpeko enplegatu publikoen lanpostua eta destinoa aldatzea, non eta behar bezala egiaztatutako arrazoiren bat ez dagoen, interesdunari entzun eta gero.

3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen kidegoak, bai eta haietan sartutako eskalak ere, dagozkien sailkapen-talde eta -azpitaldeei atxikiko zaizkie, lege honen eranskinean ezarritakoaren arabera.

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 ésta 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.

### DISPOSICIONES ADICIONALES

#### 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 la presente Ley se integrarán en los Grupos y Subgrupos de Clasificación profesional de personal funcionario previstos en el artículo 57, 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.

3. Los Cuerpos de personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, así como las Escalas integradas en los mismos, quedarán adscritos en los correspondientes Grupos y Subgrupos de clasificación conforme lo dispuesto en el Anexo de la presente Ley.



**Bigarren xedapen gehigarria. Lanpostuak euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sailkatzea**

1. Lege hau indarrean jarri ondoren, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko lanpostuen sailkapen bat egingo da, hots, adieraziko da zein lanpostuk osatzen dituzten kidegoak, eskalak eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak; lanpostu-zerrendak onartuko dira, eta Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratuko.
2. Kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde berriak sortzen badira, karrerako funtzionarioak dagokien kidegoan, eskalan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean sartuko dira, funtzio publikoko eskumena duen organo eskudunaren ebazpen baten bidez, eta erabakiko da, halaber, zer lanpostu berezi amortizatu behar diren dagokion taldean, azpitaldean edo lanbide-taldean.

**Hirugarren xedapen gehigarria. Funtzionarioak noiz ezin diren sartu euskal administrazio publikoetako kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan**

Euskal administrazio publikoetako kidegoetan, eskaletan edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzerik ez duten funtzionarioak (horietan sartzeko erreferentziatzat hartzen den lanpostuaren berezko funtzioak bereganatu ez dituztelako edo lanpostu horretara iristeko eskatzen den titulazio zehatza ez dutelako), dagokien sailkapen profesionaleko talde edo azpitaldeko lanpostu berezietatik atxikiko zaizkie, zeinak amortizagarritzat joko baitira.

Titulaziorik ez duten langileek titulazioa lortu bezain laster eskatu ahal izango dute kidego edo eskala batean sartzea, erregelamenduz ezartzen diren betekizunak eta prozedura betez.

**Laugarren xedapen gehigarria. B eta C1 sailkapen-talde eta -azpitale berrietan sartzeko berariazko prozedurak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorraren eta Instituzionalaren eremuan**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionalari eskumena ematen zaio prozedura batzuk antola ditzan, hain zuzen ere, B sailkapen-talde berrian sartzeko lege hau

**Disposición Adicional Segunda. Clasificación de los puestos de trabajo en los Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación de funcionarios de las Administraciones públicas vascas**

1. Tras la entrada en vigor de la presente Ley, se procederá a la clasificación de los puestos de trabajo con los requisitos de pertenencia a los Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales 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 funcional 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 funcionarios 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 funcionarios 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 bien carezca de la titulación concreta exigida para el acceso al mismo, quedará adscrito a puestos de trabajo singulares del Grupo o Subgrupo de clasificación profesional correspondiente, que se declararán en la situación de amortizables.

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

**Disposición Adicional Cuarta. 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 a la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi para habilitar procedimientos de integración en el nuevo Grupo de Clasificación B, de su perso-

indarrean jarri ondoren C1 sailkapen-azpitaldeko kidego, eskala, azpieskala, kategoria, aukera edo administrazio bereziko espezialitatei atxikitako funtzionarioak, baldin eta horietarako sarbidea izateko betekizun bakarra izan bada Lanbide Heziketako goi-mailako teknikariaren titulu jakin bat edo Lanbide Heziketako antzeko titulu bat izatea.

Integrazio hori egin ahal izango da bai barne-sustapeneko prozesu murriztuen bidez, bai B sailkapen-taldean zuzenean sartzeko prozesuen bidez.

2. Nolanahi ere, B sailkapen-taldean sartu ahal izateko, nahitaez bete beharreko baldintza izango da prozesu horietan parte hartzen duten funtzionarioek beharrezkoa den titulazioa izatea: Lanbide Heziketako goi-mailako teknikariaren titulu edo Lanbide Heziketako antzeko titulu bat.
3. Barne sustapeneko prozesu murriztuak salbuespenezkoak izango dira, eta behin bakarrik gauzatu ahal izango dira. Prozesu horietan, eraginpeko funtzionarioak salbuesi egin daitezke funtzio publikora sartzeko hautaketa-probetako gai-zerrendako edukien ebaluaziotik.
4. Funtzionarioek, bai barne sustapeneko prozesu murriztuko probak gainditzen dituztenek, bai B sailkapen-taldera zuzenean sartzen direnek, C1 sailkapen-azpitaldeko karrerako funtzionario gisa titular ziren lanpostu horretan jarraituko dute.
5. Administrazioak, xedapen gehigarri honetan aurreikusitako integrazio-prozesua aurrera eramateko, nahitaez egokitu beharko ditu bere antolamendu- eta ordainsari-egiturak, koherenteak izaten jarrai dezaten langileen sailkapen-eta ordainsari-sistemek. Eusko Jaurlaritzak, helburu horri begira, erregelamendu bat onartu beharko du, zeinetan zehaztuko baitira lege honen 57. artikuluan aipatutako sailkapen-talde eta -azpitaldeetan sartutako kidego edo eskalei dagozkien mailen tartekak. Horretarako, hilabete izango du, legea argitaratzen denetik aurrera.
6. Xedapen gehigarri honetan ezarritakoa aplikatzeak ez du gastu publikoa handituko, eta ez du, halaber, aldatuko eraginpeko funtzionarioak jasotzen zituen urteko ordainsarien guztizkoa. Oinarrizko ordainsariek aldaketa horren ondorioz nozitzen duten gehikuntza, ordainsari osagarrietatik hartuko da.

nal funcionario adscrito tras la entrada en vigor de la presente 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, pudiéndose realizar 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 57 de la presente Ley, disponiendo para ello del plazo de un año desde la publicación de la misma.
6. La aplicación de lo dispuesto en la presente 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. Halaber, xedapen gehigarri honen aurreko zenbakietan ezarritako irizpideekin bat etorriz, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionalak prozedura batzuk antolatu ahal izango ditu, hain zuzen ere, C1 sailkapen-azpitalde berrian sartzeko lege hau indarrean jarri ondoren C2 sailkapen-azpitaldeko kidego, eskala, azpieskala, kategoría, aukera edo administrazio bereziko espezialitateei atxikitako funtzionarioak, baldin eta horietarako sarbidea izateko betekizun bakarra izan bada Lanbide Heziketako teknikariaren titulu jakin bat edo Lanbide Heziketako antzeko titulu bat izatea.

C1 sailkapen-azpitaldean sartu ahal izateko, nahitaez bete beharreko baldintza izango da prozesu horietan parte hartzen duten funtzionarioek beharrezkoa den titulazioa izatea: Lanbide Heziketako teknikariaren titulua edo Lanbide Heziketako antzeko titulu bat.

8. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileak B taldean eta C1 azpitaldean sartzeko prozesuak xedapen gehigarri honetan ezarritakoaren arabera gauzatuko dira, eta, betiere, aplikatu beharreko berariazko araudia errespetatuta.

#### **Bosgarren xedapen gehigarria. Euskal Administrazio publikoetako kidegoen eta eskalen arteko baliokidetzak**

Enplegatu publikoen mugikortasuna errazte aldera, Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak aztertu ondoren, baldintza batzuk ezarriko ditu lege honen aplikazio-eremuko langileek aukera izan dezaten euskal administrazio publikoek lanpostuak hornitzeko egiten dituzten deialdietan parte hartzeko.

Horretarako, identifikatu egin beharko da sorburu-administrazioiko kidego eta eskaletako eginkizunek zer parekotasun duten deialdia egiten duen administrazioekin (xede-administrazioekin) eta zer titulazio-maila eskatzen den horietarako sarbidea izateko.

Erregelamenduzko garapen horretan, euskal administrazio publikoetako kidego, eskala, azpieskala eta espezialitateen arteko baliokidetzak jaso beharko dira.

#### **Seigarren xedapen gehigarria. Funtzionario transferituak kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskizunak gabeko funtzionario-taldeetan sartzeko**

Beste administrazio publiko batzuetako funtzionarioak transferentziaren bidez sartzen direnean euskal administrazio publikoetara, xede-administrazioiko ki-

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 la presente 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 la presente 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 la presente Ley pueda participar en aquellas convocatorias que para la provisión de puestos de trabajo efectúen las distintas Administraciones públicas vascas.

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

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

#### **Disposición Adicional 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,

dego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartuko dira, jatorrizko kidego edo eskalaren talde edo azpitaldearen edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldearen arabera eta esleitutako eginkizunen arabera.

#### **Zazpigarren xedapen gehigarria. Eskalen arteko mugikortasun-kasu bereziak**

Dena delako deialdiaren oinarriek hala aurreikusten dutenean, karrerako funtzionarioek aukera izango dute beren kidego bereko beste eskala batzuetara sartzeko, lege honetan aurreikusitako lanpostuak hornitzeko sistemen bidez, betiere, euren eskalara sartzeko balio izan zien titulu bera azaltzen bada beste eskala horretarako sarbidea izateko eskatzen diren betekizunen artean.

Mugikortasun berezi horretaz balia daitezkeen langileek ez dute lehentasunezko eskubiderik izango deialdian sartutako eskalakoak diren funtzionarioekiko.

Halaber, prozedura horren bidez beste eskala batzuetako lanpostuetan behin-behinean aritzeak ez du aukerarik emango funtzionarioak haietan sartzeko.

#### **Zortzigarren xedapen gehigarria. Kidegora iristea titulazio-eskakizuna bete gabe**

Barne-sustapeneko prozesuen bidez, C1 azpitaldeko plazak lortu ahal izango dira, lege honen 57. artikuluan eskatutako titulaziorik izan gabe ere. Horretarako, hamar urteko antzintasuna egiaztatu beharko da C2 azpitaldeko kidego edo eskala batean, edo, bestela, bost urteko esperientzia eta berariazko prestakuntza-ikastaro bat gainditu izana (irizpide objektiboaren arabera lortuko da ikastaro horretarako sarbidea).

Aurreko aurreikuspen bera aplikatuko da titulazio-eskakizunik gabeko funtzionarioen edozein lanbide-taldetik C2 azpitaldeko plazetara barne-sustapen bidez sartzeko.

#### **Bederatzigarren xedapen gehigarria. Beste administrazio publiko batzuetako funtzionario-taldeak**

Administrazio publikoek, baldin eta berariazko araudia badute euren enplegatutako publikoen araubide juridikoaren arloan (lege honen 5. artikulua), ahaleginak egingo dituzte euren langileen sailkapen-sistemak lege honen IV. Tituluko II. Kapituluan ezarritako irizpideetara egokitzeko.

#### **Hamargarren xedapen gehigarria. Euskal administrazio publikoetako zuzendaritzako langile publiko profesionalak**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioetako zuzendaritzako langile publiko profesionalak.

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 otras Escalas de su mismo Cuerpo mediante los sistemas de provisión de puestos de trabajo previstos en la presente Ley, siempre que la titulación que le sirvió de acceso a la Escala a la que pertenece figure como requisito de acceso de aquella.

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

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

#### **Disposición Adicional Octava. Acceso al Cuerpo sin cumplir el requisito de titulación**

A través de procesos de promoción interna, se podrá acceder a plazas del Subgrupo C1 sin encontrarse en posesión de la titulación requerida en el artículo 57 de esta Ley, siempre que se acredite una antigüedad de diez años en un Cuerpo o Escala del Subgrupo C2, o de cinco años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos.

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

#### **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) Lege honen 32. artikuluan aurreikusita-koaren arabera, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako zuzendaritzako langile publiko profesional izango dira zuzendaritzako lanpostuak antolatzeko tresnan sartuta dauden lanpostuak betetzen dituztenak, dagozkion zuzendaritza-organoak definitu eta erregulatuko dituen arauak ezarritakoaren arabera.
- b) Honako hauek izan daitezke Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako zuzendaritza-postuak:
1. Eusko Jaurlaritzako sailtako zerbitzu zuzendariaren lanpostua, berariaz hala xedatzen denean dagozkion dekretuan, hots, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren dagozkion sailaren egitura organiko eta funtzionari buruzko dekretuan; halakoetan, ez da aplikatuko Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legean aurreikusitako Goi-kargudunen Estatutua, eta lege honetan aurreikusitako erregulazioa aplikatuko zaie lanpostu horiei.
  2. Lege honen 34.3 artikuluan ezarritakoa betez, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio zuzendariordearen eta lurralde-ordezkararen lanpostuek zuzendaritza publiko profesionalean sar daitezke. Horretarako, nahitaezko betebeharra izango da karrerako funtzionarioa izatea.
- c) Euskal Autonomia Erkidegoko zuzenbide pribatuko erakunde publikoen eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren sektore publikoa osatzen duten gainerrako erakundeen eremuan, zuzendaritza-postuak izango dira zuzendaritza-ardurak dituzten erakunde instrumental horien zuzendaritza-postuak.
- Ondorio horietarako, eta, betiere, hala erabakitzen bada dagozkion antolamendu-baliabidean, zuzendaritza-postutzat joko da hierarkiazko eta erantzukizunezko maila jakin bat duen postua, zeinaren bidez aipatu erakundeen sektore jakin batzuk kudeatu ahal izango baitira dago-
- 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, los siguientes:
1. El puesto de Director/a de Servicios de los diferentes Departamentos del Gobierno Vasco, cuando así se disponga expresamente en el correspondiente decreto de estructura orgánica y funcional de los respectivos departamentos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, no siendo de aplicación en dichos supuestos el Estatuto del personal Alto Cargo previsto en la Ley 7/1981, de 30 de junio, de Gobierno y aplicándose a tales puestos la regulación prevista en esta Ley.
  2. De conformidad con lo previsto en el artículo 34.3 de la presente Ley, los puestos de Subdirector/a y Delegado/a Territorial de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi podrán formar parte de la Dirección Pública Profesional, debiendo, en todo caso, ser provistos por personal funcionario de carrera.
- 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

- kion erakundearen gobernu-organoen edo Euskal Autonomia Erkidegoko goikargudunen jarraibide zehatzei jarraikiz; zuzendaritza-postutzat joko da, halaber, administrazio publikorako edo dagokion erakunderako ahalmen zabala ematen dion estatutu-ahalduntze bat duen postua.
- 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. Foru-administrazioetako zuzendaritzako langile publiko profesionalak.
2. Personal Directivo Público Profesional de las Administraciones Forales.
- Lege honetan zuzendaritzako langile publiko profesionali buruz aurreikusitakoa garatuko dute lurralde historikoetako organo eskudunek, eta erabakiko dute zeintzuk diren zuzendaritzalanpostuak, eurei dagozkien egituretan.
- 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. Araubide erkideko udalerrietan zuzendaritzako langile publiko profesionalen antolamendubaliabideak onartzeko eskumena duten organoak.
3. Órganos competentes para la aprobación de los Instrumentos de ordenación de Personal Directivo Público profesional en los Municipios de Régimen Común.
- a) Araubide erkideko udalerrietan, toki-araubideko arautegiaren arabera eskumenak dituen organoak erabakiko du zer lanpostu erreserbatuko diren zuzendaritzako langile publiko profesionalarentzat.
- a) En los municipios de régimen común, el órgano competente según la regulación de régimen local determinará, en su caso, qué puestos de trabajo serán reservados a la Dirección Pública Profesional.
- b) Lege honen 36.3 artikulua onorioetarako, araubide erkideko udalerrietan, alkateak izango du antolamendu-baliabideak onartzeko eskumena, edo, bestela, hark eskuordetuta, udalean edo Tokiko Gobernu Batzarrean giza baliabideen eskumena duen organoak.
- b) A los efectos de lo dispuesto en el artículo 36.3 de esta Ley, en los municipios de régimen común será competente para la aprobación del Instrumento de Ordenación el Alcalde o Alcaldesa, o, por su delegación, el órgano competente en materia de recursos humanos del Ayuntamiento o la Junta de Gobierno Local.
4. Biztanle-kopuru handiko udalerrietako zuzendaritza-organok.
4. Órganos directivos de los municipios de gran población.
- Lege honen III. Tituluan zuzendaritzako eginkizunei eta zuzendaritzako langile publiko profesionali buruz ezarritakoa aplikatuko zaie biztanle-kopuru handiko udalerriei, hargatik eragotzi gabe udalerr horiei zuzendaritza-organoen arloan aplikatu behar zaien legeria orokorreko aurreikuspenak, izan organo horien titularrak izendatzeko eta kargutik kentzeko baldintza formalei buruzkoak, izan arlo horri dagokionez goi-organoei dituzten eskumenei buruzkoak.
- Lo dispuesto en el Título III de la presente Ley, sobre la Función Directiva y el personal Directivo Público Profesional, será de aplicación a los municipios de gran población, sin perjuicio de las previsiones recogidas en la legislación general aplicable a los mismos en materia de órganos directivos, tanto en lo que afecta a los requisitos formales para el nombramiento y cese de sus titulares, como por lo que respecta a las competencias de los órganos superiores en relación con esta materia.
5. Euskal Herriko Unibertsitateko zuzendaritza-organok.
5. Órganos directivos de la Universidad del País Vasco.
- Euskal Herriko Unibertsitateko zuzendaritzako langile publikoek lege honetan arlo horri buruz aurreikusitakoa izango dute arau, betiere, Euskal Unibertsitate Sistemari aplikatu behar zaion araudian horri buruz jasotako zehaztapenak aintzat hartuta.
- El personal Directivo Público Profesional de la Universidad del País Vasco se regirá por las previsiones contenidas sobre dicha materia en la presente Ley, con respeto de las especificidades contempladas al respecto en la normativa que resulta de aplicación al Sistema Universitario Vasco.

6. Euskal sektore publikoko beste erakunde batzuetako zuzendaritza-organoak.

Lege honen 3. artikuluari jarraikiz euskal sektore publikoa osatzen duten gainerako erakundee-tako zuzendaritza-organoak zehazteko, era-kunde horiei aplikatu beharreko araudiari ja-rraituko zaio.

**Hamaikagarren xedapen gehigarria. Adminis-trazio-isiltasunaren ondorioak, lege honetan aurreikusitako prozeduretan**

Ebazpen espresua emateko eta jakinarazteko epea igaro ostean, ezetsizat joko dira interesdunen eskabideak, lege honetan aurreikusitako prozedura hauetan egindakoak:

- a) Garapen profesionalaren gradua aitortzea, bai eta finkatutako gradu pertsonala ere, halakorik badago.
- b) Hirurtekoak aitortzea.
- c) Primak, sariak edo erretiroagatiko ordainsariak jasotzeko eskubidea aitortzea.
- d) Zerbitzu aktibora itzultzea.
- e) Funtzionario izaeraren birgaitzea.
- f) Zerbitzu aktiboan jarraitzeko luzapenaren eta erretiro partzialaren eskabideak.
- g) Kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizun gabeko lanbide-taldeetan sartzea, eta espezialitateetan edo arlo funtzionaletan kokatzea.
- h) Lanpostuen horniketa- eta hautaketa-prozesuei buruzko edozein eskabide edo erreklamazio.
- i) Homologazio-eskabideak.
- j) Bateragarritasun-eskabideak.
- k) Zerbitzuaren beharrei erantzutearen mende dauden baimen-eskabideak, eskatutako bai-mena elkarren segidako 15 egunetik gorakoa denean.
- l) Ondorio ekonomikoak izan ditzakeen beste edozein eskabide.

**Hamabigarren xedapen gehigarria. Laguntza teknikoa ematea Euskadiko toki-erakundeei, lege honetan aurreikusitako kudeaketa-baliabideak abiaraz ditzaten**

1. Kasu bakoitzerako aurreikusitakoa gorabehera, foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak lagundu

6. Órganos directivos de otras Entidades que inte-gran el Sector Público vasco.

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

**Disposición Adicional Undécima. Efectos del silen-cio administrativo en los procedimientos previstos en esta Ley**

Se entenderán desestimadas, una vez transcu-rrido el plazo previsto para dictar y notificar la resolu-ción expresa, las solicitudes formuladas por las perso-nas interesadas en los siguientes procedimientos pre-vistas en esta Ley:

- a) Reconocimiento del grado de desarrollo profe-sional y, en su caso, del grado personal conso-lidado.
- 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 fun-cionario.
- f) Solicitudes de prolongación de la permanencia en servicio activo y de jubilación parcial.
- g) Integración en los Cuerpos, Escalas y Agrupa-ciones 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 permisos cuya concesión esté some-tida a la cobertura de las necesidades del servi-cio, 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 Téc-nica a las entidades locales vascas para la puesta en marcha de los instrumentos de gestión previs-tos en esta Ley**

1. Sin perjuicio de lo previsto en cada caso, las entidades locales vascas serán asistidas por las



egingo diete Euskadiko toki-erakundeei lege honetan ezarritako kudeaketa-baliabide guztiak zuzen abiaraz ditzaten.

2. Foru-aldundiek eta Eusko Jaurlaritzak lankidetzak-akordioak edo -hitzarmenak izenpetu ahal dituzte ordezkariak handiena duten udal-elkarteekin, elkarte horiek eskatutako laguntza teknikoa eman dezaten. Akordio edo hitzarmen horietan aurreikusiko dira, halaber, horretarako beharrezkoak diren finantza-baliabideak.

**Hamahirugarren xedapen gehigarria. Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoaren zerbitzuko behin-behineko langileen eta zuzendaritzako langile publiko profesionalen kode etikoa, bateraezintasun-araubidea eta betebeharrak**

Gobernuko goi-kargudunentzat aurreikusitako kode etikoa eta bateraezintasunen lege-araubide berriak bete beharko dute Euskal Autonomia Erkidegoko sektore publikoko behin-behineko langileek eta zuzendaritza publiko profesionaleko lanpostuak betetzen dituztenek (lanpostu horiek ez daude gordeta funtzionarioentzat).

**Hamalagarren xedapen gehigarria. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuan destinoa duten Euskal Autonomia Erkidegoko funtzionarioak**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio funtzionarioak beren borondatez sartzen direnean Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean, behin hori egiaztatu ostean, beste administrazio publiko batzuetan zerbitzu emateko egoeran deklaratuko dira, eta lege honetan aurreikusitako ondorioak izango dituzte.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio funtzionarioak beren borondatez sartzen direnean Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean, edozein izanik ere Osakidetza talde, kategoria eta postu funtzionaltara sartzeko sistema (ez hasieran sartutako talde, kategoria eta postu funtzionalak), sektore publikoan zerbitzuak emateko borondatezko eszedentzia deklaratuko dira.
3. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio kidegoetako karrerako funtzionarioek edo beste administrazio publiko batzuetatik transferitutakoak, eskubidea izanda ere ez badira sartzen Euskadiko Antolamendu Sanitarioaren ekainaren 26ko 8/1997 Legean aurreikusitako estatutu-araubidean, zerbitzu aktiboan jarraituko dute sorburu-kidegoan, betiere, lege horretan eta hura garatzeko araudian agindutakoa be-

Diputaciones Forales y por el Gobierno Vasco para la correcta implantación de todos los instrumentos de gestión establecidos en esta Ley.

2. Las Diputaciones Forales y el Gobierno Vasco podrán suscribir acuerdos o convenios de colaboración con la asociación o asociaciones de municipios más representativas, con el fin de que sean éstas las que presten la asistencia técnica requerida. Tales acuerdos o convenios preverán, asimismo, los recursos financieros necesarios para ese fin.

**Disposición adicional 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 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 la presente Ley.
2. El personal funcionario de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi que se integre voluntariamente en el régimen estatutario previsto en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi, cualquiera que sea el sistema de acceso, en los Grupos, categorías y puestos funcionales propios del Ente Público Osakidetza-Servicio vasco de salud distintos a aquellos en los que inicialmente se hubiera integrado será declarado en la situación de excedencia voluntaria por prestación de servicios en el sector público.
3. El personal funcionario de carrera perteneciente a los Cuerpos de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi o transferido de otras Administraciones públicas que prestando sus servicios en el ente público Osakidetza-Servicio vasco de salud, tenga derecho y no ejercitara la opción de integración en el régimen estatutario previsto en la Ley 8/1997, de 26 de junio, de Ordenación Sanitaria de Euskadi.



tez.

4. Nolanahi ere, Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren funtzionarioen estatutu-araubidean sartzeko prozesuak gauzatzekoan, errespetatu egingo da Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langileei aplikatu behar zaien berriratzeko araudia.
5. Destinoa Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuan duten Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren funtzionarioen administrazio-egoerak eta horien bateragarritasunari buruzkoak arlo horretan eskumena duen Osakidetza-organoko eskudunak deklaratu dituzten, betiere, Osakidetza-organoko barruko eskumen-banaketa jarraituz. Egoera bakoitzari buruzko deklarazioa jakinarazi behar zaio Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren Funtzio Publikoaren Zuzendaritzari, Langileen Erregistroan inskribatu dezan.

**Hamabosgarren xedapen gehigarria. Enplegu publikorako sarbidea izateko ekintza positiboko neurriak, terrorismoaren biktimek eta desabantaila-egoeran dauden taldeentzat**

1. Ekintza positiboko neurriak terrorismoaren biktimek.

Lege honen 3. artikuluan aurreikusitako aplikazio-eremuan sartutako langileen eskubideak aitortzen ditu Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 24. artikulua.

Halaber, euskal administrazio publikoek diskriminazio positiboko neurriak erabiliko dituzte terrorismoaren biktimek enplegu publikorako sarbidea izan dezaten, Terrorismoaren Biktimei Aitorpena eta Erreparazioa egiteko ekainaren 19ko 4/2008 Legearen 23. artikulua betez.

2. Ekintza positiboko beste neurri batzuk desabantaila-egoeran dauden taldeentzat.

Euskal administrazio publikoek eta euskal sektore publikoko gainerako erakundeek enplegu publikora iristeko aldi baterako programak egin ahal dituzte; kualifikazio berezirik eskatzen ez duten programak izango dira, eta honako talde hauek laneratzeko balioko dute, Laneratze-enpresen erregimena arautzeari buruzko abenduaren 13ko 44/2007 Legeak aurreikusitakoaren arabera:

- a) Euskal administrazio publikoek sustatutako gizarteratze-programetan parte har-

di, se mantendrá en servicio activo en su Cuerpo de origen, de acuerdo a lo preceptuado en la citada Ley y su normativa de desarrollo.

4. En todo caso, los procesos de integración en el régimen estatutario del personal funcionario de la Administración 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 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 de la Comunidad Autónoma de Euskadi para su inscripción en el Registro de Personal.

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

1. Medidas de acción positiva en favor de las víctimas del terrorismo.

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

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.

2. Otras medidas de acción positiva para colectivos desaventajados.

Las Administraciones públicas vascas, así como el resto de entidades del sector público vasco, podrán elaborar programas temporales de acceso al empleo público, que no requieran de una cualificación especial y que permitan la inserción laboral, conforme a lo previsto en la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, de las personas que pertenezcan a los siguientes colectivos:

- a) Personas que, tras ser condenadas penalmente y haber sufrido reclusión en un

tzen duten pertsonak, zigor penal batekin kondenatuak izan ondoren eta espetxean egon ondoren.

- b) Adingabeen Erantzukizun Penal arautzen duen 5/2000 Lege Organikoa aplikatu zaien adingabeak: askatasunez gabetu direnak edo legerian aurreikusitako beste neurri batzuk ezarri zaizkienak.
- c) Gizarte-bazterkeria pairatzen duten eta administrazio publikoek bultzatutako gizarteratze-programetan dauden pertsonak, zeinak erregelamenduz zehaztuko baitira.

- 3. Deialdietan, zehaztuta utzi ahal izango da horietako zein talderi gordeko zaion lanpostua, administrazio publiko bakoitzak sustatzen dituen programen arabera. Eta, horretarako, lagungarriak izango dira Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzordeak arlo horri buruz landutako irizpideak eta jarraibideak.
- 4. Ekintza positiboko neurri orok kontuan izan beharko ditu datu pertsonalak babesteko legerian jasotzen diren printzipioak.

#### **Hamaseigarren xedapen gehigarria. Berdintasun-planak**

- 1. Euskal administrazio publikoek tratu- eta aukera-berdintasuna errespetatu behar dute lan-munduan eta, helburu horrekin, gizonen eta emakumeen arteko edozein lan-diskriminazio saihesteko neurriak hartu beharko dituzte.
- 2. Euskal administrazio publikoek, aurreko zenbakian ezarritako horretaz gain, berdintasun-plan bat landu, onartu eta aplikatu behar dute, zeina aurrez negoziatu beharko baita sindikatuen ordezkartzarekin.

Lege hau onartu eta bi urteko epean, berdintasun-plan hori onartuta izan behar dute euskal administrazio publikoek.

#### **Hamazazpigarren xedapen gehigarria. Hasieratik esleitzea talde edo azpitalde bakoitzari dagokion maila-tartearen gutxienezko gorakoa den garapen profesionaleko gradu bat**

Lege honen 90.4 artikuluan aurreikusitako irizpide orokorraren salbuespen gisa, eta, betiere, behar bezala justifikatzen bada, zenbait kasutan, sailkapen-talde edo -azpitalde bakoitzari dagokion maila-

establecimiento penitenciario, participen en programas de reinserción social auspiciados por las Administraciones públicas vascas.

- b) Menores a quienes se les haya aplicado la Ley Orgánica 5/2000, de 12 de enero, reguladora de la responsabilidad penal de los menores, Ley de responsabilidad penal del menor y hayan sido privados de libertad o se les hayan impuesto otras medidas previstas en la legislación.
- c) Personas marginadas socialmente que se encuentren en programas de inclusión social impulsados por las Administraciones públicas y cuya concreción se delimitará reglamentariamente.

- 3. Las convocatorias podrán determinar a qué colectivos de los indicados se les reservan los puestos de trabajo, en función de los diferentes programas que impulse cada Administración pública, siendo de orientación a estos efectos los criterios y directrices elaborados sobre la materia por la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi.
- 4. Cualquier medida de acción positiva deberá observar los principios contenidos en la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

#### **Disposición Adicional Decimosexta. Planes de Igualdad**

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

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

#### **Disposición Adicional Decimoséptima. Asignación inicial de un grado de desarrollo profesional por encima del nivel mínimo del intervalo de niveles correspondiente a cada Grupo o Subgrupo**

Como excepción al criterio general previsto en el artículo 90.4 de la presente Ley, y de manera debidamente justificada, podrá asignarse en determinados supuestos un grado de desarrollo profesional inicial



tartearen gutxienekotik gorakoa den hasierako gara-pen profesionaleko gradu bat esleitu ahal izango da.

Horretarako, Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Publi-koa Koordinatzeko Euskadiko Batzordearen iritziarekin bat etorritik, erregelamenduz garatuko du zer printzipio aplikatu behar dituzten euskal administrazio publikoek garapen profesionaleko mailak aitortzerakoan, administrazio horietan karrera profesionala ezartzeko proze-suan zehar.

#### **Hemezortzigarren xedapen gehigarria. Funtziona-rioen aseguramendu-araubidea**

1. Gizarte Segurantzako araubide orokorra aplika-tuko zaie Euskal Autonomia Erkidegoko Admi-nistrazioan sartu berri diren funtzionarioei.
2. Beste administrazio batzuetako funtzionarioek, baldin eta euskal administrazio publikoetara sartzen badira transferituta edo legez ezarritako mugikortasun-mekanismoak aplikatuta, sorbu-ruan zuten gizarte-aurreikuspeneko araubideari eutsiko diote, betiere, hargatik eragotzi gabe aseguramendu-araubidean gerta daitezkeen aldaketak, hots, langile horiek parte hartzen duten mugikortasun-, sustapen- edo integrazio-prozesuen ondorioz sor daitezkeenak.
3. Funtzionarioen osasun-laguntzaren prestazioa osasun publikoko sistemaren bidez ematen saiatuko dira euskal administrazio publikoak, betiere, hori posible bada bakoitzaren gizarte-aurreikuspeneko araubidea kontuan izanik.

#### **Hemeretzigarren xedapen gehigarria. Segurtasun Administrazioako Zerbitzu Laguntzaileak**

Segurtasun Administrazioako Zerbitzu Laguntzai-leetako lanpostuak langile lan-kontratudunentzat erre-ferbatutako lanpostu gisa sailkatu ahal izango dira.

#### **Hogeigarren xedapen gehigarria. Titulazioak egu-neratzea**

Titulazio akademiko berriak onartzen direnean edo hezkuntza-araudia aldatzen denean, Eusko Jaurla-ritzak dekretu bidez onartu eta eguneratu ahal izango du baliokidetzeeen katalogo bat, enplegu publikorako sarbidearen eremuan bakarrik aplikatuko dena.

#### **Hogeita batgarren xedapen gehigarria. Estatutu-peko langileek eta unibertsitateaz kanpoko iraka-sle funtzionarioek Euskal Autonomia Erkide-goko Administrazioako lanpostuetan jardutea**

1. Osakidetza-estatupeko langile finkoak eta unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen

por encima del nivel mínimo del intervalo de niveles que se determine para cada Grupo o Subgrupo de clasificación.

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

#### **Disposición Adicional Decimoctava. Régimen de aseguramiento del personal funcionario**

1. Al personal funcionario de nuevo ingreso en la Administración de la Comunidad Autónoma le será de aplicación el régimen general de la Seguridad Social.
2. El personal funcionario de otras Administraciones que, en virtud de transferencias o por aplicación de los mecanismos de movilidad legalmente establecidos, se incorpore a las Administraciones públicas vascas, conservará el régimen de previsión social que tuviera originariamente, 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 Decimonovena. 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 Vigésima. Actualización de titulaciones**

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

#### **Disposición Adicional Vigésimoprimera. 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

kidegoko karrerako funtzionarioak Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako funtzionarioentzat edo zuzendari publiko profesionalentzat erreserbatutako zenbait lanpostutan aritu ahal izango dira, lanpostu-zerrenda edo zuzendaritza-izaerako lanpostuak antolamendu-tresna bakoitzean erabakitakoaren arabera, betiere, burutu beharreko eginkizunek behar bezala justifikatzen badituzte atxikipen horiek.

2. Langile horiek bete egin beharko dituzte lanpostuan aritzeko ezarritako baldintzak, eta hornitu beharreko lanpostua atxikita dagoen kidegoaren azpitalde profesional berekoak izan behar dute (edo, azpitalderik ez badu, talde profesional berekoak).
3. Lanpostu horietan ari diren estatutupeko langileek eta unibertsitateaz kanpoko irakasle funtzionarioen kidegoetako karrerako funtzionarioek, bestalde, 124. artikuluan aurreikusitako ordainsari osagarriak jasotzeko eskubidea dute, hots, betetzen duten lanpostuari esleitutako ordainsari osagarriak jasotzekoa, lege honen 89.8 artikuluan ezarritakoaren arabera.

#### **Hogeita bigarren xedapen gehigarria. Homologatu gabeko langileak**

Lege hau indarrean jartzen den egunetik aurrera, ordainsarien eta lanaldiaren ondorioetarako, erabat homologatuko dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioaren zerbitzuko langile homologatu gabek.

#### **Hogeita hirugarren xedapen gehigarria. Langile lan-kontratudun subrogatuen lan-baldintzak**

Beste administrazio edo erakunde instrumental batzuetatik datozen langile lan-kontratudunei, baldin eta Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokor eta Instituzionalak subrogatzen badu, zuzenean eta eskusiboki aplikatuko zaie Euskal Autonomia Erkidegoaren zerbitzuko langile lan-kontratudunen kolektiboaren hitzarmena, edo, bestela, dagokien sektoreko lan-baldintzen hitzarmena edo akordioa, destinoa duten administrazioaren edo erakunde instrumentalararen arabera. Nolanahi ere, errespetatu egingo dira integrazioaren unean finkatuta dauden eskubide eta eginbeharrak.

Langile lan-kontratudun subrogatuak ofizioz kokatuko dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioako langile lan-kontratudunen kasuan kasuko hitzarmenean sartutako lanbide-taldeetan.

Lan-kontratuko langile subrogatu horiei inola ere ez zaizkie aplikatuko subrogatu aurretik zeuzkaten lan-baldintzei buruzko hitzarmenak, itunak edo akordioak.

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 124, asignadas al puesto que desempeñe, conforme a la previsión contenida en el artículo 89.8 de la presente Ley.

#### **Disposición Adicional Vigésimosegunda. Personal no homologado**

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

#### **Disposición Adicional Vigésimotercera. 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 subroga 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.

**Hogeita laugarren xedapen gehigarria. Zerbitzu-eginkizunak atzerrian**

Atzerriko lanpostuetarako ematen diren zerbitzu-eginkizunak, gehienez ere, bost urterako izango dira.

**Hogeita bosgarren xedapen gehigarria. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazioa eta Negoziazio Mahai Orokorra**

Euskal Autonomia Erkidegoan, legitimazioa duten erakunde sindikalekin lortutako akordioaren ondorioz, Negoziazio Mahai Orokorra eratzen da, Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko funtzionario eta estatutupeko langileen eta Administrazio Orokorreko eta Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko langile lan-kontratadunen negoziazio kolektiboak on-dorioak izan ditzan.

**Hogeita seigarren xedapen gehigarria. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko eta Euskal Herriko Unibertsitateko hauteskunde-unitateak**

Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuko eta Euskal Herriko Unibertsitateko hauteskunde-unitateak Gobernu Kontseiluaren Erabaki baten bidez ezarriko dira.

**Hogeita zazpigarren xedapen gehigarria. Enplegu-zentro bereziak**

Erregelamenduz erabakiko da euskal administrazio publikoen menpeko enplegu-zentro bereziei aplikatu beharreko araubidea, honako hauei guztiei buruzkoa: enplegurako sarbidea, lanaren ebaluazioa, karrera profesionala eta gainerako alderdiak, hots, zentro horien izaera eta eginkizun berezia dela-eta, tratamendu berezia eskatzen duten alderdiak.

**Hogeita zortzigarren xedapen gehigarria. Epai judicial baten ondorioz, langile lan-kontratadun mugagabe ez-finko bilakatzea**

1. Aldi baterako langile lan-kontratadun mugagabe ez-finkoa da euskal administrazio publikoetako enplegatutako bat, baldin eta izaera hori aitortuta badu lan-arloko jurisdikzioko epaileen edo auzitegien ebazpen judicial irmo baten ondorioz.
2. Administrazio publikoek eta haien mendeko sektore publikoek ezin dute jarduerarik egin lan-harreman mugagabe ez-finko bat ezartzeko.
3. Langile lan-kontratadun mugagabe ez-finkoaren egoera onartzeko epaia irmoa denean, administrazio-ebazpen baten bidez betearaziko da epaia; ebazpen horretan, gutxienez, honako hauek jasoko dira: lanbide-kategoria, ordainsa-

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

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

**Disposición Adicional Vigésimosexta. 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 Vigésimoséptima. Centros especiales de empleo**

Reglamentariamente 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 los mismos.

**Disposición Adicional Vigésimooctava. Personal laboral por tiempo indefinido no fijo, en cumplimiento de sentencia judicial**

1. Es personal laboral por tiempo indefinido no fijo, el empleado público de las Administraciones públicas vascas al que le haya sido reconocida dicha condición en virtud de resolución judicial firme de los jueces o tribunales del orden jurisdiccional social.
2. En ningún caso las Administraciones públicas y el Sector Público dependiente de las mismas podrán realizar actuaciones encaminadas al establecimiento de una relación laboral de carácter indefinida no fija.
3. Una vez firme la sentencia por la que se reconoce a la persona interesada la condición de personal laboral por tiempo indefinido de carácter no fijo, el cumplimiento de la misma se llevará a efecto a través de la correspondiente

riak, lanaldia eta aplikatu beharreko hitzarmena.

4. Instantzia judicialak lan-harreman mugagabe ez-finkoa aitortzen duenean, horrek sortzen duen egoera erregularizatu egin behar da, eta kalte-ordainaren bidetik jotzen ez bada, behintzat, aldi baterako lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren izaera deklaratzeko ebazpena irmo bihurtzen denean, administrazioak dagokion dotazioa sortu behar du. Baina ez da horrelakorik egin beharrik izango, lanpostu huts bat baldin badago.

Lan-harreman mugagabe ez-finkoaren deklarazio judiciala egin ostean egiten den enplegu publikorako lehenengo eskaintzan edo lekualdatze-lehiaketan sartu beharko da dotazio sortu berri hori.

5. Enplegatutak lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren harreman juridikoa izaten jarraituko du harik eta hura suntsitu arte, honako arrazoi hauetako batengatik:

- a) Lanpostua erregelamenduz betetzeagatik hautaketa-prozesuen edo behin betiko horniketa-prozesuen bidez.

Behin betiko horniketa-prozesuetan, lan-harreman mugagabe ez-finkoa suntsituko da destino hori esleitzen zaionean lekualdatze-lehiaketan parte hartu duen norbaiti.

Destinoaren esleipena hutsik geratu, eta lanpostua erregelamenduz betetzen ez denean, langile lan-kontratudun mugagabe ez-finkoak bertan jarraitu ahal izango du harik eta hurrengo hautaketa-prozesua edo behin betiko horniketa-prozesua gauzatu arte. Nolanahi ere, posible izango da, hala badagokio, xedapen gehigarri honetako bosgarren zerbaki honetako c) letrako aurreikuspenak aplikatzea.

- b) Lege honetan enplegu publikora sartzeko aurreikusitako araubideari jarraituz, langile lan-kontratudun mugagabe ez-finkoa karrerako funtzionario edo lan-kontratudun finko bilakatzen denean, edozein izanik ere sartutako kidegoa, eskala, lanbide-taldea, administrazio publikoa edo erakunde instrumentala.
- c) Lanpostua amortizatzean, administrazio publiko bakoitzak erregelamenduz zehaz-

resolución administrativa, en la que se detallarán, al menos, los aspectos referentes a categoría profesional, retribuciones, jornada y convenio de aplicación.

4. Con el fin de proceder a la regularización de la situación derivada del reconocimiento por la instancia judicial de una relación laboral por tiempo indefinido no fija y, salvo que se opte por la indemnización, una vez firme la sentencia por la que se declara la condición de laboral temporal indefinido no fijo, la Administración correspondiente deberá llevar a efecto la creación de la dotación correspondiente, salvo que ello no fuera necesario por existir plaza vacante disponible al efecto.

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

5. El empleado mantendrá su relación jurídica de carácter indefinida no fija hasta que se produzca la extinción de la misma por cualquiera de las siguientes circunstancias:

- a) Por la cobertura reglamentaria del puesto a través de procesos selectivos o de provisión definitiva.

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

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

- b) Por la adquisición por parte del empleado laboral indefinido no fijo de la condición de personal funcionario de carrera o de personal laboral fijo conforme al régimen de acceso al empleo público previsto en la presente Ley, cualquiera que sea el Cuerpo, Escala, Agrupación profesional, Administración Pública o Ente Instrumental al que acceda.
- c) Por la amortización del puesto de trabajo conforme al procedimiento que regla-

tutako prozeduraren arabera.

6. Salbuespen gisa, eta egoera eta langilekopurua erregularizatzeko aldera, lan-kontratudun mugagabe ez-finkoaren egoera aitortzen duten hainbat ebazpen judizial irmo egonez gero, baldin eta langile horiek funtzio, lanpostu edo lanbide-kategoria berdinetan edo baliokideetan ari badira eta beharrezkoa ez bada ebazpen judizial horiek mesede egindako langileek betetako lanpostu guztiak betetzea, eragindako administrazioak suntsitu ahal izango ditu lan-harreman mugagabe ez-finko horiek, honako prozedura eta baldintza hauei jarraituz:
- a) Enplegu publikoa antolatzeko plan bat egitea, non justifikatuko baita ez dela beharrezkoa epai bidez lan-kontratudun mugagabe ez-finko bilakatutakoek betetako lanpostu guztiak hornitzea; horretarako, modu arrazoituan zehaztu beharko da zenbat diren bete beharrezkotzat jotako plazak, kontuan hartuta zerbitzuaren autoantolaketa- eta eraginkortasun-irizpideak eta baliabide publikoak zentzuz erabili beharra.
  - b) Enplegu publikoa antolatzeko plan horrek modu zehatz batean identifikatu behar ditu bete beharrezkotzat jotzen diren lanpostuak, eta dotazioak sortuko dira, formalki, euskal administrazio publiko bakoitzean aurreikusitako sistemaren arabera. Halaber, enplegu publikoa antolatzeko plan horretan jaso behar da eraginpeko lan-kontratudun mugagabe ez-finkoen zerrenda.
  - c) Enplegu publikoa antolatzeko plana onartu ondoren, sortutako lanpostuak erregelamenduz beteko dira hautaketa-prozesu baten bidez, kontuan hartuz berdintasuna, merezimenduak eta gaitasunak, bai eta lege honetan enplegu publikorako sarbidea izateko aurreikusitako gainerako irizpideak ere.
  - d) Hautaketa-prozesuan eskainitako plazak betetzen diren unera arte, eraginpeko langile lan-kontratudun mugagabe ez-finkoek euren lan-harremana mantenduko dute, eta behin enplegu publikoko eskaintza ebatzita, bertan behera geldituko da hautaketa-prozesua sorrarazi zuen enplegu publikoa antolatzeko planean sartutako langile lan-kontratudun

mentariamente venga determinado en cada Administración pública.

6. De manera excepcional, y a los exclusivos efectos de regularizar la situación y el dimensionamiento de los efectivos implicados, en el caso de que exista una pluralidad de resoluciones judiciales firmes declarando la condición de personal laboral por tiempo indefinido no fijo, que presenten como elemento común el desempeño de funciones, puestos de trabajo o categorías profesionales iguales o equivalentes, y no resulte precisa la cobertura de la totalidad de los puestos de trabajo ocupados por el personal en cuyo favor se dictaron dichas resoluciones judiciales, la Administración afectada, únicamente podrá proceder a extinguir tales relaciones laborales indefinidas no fijas conforme al siguiente procedimiento y condiciones:
- a) Elaboración de un Plan de Ordenación del Empleo Público en el que se justifique que no resulta ser necesaria la cobertura de la totalidad de los puestos ocupados por el personal laboral por tiempo indefinido no fijo por sentencia, detallando de manera razonada el número de plazas a proveer conforme a los criterios de autoorganización, eficacia y eficiencia en la prestación del servicio y racionalidad de la utilización de los recursos públicos.
  - b) 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 no fijo afectado.
  - c) Una vez aprobado el Plan de Ordenación del Empleo Público, se procederá a la cobertura reglamentaria de las plazas creadas, en el ámbito de un proceso selectivo convocado y desarrollado conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad y a los demás criterios de actuación previstos en la presente Ley para el acceso al empleo público.
  - d) Hasta el momento el que se produzca la provisión de las plazas ofertadas en el proceso selectivo, el personal laboral por tiempo indefinido no fijo afectado mantendrá su relación de empleo, y una vez resuelta la Oferta de Empleo Público, la totalidad del personal laboral por tiempo indefinido no fijo incluido en el Plan de Ordenación del Empleo Público que dio



mugagabe guztientzat lan-harreman mugagabe ez-finkoa.

origen al proceso selectivo, extinguirá su relación laboral de carácter indefinido no fijo.

7. Lege hau indarrean jartzean epai baten ondorioz langile lan-kontratadun mugagabe ez-finkoaren izaera aitortuta duten langileek, hogeigarren eta hogeita batgarren xedapen iragankorretan aurreikusitako hautaketa-prozesuan parte hartu ahal izango dute, xedapen horietan eskatutako baldintza eta betekizunen arabera.

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

#### **Hogeita bederatzigarren xedapen gehigarria. Gaikuntza nazionala duten toki-administrazio funtzionarioak**

#### **Disposición Adicional Vigésimonovena. Personal funcionario de la Administración Local con habilitación de carácter nacional**

Gaikuntza nazionala duten toki-administrazio funtzionarioek aplikagarri zaien toki-araubideko berariazko araudia bete behar dute.

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.

#### **Hogeita hamargarren xedapen gehigarria. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioen erretiro partziala eta aurreratua**

#### **Disposición Adicional Trigésima. Jubilación parcial y anticipada del personal funcionario de las Administraciones públicas vascas**

Euskal administrazio publikoetako funtzionarioek, interesdunek hala eskatuta, erretiro partziala eta erretiro aurreratua hartu ahal izango dute, aplikagarri zaien Gizarte Segurantzako araubidean ezarritako baldintza eta betebeharren arabera.

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

Halaber, euskal administrazio publikoek enplegu publikoa antolatzeke planen esparruan, honako hau sustatzeko neurri batzuk onartu ahal izango dituzte: euren enplegatu publikoek erretiroa hartzea, erretiratzeko adin arruntera iritsi aurretik.

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.

#### **Hogeita hamaikagarren xedapen gehigarria. Berriazko osagarria murriztea, jarduera pribatuak egiteko bateragarritasuna baimentzeko**

#### **Disposición Adicional Trigésimo primera. Reducción del complemento específico a los efectos de autorizar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas**

1. Euskal administrazio publikoetako funtzionarioek eska dezakete lanean diharduten lanpostuari dagokion berriazko osagarria —edo horren pareko kontzeptua— murriztea, helburu izanik osagarri hori egokitzea 53/1984 Legearen 16.4 artikuluan adierazten den ehunekora (53/1984 Legea, abenduaren 26koa, Administrazio Publikoen zerbitzuko langileen bateraezintasunei buruzkoa).
2. Aukera horretatik kanpo gelditzen dira honako hauek guztiak: zuzendaritzako langile publiko profesionalak, zuzendari-maila edo handiagoa duten behin-behineko langileak, 29 edo 30. mailako destino-osagarria esleitu zaien lanpostuetan diharduten langileak eta jasotzen dituzten ordainsari osagarrietan bateraezintasunaren faktorea daukatena.

1. El personal funcionario de las Administraciones públicas vascas podrá solicitar la reducción del complemento específico, o concepto equiparable, correspondiente al puesto que desempeñan, al objeto de adecuarlo al porcentaje al que se refiere el artículo 16.4 de la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.
2. Se excluye de esta posibilidad, al personal directivo público profesional, al personal eventual con rango igual o superior a director o directora, a los que desempeñen puestos que tengan asignado un complemento de destino de nivel 29 ó 30, y al que incluya el factor de incompatibilidad entre las retribuciones complementarias que perciban.



- |   |   |
|---|---|
| <p>3. Euskal administrazio publikoek administrazio horietako funtzionarioen berariazko osagarria murrizteko prozedura onartuko dute, interesdunek eurek hala eskatuta.</p> <p>4. Enplegatu publiko lan-kontratudunei funtzionarioen baldintza berberetan emango zaie bateragarritasun-baimena, jarduera pribatuetan aritu ahal izateko, baina, horretarako, ezinbestekoa izango da ordainsariak murriztea.</p> <p>5. Osakidetza-Euskal osasun zerbitzuen eremuan, beharrezkoak diren xedapenak ezarriko dira egoerak, baldintzak, ondorioak eta prozedurak arautzeko; hain zuzen ere, osasun-langile lizentziadunek berariazko osagarriari uko egin ahal izateko aplikatzen zaizkien arau espezifikoak dioenaren arabera.</p> | <p>3. Las Administraciones públicas vascas aprobarán el procedimiento para la reducción, a petición propia, del complemento específico del personal funcionario de las Administraciones públicas vascas.</p> <p>4. La autorización de la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas por parte del personal empleado público con relación de empleo laboral, se otorgará en condiciones análogas a las del personal funcionario, resultando preciso, a dicho efecto, proceder a la correspondiente reducción de retribuciones.</p> <p>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 licenciado sanitario, en los términos de la normativa específica que le resulte de aplicación.</p> |
|---|---|

**Hogeita hamabigarren xedapen gehigarria. Herri Administrazioen zerbitzuko langileen bateraezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legearen 7.1. artikuluan ezarritako muga gainditzea**

Baimena ematen da Herri Administrazioen zerbitzuko langileen bateraezintasunei buruzko abenduaren 26ko 53/1984 Legearen 7.1. artikuluan ezarritako muga gainditzeko (bi lanpostuengatik guztira jasotako zenbatekoak ez du gainditu behar Estatuko aurrekontu orokorretan zuzendari orokorraren kargurako aurreikusitako ordainsaria), honako kasu honetan: euskal administrazio publikoko langileei bateragarritasun-baimena ematen zaizkion unibertsitateko irakasle elkartu izateko, Unibertsitatei buruzko abenduaren 21eko 6/2001 Lege Organikoan ezarritako araubidean: gehenez ere, denbora partzialeko dedikazioarekin eta iraupen mugatuarekin. Zerbitzu publikoarentzat interes berezia izategatik emango zaie baimen hori, eta mantendu egingo dira abenduaren 26ko 53/1984 Legean aurreikusitako gainerako mugak.

**Hogeita hamahirugarren xedapen gehigarria. Euskal administrazio publikoek lege honetan jasotako alderdiak erregulatzea**

Foru- eta toki-administrazioei eta Euskal Herriko Unibertsitateari autonomia aitortzen zaie, lege honetan jasotako hainbat alderdiren negoziatio eta erregulazioari dagokienez; bereziki, honako hauei dagokienez: langileen erregistroa, lanpostuen analisia, garapen profesionala, lanpostuen horniketa eta gizarte-prestazioak.

Nolanahi ere, negoziatzeko eta erregulatzeko gaitasun hori lege honetako baldintza eta aurreikuspenen arabera garatu behar da.

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

Se autoriza la superación del límite 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 Director/a General, para el caso de las autorizaciones de compatibilidad otorgadas al personal al servicio de las Administraciones públicas vascas, para ser profesor/a universitario/a asociado/a, en el régimen determinado por la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, de dedicación no superior a la de tiempo parcial y con duración determinada, por razón de especial interés para el servicio público y manteniendo el resto de las limitaciones previstas en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre.

**Disposición Adicional Trigésimo tercera. Regulación por las Administraciones públicas vascas de los aspectos contemplados en la presente Ley**

Se reconoce la autonomía de las Administraciones Forales y Locales y de la Universidad del País vasco respecto de su capacidad de negociación y regulación de los diversos aspectos contemplados en la presente Ley 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.



**XEDAPEN IRAGANKORRAK****Lehenengo xedapen iragankorra. Euskal Autonomia Erkidegoko Administraziozuzendariaren langile publiko profesionalen lanpostuak**

Lege hau indarrean jartzen denean Euskal Autonomia Erkidegoko Administraziozuzendariaren langile publiko profesionalen lanpostuetan ari direnak (lege honen III. Titulua aplikatuz hala kalifikatu diren lanpostuak) lan berean jarraituko dute, harik eta horiek hornitzeko deialdia egin arte, lege honetan eta garapen-araudian aurreikusitakoa betez.

**Bigarren xedapen iragankorra. Zuzendaritza publiko profesionala foru- eta toki-administrazioetan eta Euskal Herriko Unibertsitatean**

Euskal administrazio publikoek zuzendaritza publiko profesionalerako ereduak ezartzen dutenean, beren lanpostuetan jarraituko dute zuzendaritza-organoetako titularrek eta lege hau indarrean jartzean foru- eta toki-administrazioetako eta Euskal Herriko Unibertsitateko zuzendaritza publiko profesionaltzat jo daitezkeen lanpostuen titularrek, lege honek indarra hartzean jada hasitako —edo, hala bazegokion, lehenago hasitako— legezko agintaldia amaitu arte, edo, hala badagokio, zuzendaritza-organo edo lanpostu horiek hutsik geratu arte; une horretatik aurrera, lege honen III. Tituluan aurreikusitako arauak aplikatu behar dira.

**Hirugarren xedapen iragankorra. Gradu pertsonalen eta garapen profesionalerako graduen arteko baliokidetzaren sistema**

1. Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzardeak hala proposatuta, dekretu bidez ezarriko du gradu pertsonalen eta garapen profesionalerako graduen arteko baliokidetzaren sistema bat, euskal administrazio publikoetako funtzionarioei karrera profesionalerako gradu jakin bat aitortuko diena norbere erakundearen.

Halaber, dekretu horretan ezarritako irizpideen arabera, euskal administrazio publikoek prestakuntza-ikastaroak edo bestelako proba objektiboak ezarri ahal dituzte, lanpostu batean behin betiko atxikipenez diharduten eta lanpostuari dagokion gradu pertsonala finkatu gabe duten funtzionarioek osatu ahal izan dezaten gradu pertsonal hori finkatzeko falta duten denbora.

2. Era berean, Eusko Jaurlaritzak, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Euskadiko Batzardeak ezarritako irizpideen arabera, dekretu bidez arautuko

**DISPOSICIONES TRANSITORIAS****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 la presente Ley, han sido calificados como de personal directivo público profesional, seguirán desempeñándolos hasta que se proceda a la convocatoria para la provisión de los mismos de acuerdo con lo previsto en esta Ley y en la normativa de desarrollo.

**Disposición Transitoria Segunda. Dirección Pública Profesional y Administraciones Forales, 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 la presente Ley o, en su caso, anteriormente, hasta el momento en que el citado órgano directivo o el puesto quede vacante, debiéndose a partir de ese momento, aplicar las reglas previstas en el Título III de esta Ley.

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

1. El Gobierno Vasco, a propuesta de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, establecerá mediante decreto un sistema de equivalencias entre los grados personales consolidados y los grados de desarrollo profesional a efectos de reconocer al personal funcionario que preste servicios en las Administraciones Públicas vascas un determinado grado de carrera profesional en sus respectivas organizaciones.

Asimismo, las Administraciones Públicas vascas podrán establecer, de acuerdo con los criterios que se estipulen en el citado Decreto, cursos formativos u otras pruebas de carácter objetivo que permitan suplir el tiempo que reste en cada caso para la consolidación del grado personal al personal funcionario que esté desempeñando con adscripción definitiva un puesto de trabajo y no tuviera consolidado el grado personal correspondiente al nivel del puesto.

2. A su vez, el Gobierno vasco regulará mediante decreto, conforme a los criterios establecidos por la Comisión de Coordinación del Empleo



du sistema bat, euskal administrazio publikoetako garapen profesionaleko eredueta jasotzen diren maila guztien artean baliokidetzak egiteko.

3. Euskal administrazio publiko batek aitortutako garapen profesionaleko edozein mailak aitortu baliokidea izan beharko du enplegatu publikoa beste administrazio publiko batean destinatuta dagoenean, bi administrazioek elkarri onartuko baitizkiote horri buruzko balorazioak.
4. Euskal administrazio publikoen artean mugitzen diren kasuetan, berriz, sorburu-administrazioan aitortutako garapen profesionaleko maila ordaindu ahal izango zaie eredu baliokidearen arabera, baldin eta xede-administrazioak karrera-eredua ezarrita badu. Destino-administrazioan karrera-eredua ezarrita ez badago, enplegatu publikoei bermatu egingo zaie egiaztatuta duten gradu pertsonalaren arabera zenbatekoa ordainduko zaiela.

#### **Laugarren xedapen iragankorra. Garapen profesionaleko gradu iragankorra eta pertsonalizatua**

Euskal administrazio publikoek, behin garapen profesionaleko eredu onartu ondoren, eta, betiere, Enplegu Publikoa Koordinatzeko Batzordeak ezarritako irizpideei jarraituz, sistema zuzen bat ezarri ahal izango dute (salbuespen gisa eta karrera-eredua ezartzeko aldi soilik) karrerako funtzionarioek finkatutako gradua eta enplegatu publikoei aitortu beharreko garapen profesionaleko maila egokitzeko.

#### **Bosgarren xedapen iragankorra. Gradu pertsonala finkatzeko araubide iragankorra**

1. Euskal administrazio publikoetan, karrerako funtzionarioek gradu pertsonal bat edukitzea jarraituko dute, harik eta garapen profesionaleko graduen bidez karrera profesionala ezarri arte eta ezartzen diren baliokidetzak gauzatu arte.
2. Gradu pertsonala indarrean dagoen bitartean (modu iragankorrean), arau hauek beteko dira gradu hori lortu eta finkatzerakoan:
  - a) Karrerako funtzionarioek lortuko duten gradu pertsonala bat etorriko da euskal administrazio publiko bakoitzak lanpostuen tarteetarako ezarritako mailaren batekin.

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 sólo será posible, conforme a su equivalente, si en la Administración de destino se ha procedido a la implantación del modelo de carrera. En el caso de que en la Administración de destino no se haya implantado el modelo de carrera, se garantizará al personal empleado público el abono de la cantidad que corresponde en función del grado personal acreditado.

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

Una vez aprobado el modelo de desarrollo profesional en las Administraciones Públicas vascas, y de acuerdo con los criterios establecidos al respecto por la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, dichas Administraciones podrán establecer, de manera excepcional y únicamente durante el período de implantación del modelo de carrera, 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 lleven a cabo las equivalencias que se establezcan.
2. Durante el período que permanezca transitoriamente vigente el grado personal, la adquisición y consolidación del citado grado se llevará a cabo de acuerdo con las siguientes reglas:
  - a) El personal funcionario de carrera adquirirá un grado personal que se corresponderá con alguno de los niveles del intervalo de puestos de trabajo establecido por cada Administración Pública vasca.

- |  |  |
|--|--|
| <p>b) Gradu pertsonala lortzeko, dagokion mailako lanpostu batean edo gehiagotan aritu behar da bi urtez, jarraian, edo, etenik egonez gero, hiru urtez.</p>   | <p>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.</p>  |
| <p>c) Lanpostu batean behin-behineko zerbitzuak emanez egindako denbora ez da aintzat hartuko gradu pertsonala finkatzeko.</p>   | <p>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.</p>   |
| <p>d) Lanpostu batean zerbitzu-eginkizunetan emandako denbora aintzat hartuko da funtzionarioaren berezko lanpostuaren mailari dagokion gradu pertsonala finkatzeko.</p> <p>Salbuespen gisa, lanpostu batean zerbitzu-eginkizunetan emandako denbora aintzat hartuko da lanpostuaren mailari dagokion gradua finkatzerakoan, baldin eta lanpostu hori –edo maila bereko edo handiagoko beste bat– ondoren eskuratzeko bada horniketa-sistema arruntaren bidez.</p> | <p>d) El periodo de permanencia en un puesto de trabajo en comisión de servicios se computará a efectos de consolidación del grado personal que corresponda al nivel del puesto propio personal del funcionario afectado.</p> <p>Excepcionalmente, el período de permanencia en un puesto de trabajo en comisión de servicios se computará a efectos de consolidación de grado que corresponda al nivel del puesto si el mismo, u otro de igual o superior nivel, se obtuviera posteriormente por el sistema de provisión ordinario.</p> |
| <p>e) Izendapen askearen sistemaren bidez bete den lanpostu batean emandako denbora aintzat hartuko da gradu pertsonala finkatzeko, betiere, lanpostu horren mailaren arabera.</p>   | <p>e) El periodo 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.</p>  |
| <p>f) Lanpostu batean zuzendaritzako langile publiko profesional gisa emandako denbora aintzat hartuko da gradu pertsonala finkatzeko, betiere, funtzionarioak erreserbatuta duen lanpostuaren mailaren arabera.</p>   | <p>f) El periodo 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.</p>   |
| <p>g) Lanpostuaren edukia aldatzeagatik hura ezabatzen bada edo funtzionarioa mugiarazten bada, graduaren ondorioetarako, lanpostuaren titularra den funtzionarioak jarraitu egingo du betetzen zuen lanpostuaren maila finkatzen, harik eta parte hartu ahal duen lehen lehiaketa ebatzi arte.</p>  | <p>g) En los supuestos de supresión del puesto o de remoción en el mismo derivada de una alteración sobrevenida en su contenido, el/la funcionario/a 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.</p>  |
| <p>h) Inoiz ezingo da finkatu hau baino handiagoko gradu pertsonal bat: dena delako funtzionarioa zer azpitaldetako, taldetako (azpitalderik ezean) edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldetako den, bada horiei dagokien tarteko gehieneko maila.</p>  | <p>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.</p>   |
| <p>i) Karrerako funtzionarioa bere gradu pertsonalari dagokion mailakoa baino goragoko lanpostu batean ari denean, jarraian emandako bi zerbitzu-urterik behin finkatuko du gradu bat, gehienez ere lortuta duena baino bi maila goragokoa izango dena; hala ere, inoiz ezingo da</p>  | <p>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</p>  |



- izan betetzen ari den lanpostuari dago-kiona baino handiagoa.
- i) Karrerako funtzionario batek destino bat lortzen badu, finkatzen ari den gradua baino maila goragokoa duena, destino horretan emandako denbora aintzat hartuko da gradua finkatzeko orduan, betiere, hala eskatzen badu. Halakoetan, horrela zenbatutako denboraldia ez da erabiliko beste gradu bat finkatzeko.
- Goi-gradua finkatzeko, aurreko letretan ezarritako arauak aplikatuko zaizkie; batik bat i) letrakoa.
- k) Lanpostu baten titular den funtzionario bati esleituta daukan maila baino behe-ragoko beste maila bat esleitzen bazaio, lanpostu horretan egin duen denbora zenbatzerakoan, lanean jardun duen lanpostu horrek izan duen mailarik handiena hartuko da kontuan.
- l) Lanpostu baten titular den funtzionario bati esleituta daukan maila baino goragoko beste maila bat esleitzen bazaio, destino-osagarriaren gradu profesionala lortzeko behar den denbora zenbatzeko, kontuan hartuko da noiz jartzen den indarrean aldaketa hori dakarren lanpostu-zerrenda; beraz, egun horretatik hasiko da kontatzen lanpostuari esleitutako destino-osagarriaren maila berriari dagokion gradu profesionala lortzeko behar den denbora.
- m) Funtzionario sartu berriak administrazio bakoitzak lanpostuen tarteetarako ezarritako gutxieneko mailari dagokion gradua eskuratuko du, eta haren finkatzeak artikulua honetako arauak beteko ditu [gehienbat i) letrakoa].
- n) Barne-sustapen bertikalaren nahiz horizontalaren bidez beste kidego edo eskala batzuetan sartzen diren funtzionarioek sorburu-administrazioan finkatutako gradu pertsonala mantenduko dute, baldin eta kidego edo eskala berriaren taldeari dagozkion mailen tartean badago.
- ñ) Jarraian adierazitako egoera hauetan emandako denbora zerbitzu aktiboan aritutako azken lanpostuan emandako
- superar el correspondiente al del puesto desempeñado.
- i) Cuando un/una funcionario/a de carrera obtenga destino en un puesto de trabajo de nivel superior al del grado en que se encuentra en proceso de consolidación, el tiempo de servicios prestados en aquél será computable para la referida consolidación, si así lo solicita. En este caso, el período así computado no será reproducido para la consolidación de otro grado distinto.
- A efectos de la consolidación del grado superior les serán de aplicación las reglas dispuestas en los apartados anteriores, en especial, la contenida en 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

denbora gisa zenbatuko da, gradu personala finkatzearen ondorioetarako: zerbitzu berezietan, sektore publikoko erakunde instrumentaletako zuzendaritzako langile publiko profesional moduan zerbitzu berezietan, destinoaren zain, borondatezko eszedentzia lanpostu- eta destino-erreserbadunean, familiartekoak zaintzeko eszedentzian, genero-indarke-riagatikiko edo indarkeria terroristarengatikiko eszedentzian, aldi baterako nahitaezko eszedentzian eta nahitaezko eszedentzian.

- o) Errespetatu egingo da beti funtzionarioak lege hau indarrean jartzean finkatuta duen graduaren destino-osagarriaren maila.

#### **Seigarren xedapen iragankorra. Enplegu Publikoaren Legea indarrean jarri aurretik aitortutako administrazio-egoerak**

1. Mantendu egingo dira lege hau indarrean jarri aurretik euskal administrazio publikoetako enplegatu publikoei aitortutako administrazio-egoerak, zerbitzu aktibokoak ez direnak; eman ziren moduan eta baldintza berberetan mantenduko dira.
2. Hori horrela, administrazio-egoera horietan igarotako denbora zenbatu egingo da antzinasunerako, gradua finkatzeko eta garapen profesionalerako, betiere, emanak izan zirenean aplikatutako araudiari jarraituz.

#### **Zazpigarren xedapen iragankorra. Destino-osagarriaren zenbatekoa urtero zehaztea. Aplikazio iragankorra**

Harik eta lege honetan aurreikusitako karrera profesionaleko sistema eta ordaintze-sistema ezartzen den arte, destino-osagarriaren zenbatekoa urtero finkatuko da Euskal Autonomia Erkidegoko aurrekontu orokorre buruzko legean, betiere, estatuko aurrekontu orokorre buruzko legean ezar daitekeenarekin bat etorritz.

#### **Zortzigarren xedapen iragankorra. Karrerari dagokion konturako ordainketak debekatzea.**

1. Euskal administrazio publikoek ezingo dizkiete enplegatu publikoei aitortu karrera profesionaleko osagarriaren konturako ordainketak edo aurretiazko ordainketak.
2. Karrera profesionaleko osagarria sortzeko, administrazio publiko bakoitzak karrera profesionaleko ereduak ezarri behar du aurrez, eta funtzionarioari karrera profesionaleko gradu jakin bat aitortu behar dio, lege honetan ezarri-

entes instrumentales del sector público, expectativa de destino, excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino, excedencia voluntaria por cuidado de familiares, por motivos de violencia de género o por motivos de violencia terrorista, excedencia obligatoria temporal y excedencia forzosa, será computado a efectos de consolidación del grado personal como prestado en el último puesto desempeñado en situación de servicio activo.

- o) En todo caso, se respetará el nivel del complemento de destino del grado consolidado a la entrada en vigor de la presente Ley.

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

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

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

Mientras no se proceda a la implantación del sistema de carrera profesional y del sistema retributivo previsto en esta Ley, la cuantía del complemento de destino se fijará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de acuerdo con lo previsto, en su caso, en la Ley 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

tako baldintza guztiak betez.

#### **Bederatzigarren xedapen iragankorra. Unibertsitate-titulazioen sistema berria indarrean jartzea**

1. Lege honen 57. artikuluan aipatutako unibertsitate-titulu berriak ezarri arte, honako hauek izango dira euskal administrazio publikoetako kidego orokorretara eta berezietara sartzeko baldintzak:
  - a) A taldeko A1 azpitaldeko kidegoak: doktorea, lizentziatua, ingeniaria, arkitektoa edo enplegu publikorako sarbidea ematen duen gradu baliokidea.
  - b) A taldeko A2 azpitaldeko kidegoak: ingeniari teknikoa, unibertsitateko diplomadua, arkitekto teknikoa, Lanbide Heziketako hirugarren gradua edo enplegu publikorako sarbidea ematen duen gradu baliokidea.
2. Unibertsitate-titulu berriak, eman ahal, enplegu publikorako sarbidea izateko baldintzetan sartuko dira, betiere, lege honen xedapen gehigarrietatik hogeigarrenean aurreikusitako titulazio akademikoen baliokidetzat-katalogoaren arabera.

#### **Hamargarren xedapen iragankorra. Funtzionarioen eginkizunetan edo lanpostuetan ari diren langile lan-kontratudun finkoak**

Langile lan-kontratudun finko bat funtzionarioen eginkizunak egiten ari bada edo egiten hasten bada lege hau indarrean jartzean (lehenago iragarritako hautaketa- edo promozio-proben ondorioz), eginkizun horietan jarraitu ahal izango du.

Halaber, oposizio-lehiaketa bidezko barne-sustapeneko hautaketa-prozesuetan parte hartu ahal du (lehia libreko hautaketa-prozesuekin batera edo aparte), betetzen ari den eginkizunei edo lanpostuei dagozkien kidegoetan eta eskaletan, baldin eta beharrezko titulazioa badu eta gainerako eskakizunak betetzen baditu. Merezimenduz hartuko dira langile lan-kontratudun finko gisa benetan emandako zerbitzuak eta maila horretara iristeko gaitasunak.

#### **Hamaikagarren xedapen iragankorra. Erakunde instrumental bati atxikitako funtzionarioak**

Funtzionario bat euskal administrazio publiko batean edo haren mende dagoen erakunde batean

de desarrollo profesional a la persona funcionaria de acuerdo con todos los requisitos establecidos en esta Ley.

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

1. Hasta que no se generalice la implantación de los nuevos títulos universitarios a que se refiere el artículo 57 de la presente Ley, los requisitos de acceso a los Cuerpos Generales y Especiales de las Administraciones Públicas Vascaas serán los siguientes:
  - a) Cuerpos encuadrados en el Grupo de Clasificación "A", Subgrupo "A1", título de Doctor, Licenciado, Ingeniero, Arquitecto o Grado equivalente a los efectos del acceso al empleo público.
  - b) Cuerpos encuadrados en el Grupo de Clasificación "A", Subgrupo "A2", título de Ingeniero Técnico, Diplomado universitario, Arquitecto Técnico, Formación Profesional de tercer grado o 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 Vigésima de la presente 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 la presente Ley esté desempeñando funciones de personal funcionario, o pase a desempeñarlos en virtud de pruebas de selección o promoción convocadas antes de dicha fecha, podrán seguir desempeñándolos.

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

#### **Disposición Transitoria Undécima. Personal funcionario que resulta adscrito a una entidad instrumental**

El personal funcionario que preste servicios en una Administración Pública vasca o en una entidad





zerbitzu ematen ari bada, eta administrazio horrek sortutako erakunde instrumental batek, sortze-arauei jarraikiz, bere gain hartzen baditu funtzionario horrek betetzen dituen eginkizunak, honako hauek izango ditu aukeran aipatu funtzionarioak:

- a) Erakunde horretan langile lan-kontratudun gisa sartzea, berezko administrazioak aitortzen dion antzintasuna gordeta, eta interes partikularraren inguruko borondatezko eszedentzian geratzea bertan.
- b) Erakunde publiko berrian funtzionario izaten jarraitzea.

Halakoetan, ukitutako funtzionarioak betetzen duen lanpostua desagertzekotzat deklaratu ahal izango da dagokion lanpostu-zerrendan. Lanpostu hori desagertu egingo da funtzionarioak behin betiko beste plaza bat lortzean, edo hutsik geratzen denean lanpostu-erreserba eskatzen ez duen edozein arrazoierengatik.

#### **Hamabigarren xedapen iragankorra. A sailkapen-taldearen barruko ezohiko barne-sustapen horizontala**

Salbuespenez, eta soilik lege hau onartu eta gero euskal administrazio publikoek iragartzen dituzten ondorengo bi Enplegu Publikoko Eskaintzen esparruan, administrazio horietako funtzionario bat "A" sailkapen-taldeko kidego edo eskala batekoa bada eta talde bereko beste kidego edo eskala batzuetako eginkizunak egiten baditu, kidego edo eskala horietan sartu ahal da merezimenduak soilik baloratzen dituzten proben bidez, betiere, beharrezkoa den titulazioa baldin badauka eta eskatutako gainerako baldintzak betetzen baditu.

#### **Hamahirugarren xedapen iragankorra. Zuzendaritzako langile profesionalen lanpostu gisa sailkatutako lanpostuak betetzen ari diren enplegatutako publikoak**

1. Funtzionarioak.
  - a) Karrerako funtzionario bat betetzen ari den lanpostua zuzendaritzako langile publiko profesionalentzat erreserbatutakoa bada 33. artikularen arabera, lan horretan jarrai dezake, harik eta –lege honetan ezarritakoaren arabera– lanpostu hori hornitzeko deialdia ebatzi arte, edo lanpostu hori hornitzeko moduari dagokion arazoirenen batengatik lanpostua utzi arte.
  - b) Langile hori ez da zuzendaritzako langile profesionaltzat hartuko, eta karrerako

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 ésta en situación de excedencia voluntaria por interés particular.
- b) Mantener la condición de funcionario o funcionaria 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 el funcionario o funcionaria obtenga otra plaza con carácter definitivo o cuando quede vacante por cualquier causa que no comporte reserva de puesto.

#### **Disposición Transitoria 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 la presente 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 la provisión de los mismos de acuerdo con lo previsto en esta Ley y en la normativa de desarrollo o hasta que cesen en dichos puestos por alguna de las causas que correspondan a la forma de provisión en virtud de la cual ocupan el puesto.
  - b) Este personal no tendrá la condición de personal directivo profesional y seguirá



funtzionarioei aplikatutako araudiaren menpe jarraituko du.

rigiéndose por la normativa aplicable al personal funcionario de carrera.

2. Lan-kontratu finkoko langileak.

2. Personal laboral fijo.

Lan-kontratu finkoko langile batek zuzendaritza publiko profesionalen sartutako lanposturen bat betetzen badu lege hau indarrean jartzen denean, lanpostu horretan jarraitu ahal izango du langile lan-kontratudunen araubide juridiko beraren arabera.

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

3. Toki-erakundeetako behin-behineko langileak.

3. Personal eventual de las entidades locales.

Lege hau indarrean jartzean zuzendaritzako lanpostuetan diharduten behin-behineko langileek (781/1986 Legegintzako Errege Dekretua, apirilaren 18koa, Toki Araubidearen gaietan indarrean dauden legezko xedapenen testu bategina onartzen duena, 176.3 artikulua) lanpostu horietan jarraitu ahal izango dute harik eta kargua uzten duten arte lege honen 30.5 artikuluan aurreikusitakoari jarraituz.

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.

**Hamalagarren xedapen iragankorra. Ordainsari-eskubideen bermea**

**Disposición Transitoria Decimocuarta. Garantía de derechos retributivos**

1. Lege honetan aurreikusitako ordainsari-araubidea aplikatu behar zaien langileei ezin zaizkie murriztu lege hau onartzean haientzat indarrean dagoen karrera-sistemari dagozkion eskubide ekonomikoak eta ordainsari-osagarriak, edozein delarik ere langile horien administrazio-egoera.

1. El régimen retributivo previsto en esta Ley no podrá comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para los mismos en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentren.

2. Lege honen aplikazio-eremuan sartutako langile bat ez badago zerbitzu aktiboan, aurreko zenbakian aipatutako eskubide ekonomikoak eta ordainsari-osagarriak aitortuko zaizkio zerbitzu aktibora itzultzen den unetik aurrera.

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. Lege honen ordainsari-araubidea aplikatzearen ondorioz langile bati murriztu egiten bazaizkio urteko ordainsariak (finkoak zein aldizkakoak), alde horri dagokion osagarri pertsonal iragankor bat jasotzeko eskubidea izango du, 134. artikuluan ezarritako moduan.

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 134.

**Hamabosgarren xedapen iragankorra. Lege honetan sartutako kidegoetan sartu aurretik osatutako hiru urtekoak**

**Disposición Transitoria Decimoquinta. Trienios devengados con anterioridad a la integración en los Cuerpos que se crean en esta Ley**

1. Funtzionarioek kidego, eskala edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde berrietan sartu aurretik osatutako hiru urtekoen zenbatekoa hau izango da: Enplegatutako Publikoaren Oinarriko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007

1. La cuantía de los trienios perfeccionados por el personal funcionario con carácter previo a su integración en nuevos Cuerpos, Escalas o Agrupaciones Profesionales sin requisito de titulación, será, en todo caso, la correspondiente al

Legea indarrean jarri aurreko sailkapen profesionaleko taldeari dagokiona, hots, hirurtekoa osatzeko unean funtzionarioa zegoen kidegoaren taldeari dagokiona.

Horretan oinarrituz, Enplegatu Publikoaren Oinarrizko Estatutuaren apirilaren 12ko 7/2007 Legean aurreikusitako honako baliokidetzeta hau egongo da jatorrizko taldearen eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde edo azpitalde berriaren artean:

- A Taldea: A1 Azpitaldea.
- B taldea: A2 Azpitaldea.
- C Taldea: C1 Azpitaldea.
- D Taldea: C2 Azpitaldea.
- E taldea: Titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeak.

2. Hirurteko bat osatzeko falta den denbora, berriaz, azpitalde honetan emandako denboratzat hartuko da: funtzionarioa lege honetan aurreikusitakoaren arabera sartuta dagoen kidego, eskala, azpieskala, kategoría, aukera edo espezialitateari dagokion azpitaldea (eta, azpitalderik ez badago, sailkapen profesionaleko taldea).

#### **Hamaseigarren xedapen iragankorra. Lege hau indarrean jarri aurretik hasitako prozedurak**

Lege hau indarrean jarri aurretik hasitako hautaketa-prozesuek eta lehiaketaren eta izendapen askearen bidez lanpostuak hornitzeko prozedurek aurreko araudiari jarraituko diote. Hala, prozedura horiek hasitatzat emango dira haien deialdia argitaratu bada.

#### **Hamazazpigarren xedapen iragankorra. Kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzeko ebazpenak argitaratu arteko aldi iragankorra**

Harik eta funtzio publikoaren arloan eskumenak dituen sailak onartu arte xedapen gehigarrietako bigarrenean aipatzen diren ebazpenak (funtzionarioen integrazioari buruzkoak), langile horiek kidegoetan, eskaletan eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartu gabe egongo dira aldi iragankor batean, baina horrek ez dio eragingo, ez karrerako funtzionario izateari, ez destinoa duten lanpostuko lanak egiteari.

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, a que estaba adscrito el Cuerpo al que pertenecía dicho personal funcionario en el momento del perfeccionamiento.

En base a ello, se establece la siguiente equivalencia entre el Grupo originario y el nuevo Subgrupo o Agrupación profesional 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 éste 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 libre designación iniciados antes de la entrada en vigor de esta Ley se rigen por la normativa anterior. A estos efectos se entiende que estos procedimientos se han iniciado si se hubiera publicado la correspondiente convocatoria.

#### **Disposición Transitoria 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 departamento competente en materia de función pública las resoluciones de integración del personal funcionario a los que se refiere la Disposición Adicional Segunda, dicho personal se encontrará transitoriamente pendiente de integración en los correspondientes Cuerpos, Escalas y Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación y sin que ello afecte a su condición de personal funcionario de carrera, ni al desempeño de los puestos de trabajo en que estuvieran destinados.



### Hamazortzigarren xedapen iragankorra. Enplegu publikoak funtzionario edo langile lan-kontratudun bihurtzeko prozesu bereziak

Euskal administrazio publikoetan zerbitzuak betetzen dituzten karrerako funtzionarioen eta langile lan-kontratudun finkoen lanpostuak euren zerbitzu-harremanari ez dagokion izaeradun lanpostutzat sailkatu baldin badira, langile horiek, baldin eta titulazio-eskakizunak eta gainerako betekizunak betetzen baldin badituzte, aukera izango dute lan-kontratudunen plantillan sartzeko edo dagokien kidegoan, eskalan, titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldean edo kategoria profesionalean funtzionario izatera iristeko. Eta horretarako, dagozkien administrazioek salbuespen modura egiten dituzten hautaketa-proba mugatuak gainditu beharko dituzte.

### Hemeretzigarren xedapen iragankorra. Euskal administrazio publikoetan enplegua finkatzeko prozesu berezia

1. Lege hau indarrean jartzen denetik aurrera, euskal administrazio publikoek, behin bakarrik eta salbuespenez, enplegu publikoaren eskaintza egin dezakete: hautaketa-prozesu zenbait egingo dira, aurrekontu-zuzkidura duten plaza hornitzeko, nahitaez hartu beharreko neurria baita hori, egiturazko lanpostu behin-behinekoak behin betiko finkatzeko.
2. Hautaketa-prozesu horiek honako ezaugarri hauek izango dituen Enplegu Publikoaren Eskaintza baten esparruan egingo dira:
  - a) Hautaketa-prozesuak oposizio-lehiaketa moduan gauzatuko dira.
  - b) Hautaketa-prozesuek izaera irekia izango dute, eta lege honetan aurreikusitako hau guztia bermatu behar dute: lehia askea, betiere, hargatik eragotzi gabe barne-sustapenerako ezarritakoa; ekintza positiboko neurriak, eta hogeigarren xedapen iragankorrean jasotako aurreikuspena.
  - c) Sarbidea izateko deialdietan, berdintasunaren, merezimenduaren, gaitasunaren eta publikotasunaren printzipioei jarraituko zaie.
  - d) Gaitasun-proben edukiak lotura izango du deialdi bakoitzean iragartzen diren lanpostuen ohiko eginkizun, zeregin eta prozedurekin.
  - e) Lehiaketaren fasean, oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren % 45 baloratuko da gehienez, betiere, merezimendu gisa euskarari egiten zaion balorazioa kanpoan utzita.

### Disposición Transitoria Decimoctava. Procesos especiales de funcionarización o laboralización del personal empleado público

El personal funcionario y el personal laboral fijo al servicio de la Administraciones Públicas vascas cuyos puestos hubieran sido clasificados como de naturaleza distinta a la propia de su relación de servicio podrán, respectivamente, y siempre que reunieran las condiciones de titulación y demás requisitos exigibles para ello, integrarse en la plantilla laboral o acceder a la condición de 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 Transitoria Decimonovena. Proceso especial de consolidación de empleo en las Administraciones Públicas vascas

1. Las Administraciones públicas vascas podrán convocar tras la entrada en vigor de la presente Ley, por una sola vez y con carácter excepcional, una Oferta de Empleo Público consistente en la realización de diversos procesos de selección para la provisión de plazas dotadas presupuestariamente, como medida necesaria para la consolidación definitiva del empleo temporal de naturaleza estructural.
2. Dichos procesos de selección deberán desarrollarse en el marco de una Oferta de Empleo Público que responda a las siguientes características:
  - a) Los procesos selectivos adoptarán la forma de concurso-oposición.
  - b) Los procesos selectivos tendrán carácter abierto y garantizarán la libre concurrencia, sin perjuicio de lo establecido para la promoción interna, las medidas de acción positiva y la previsión contenida en la Disposición Transitoria Vigésima, previstas en esta Ley.
  - c) Las respectivas convocatorias de acceso responderán a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.
  - d) En las pruebas de capacidad que se realicen, el contenido de las mismas guardará relación con los procedimientos, tareas y funciones habituales de los puestos objeto de cada convocatoria.
  - e) La valoración de la fase de concurso no podrá exceder del cuarenta y cinco por ciento de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición, excluida la valoración del euskera como mérito.

Halaber, lehiaketaren fase horren barruan, esperientzia osoa baloratzera-koan, oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren % 40 hartuko da aintzat gehienez ere.

Esperientzia baloratzera-koan, kontuan hartuko dira edozein administrazio publikotan emandako zerbitzuak, baita deialdia egiten duen administrazioan emandakoak ere: kidego, eskala, azpieskala, aukera, espezialitate edo aurrekoen pareko kategoriei atxikitako lanpostuetan emandako zerbitzuak, dagokion hautaketa-prozesuan sartuko direnak, zeinahi delarik ere horien jatorrian dagoen lanharremana (funtzionario-harremana edo kontratu-harremana). Enplegua finkatzeko prozesu bereziaren ondorioetarako, egiaztatutako esperientziaren modalitate hori esperientzia orokortzat joko da.

Halaber, dagokion merezimendu-baremoan jasoko den balorazioa berariazkoa, berezia eta osagarria izango da esperientzia orokorraren balorazioarekiko (deialdia egin duen administrazioan emandako zerbitzuak, dagokion hautaketa-prozesuan iragarritako lanpostuetan).

Esperientzia orokorrarekiko berezia, osagarria eta berariazkoa den balorazio horren ondoriozko puntuazioa ez da sekula izango hautaketa-prozesu osoan lor daitekeen guztizko puntuazioaren % 20 baino handiagoa, betiere, kanpoan utzita merezimendu gisa euskarari egiten zaion balorazioa.

Nolanahi ere, esperientziagatik guztira lortuko den puntuazioa honako hauen batura izango da: esperientzia orokorraren ataletan lortutako puntuazioak, eta, hala badagokio, deialdia egiten duen administrazioan emandako zerbitzuengatik berariazko esperientziaren puntuazioa.

- f) Hautaketa-prozesuan, lege honen XIII. Tituluan hizkuntza-normalkuntzari buruz egindako aurreikuspenak aplikatuko dira

#### **Hogeigarren xedapen iragankorra. Enplegua finkatzea, bitarteko funtzionarioen ehuneko handia duten sailkapen-taldeetan**

1. Lege honen 57. artikuluan adierazitako sailkapen-talde eta -azpitaldeetako bitarteko funtzionarioak % 40 baino gehiago baldin badira, euskal administrazio publikoek, hemeretzigarren xedapen iragankorrean aurreikusitako prozesu

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

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

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

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

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

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

#### **Disposición Transitoria Vigésima. Consolidación de empleo en Grupos de Clasificación con altos porcentajes de interinidad**

1. En el supuesto de que el porcentaje de interinidad existente en los Grupos o Subgrupos de Clasificación señalados en el artículo 57 de la presente Ley, supere el cuarenta por ciento, las Administraciones Públicas vascas podrán incor-



bereziaz gain (enplegua finkatzeko prozesua), beste sarbide-txanda bereizi bat sortu ahal izango dute .

2. Sarbide-txanda bereizi hori ezaugarri eta baldintza hauen arabera eratzten da:

a) Sarbide-txanda bereizia sailkapen-talde edo -azpitalde jakin bati atxikitako kidego, eskala, azpieskala, kategoría, aukera edo espezialitateei dagozkien hautaketa-prozesuen deialdi guztietan edo batzuetan sartu ahal izango da, baldin eta deialdia egiten duen administrazioaren eremuan % 40 baino gehiago baldin badira bitarteko funtzionarioak.

b) Txanda honetan parte hartzen dutenek gutxienez zortzi urteko antzinasuna egiaztatu behar dute, dagokion hautaketa-prozesuaren barruan iragarritako plazei dagozkien kidego, eskala, azpieskala, kategoría, aukera edo espezialitate-etan. Antzinasun hori bitarteko funtzionario gisa, aldi baterako langile lan-kontratutudun gisa edo epai baten ondoriozko langile lan-kontratutudun mugagabe ez finko moduan lortu ahal izango da.

Aurreko paragrafoan adierazitako zortzi urteko antzinasuna deialdia egiten duen administrazioko lanpostuetan lan eginez lortua izan behar da, eta, betiere, enplegu publikoaren eskaintza onartu aurrekoa.

c) Oposizio-fasea proba bakar batek osatuko du, zeina praktikoa izango baita, eta deialdi bakoitzeko lanpostuetan ohikoak diren prozedura, zeregin eta eginkizunei buruzkoa izango da.

Baztertzaila izango da oposizio-faseko proba, eta, beraz, nahitaezkoa izango da proba hori gainditzea, hautaketa-prozesuan parte hartzen jarraitu ahal izateko.

d) Sarbide-txanda bereizi horretarako, hautaketa-prozesu bakoitzaren barruan eskainitako plazen ehuneko hirurogei arte gorde ahal izango da, betiere, % 40 baino gehiago bitarteko funtzionarioak dituen sailkapen-talde edo azpitalde bati lotutako plazak baldin badira.

e) Lehiaketaren fasean, oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren % 45 baloratuko da gehienez, betiere,

porar al proceso especial de consolidación de empleo previsto en la Disposición Transitoria Decimonovena, un turno diferenciado de acceso.

2. Dicho turno diferenciado de acceso se configura conforme a la siguientes características y requisitos:

a) El turno diferenciado de acceso podrá incluirse en todas o algunas de las convocatorias de procesos selectivos correspondientes a Cuerpos, Escalas, Subescalas, Categorías, Opciones o Especialidades adscritas a un determinado Grupo o Subgrupo de Clasificación, en el que el porcentaje de interinidad, en el ámbito de la Administración convocante, supere el cuarenta por ciento.

b) Las personas participantes en este turno deberán acreditar un mínimo de ocho años de antigüedad en los Cuerpos, Escalas, Subescalas, Categorías, Opciones o Especialidades a los que pertenecen las plazas convocadas dentro del correspondiente proceso selectivo, pudiéndose haber adquirido dicha antigüedad con la condición de personal funcionario interino, laboral temporal o laboral indefinido no fijo por sentencia.

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

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

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

d) Se podrá reservar para dicho turno diferenciado de acceso hasta el sesenta por ciento de las plazas ofertadas dentro de cada uno de los procesos selectivos vinculados a un Grupo o Subgrupo de Clasificación afectado por el porcentaje de interinidad superior al cuarenta por ciento.

e) La valoración de la fase de concurso no podrá exceder del cuarenta y cinco por ciento de la puntuación máxima alcanza-

- |    |  |    |  |
|----|--|----|--|
|    | meretzimendu gisa euskarari egiten zaion balorazioa kanpoan utzita.  |    | ble en la fase de oposición, excluida la valoración del euskera como mérito.   |
| f) | Halaber, lehiaketaren fase horren barruan, esperientzia osoa baloratzera-koan, oposizio-fasean gehienez atera daitekeen puntuazioaren % 40 hartuko da aintzat gehienez ere.  | f) | Asimismo, dentro de dicha fase de concurso, la valoración de la experiencia en su conjunto no podrá superar el cuarenta por ciento de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición.   |
| g) | Txanda irekian edo barne-sustapeneko txandan hautatuak izan diren izangaiek, destinoak hautatzerakoan, lehentasuna izango dute txanda honetan hautatuak izan diren izangaiekiko.   | g) | Las personas aspirantes seleccionadas por el turno libre o el turno de promoción interna, tendrán preferencia en la elección de destinos sobre las y los aspirantes seleccionados por este turno.  |
| h) | Sarbide-txanda bereizi honetan parte hartzeak ez du esan nahi txanda irekian parte hartzerik izango ez denik. Kasu horretan, izangaia, txanda irekiaren bidez sartu nahi badu, hautaketa-proba berberak egin beharko ditu, eta txanda horretan parte hartzen duten gainerako izangaien baremoaren menpe egongo da. | h) | Será compatible la participación por este turno diferenciado de acceso con la participación, asimismo, por el turno libre. En este caso, y en relación con el acceso por el turno libre, la persona aspirante deberá realizar las mismas pruebas selectivas y estará sometida al mismo baremo que el resto de las y los aspirantes que participan por dicho turno. |
| i) | Hautaketa-prozesuan, lege honen XIII. tituluaren hizkuntza-normalkuntzari buruz egindako aurreikuspenak aplikatuko dira.   | i) | En el proceso selectivo resultarán de aplicación las previsiones contenidas en el Título XIII de la presente Ley, sobre normalización lingüística.   |

#### XEDAPEN INDARGABETZAILEA

Indargabetuta geratzen da Euskal Funtzio Publikoari buruzko uztailaren 6ko 6/1989 Legea, bai eta maila bera edo txikiagoa duen beste edozein xedapen ere, baldin eta lege honetan ezarritakoaren aurka badao.

#### AZKEN XEDAPENAK

**Azken xedapenetatik lehenengoa. Eusko Jaurlaritzak eskuordetzea euskal administrazio publikoetako funtzionarioen kidegoei eta eskalei buruzko dekretu bat onar dezan**

Lege honetan aurreikusten den administrazioen arteko mugikortasuna bermatze aldera, lege hau indarrean jartzen denetik hogeita lau hilabeteko epean, Eusko Jaurlaritzak, bosgarren xedapen gehigarriari jarraikiz, dekretu bat onartuko du, eta bertan zehaztuko du zein den Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko kidego, eskala eta espezialitateen eta foru eta toki-administrazioetako eskala, azpieskala, klase eta kategorien arteko baliokidetzak-sistema.

**Azken xedapenetatik bigarrena. Kidego, eskala eta titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzeko ebazpenak**

Funtzio publikoaren eskumena duen organoak, lege hau indarrean jartzen denetik aurrera, urtebete

#### DISPOSICIÓN DEROGATORIA

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 la presente Ley.

#### DISPOSICIONES FINALES

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

En el plazo de veinticuatro meses desde la entrada en vigor de la presente Ley, el Gobierno Vasco, a los efectos de garantizar la movilidad interadministrativa prevista en esta Ley, y de conformidad con lo previsto en la Disposición Adicional Quinta, procederá a la aprobación de un decreto en el que se determine el sistema de equivalencias entre los Cuerpos, Escalas, Especialidades de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y las Escalas, SubEscalas, Clases y Categorías existentes en las Administraciones Forales, Locales y de la Universidad del País Vasco.

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

El Órgano competente en materia de función pública procederá a dictar en el plazo de un año des-



izango du bigarren xedapen gehigarriaren bigarren zenbakian aipatzen diren ebazpenak emateko (funtzionarioen integrazioa).

**Azken xedapenetatik hirugarrena. Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 29. artikulua aldatzea**

Bigarren paragrafo bat eranstean zaio Jaurlaritzari buruzko ekainaren 30eko 7/1981 Legearen 29. artikuluari. Honela idatzita gelditzen da:

"29. artikulua

Dekretuz izendatu eta Autonomia Erkidegoko zerbitzu-harremanez lotuta dauden sailburuordeak eta zuzendariak dira administrazioko goi-kargudun. Harreman hori izendapen-dekretuarekin hasi eta kargugabeztearekin edo dimisioarekin bukatzen da; kargugabezteak edo dimisioak dagokion dekretua argitaratzen den egunetik aurrera izango du eragina.

Aurrekoa gorabehera, ez dira goi-karguduntzat joko Eusko Jaurlaritzako sailtako zerbitzu-zuzendariak, baldin eta zuzendaritzako langile publiko profesionaltzat jotzen badira, dagokion saileko egitura organikoa eta funtzionari buruzko dekretuaren bidez".

**Azken xedapenetatik laugarrena. Arauak emateko ahalmena**

Enplegatu publikoen araubide juridikoari buruz lege-erreserba diren gaiak alde batera utzita, Eusko Jaurlaritzak baimena du lege hau garatzeko beharrezkotzat jotzen dituen erregelamenduzko xedapen guztiak emateko.

**Azken xedapenetatik bosgarrena. Indarrean sartzea**

Lege hau Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkarian argitaratu, eta hurrengo egunean jarriko da indarrean.

**LEGE PROIEKTUAREN ERANSKINA**

**EUSKAL AUTONOMIA ERKIDEGOKO ADMINISTRAZIO OROKORREKO ETA HAREN ERAKUNDE AUTONOMOETAKO FUNTZIONARIOEN LANBIDE-ANTOLAMENDUA**

**1. artikulua. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen kidegoak**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioak kidego orokorretan eta ki-

de la entrada en vigor de la presente Ley, las correspondientes resoluciones de integración de personal funcionario al que se refiere el apartado segundo de la Disposición Adicional Segunda.

**Disposición Final Tercera. Modificación del artículo 29 de la Ley 7/1981, de 30 de junio, sobre "Ley de Gobierno"**

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

"Artículo 29

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

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

**Disposición Final Cuarta. Habilitación normativa**

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

**Disposición Final Quinta. Entrada en vigor**

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

**ANEXO AL PROYECTO DE LEY**

**ORDENACIÓN PROFESIONAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE EUSKADI Y SUS ORGANISMOS AUTÓNOMOS**

**Artículo 1. Cuerpos de personal funcionario de Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos**

1. El personal funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos se agrupa en





- dego berezietan biltzen dira, sailkapen honen arabera:
- a) Kidego Orokorrak:
1. Administrazio Orokorreko Goi Mailako Kidegoa.
  2. Administrazio Orokorreko Kudeaketa Kidegoa.
  3. Administrazio Orokorreko Administrazio Kidegoa.
  4. Administrazio Orokorreko Laguntzaileen Kidegoa.
  5. Mendekoen Lanbide Taldea.
- b) Kidego Berezia:
1. Teknikarien kidego berezia.
  2. Kidego Tekniko Berezia.
  3. Laguntzaile Teknikoen Kidego Berezia.
2. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen kidegoak sailkapen-talde eta -azpitalde hauen arabera ordenatzen dira:
- a) A taldearen barruan:
1. A1 Azpitaldea
    - Administrazio Orokorreko Goi Mailako Kidegoa (A101).
    - Teknikarien Kidego Berezia (A102).
  2. A2 Azpitaldea
    - Administrazio Orokorreko Kudeaketa Kidegoa (A201).
    - Kidego Tekniko Berezia (A202).
- b) B taldearen barruan:
- Laguntzaile Teknikoen Kidego Berezia (B0101).
- c) C taldearen barruan:
1. C1 Azpitaldea
    - Administrazio Orokorreko Administrazio Kidegoa.
- los Cuerpos Generales y Cuerpos Especiales, conforme a la siguiente clasificación:
- a) Cuerpos Generales:
1. Cuerpo Superior de Administración General.
  2. Cuerpo de Gestión de Administración General.
  3. Cuerpo Administrativo de Administración General.
  4. Cuerpo Auxiliar de Administración General.
  5. Agrupación Profesional de Personal Subalterno.
- b) Cuerpos Especiales:
1. Cuerpo Especial Facultativo.
  2. Cuerpo Especial Técnico.
  3. Cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos.
2. Los Cuerpos de Personal Funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma y sus Organismos Autónomos, se ordenan conforme los siguientes Grupos y Subgrupos de Clasificación:
- a) Dentro del Grupo A:
1. Subgrupo A1
    - Cuerpo Superior de Administración General (A101).
    - Cuerpo Especial Facultativo (A102).
  2. Subgrupo A2:
    - Cuerpo de Gestión de Administración General (A201).
    - Cuerpo Especial Técnico (A202).
- b) Dentro del Grupo B:
- Cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos (B0101).
- c) Dentro del Grupo C:
1. Subgrupo C1
    - Cuerpo Administrativo de Administración General (C101)



2. C2 Azpitaldea:  
- Administrazio Orokorreko Laguntzaileen Kidegoa (C201).

- d) Titulazio-eskakizunik behar ez duten lanbide-taldeen barruan:  
- Mendekoen Lanbide Taldea. (P101).

**2. artikulua. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta erakunde autonomoetako funtzionarioak lege honen bitartez sortutako kidegoetan sartzea**

1. Lege hau indarrean sartu arte Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako kidego orokorretan zeuden funtzionarioak eranskin honen 1. artikuluan aurreikusitako kidego orokor berrietan sartuko dira, honen arabera:

- a) Administrazio Goi Mailako Kidegoak Administrazio Orokorreko Goi Mailako Kidegoan.  
b) Administrazio Kudeaketako Kidegoak Administrazio Orokorreko Kudeaketa Kidegoan.  
c) Administrazio Kidegoak Administrazio Orokorreko Administrazio Kidegoan.  
d) Administrazio Laguntzaileen Kidegoak Administrazio Orokorreko Laguntzaileen Kidegoan.  
e) Mendeko Langileen Kidegoko funtzionarioak Mendekoen Lanbide Taldean sartuko dira.

2. Lege hau indarrean sartu arte Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako kidego berezietan zeuden funtzionarioak eranskin honen 1. artikuluan aurreikusitako kidego berezietan sartuko dira, honen arabera:

- a) Goi Mailako Teknikarien Kidegoak Teknikarien Kidego Berezian sartuko dira, bakoitzaren titulazioari dagokion eskala edo aukeraren barruan.  
b) Erdi Mailako Teknikarien Kidegoak Kidego Tekniko Berezian sartuko dira, bakoitzaren titulazioari dagokion eskala edo aukeraren barruan.

2. Subgrupo C2:  
- Cuerpo Auxiliar de Administración General (C201).

- d) Dentro de las Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación:  
- Agrupación Profesional de Personal Subalterno. (P101).

**Artículo 2. Integración del personal funcionario de los Cuerpos de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos en los Cuerpos que se crean por la presente Ley**

1. El personal funcionario integrado en los Cuerpos Generales de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos existentes hasta la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, se integra en los nuevos Cuerpos Generales previstos en el artículo 1 de este Anexo, según lo siguiente:

- a) El del Cuerpo Superior de Administración se integra en el Cuerpo Superior de Administración General.  
b) El del Cuerpo de Gestión Administrativa se integra en el Cuerpo de Gestión de Administración General.  
c) El del Cuerpo Administrativo se integra en el Cuerpo Administrativo de Administración General.  
d) El del Cuerpo Auxiliar Administrativo en el Cuerpo Auxiliar de Administración General.  
e) El personal funcionario del Cuerpo Subalterno se integra en la Agrupación profesional de personal subalterno.

2. El personal funcionario integrado en los Cuerpos Especiales de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos existentes hasta la fecha de entrada en vigor de la presente Ley, se integran en los Cuerpos Especiales previstos en el artículo 1 de este Anexo, conforme a lo siguiente:

- a) El del Cuerpo Superior Facultativo se integra en el Cuerpo Especial Facultativo, dentro de la Escala u Opción correspondiente a su titulación.  
b) El del Cuerpo de Técnicos de Grado Medio se integra en el Cuerpo Especial Técnico, dentro de la Escala u Opción correspondiente a su titulación.

- c) Laguntzaile Teknikoen Kidegokoak Laguntzaile Teknikoen Kidego Berezian sartuko dira, bakoitzaren titulazioari dagokion eskala edo aukeraren barruan.

### 3. artikulua. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta haren erakunde autonomoetako funtzionarioen kidego berriak sortzea

Eskala hauek sortzen dira Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorrean eta haren erakunde autonomoetan, kidego berezien barruan:

#### 1. Teknikarien Kidego Berezian:

- a) Laneko Arriskuen Prebentzioko Eskala.
1. Oinarrizko eginkizunak: langileen arreta integrala planifikatzea eta gauzatzea, osasun-zaintzaren arloan eta lan-istripuetan laguntzearen eta ikertzearen arloan; lanpostuen arriskuak definitzea; Laneko Arriskuen Prebentziarako Zerbitzuan ezarritako helburuak definitzea, lehenestea eta betetzea, horren jarraipenaren ardura hartuz; arriskuak prebenitzeko sistemaren barne-auditoriak gauzatea; Prebentzioa Kudeatzeko Sistemaren dokumentazioa sortzea haren jarraipen, ebaluazio eta eguneratzearen bidez, eta lan-osasunaren, industria-segurtasun eta -higienearen eta ergonomia eta psikosozologiaren eremuei buruzko ikuskapenak eta ebaluazioak definitzea eta gauzatzea.
  2. Eskatutako titulazioa: arriskuak prebenitzearen eremuan, unibertsitate-titulazio hauek (lizentzia edo gradua): Ingeniaritza, Arkitektura, Biologia, Kimika, Biokimika edo Psikologia; eta, horretaz gain, Laneko Arriskuak Prebenitzeko Goi Mailako Teknikari Espezialistaren Titulua.

#### b) Ingurumeneko Eskala.

1. Oinarrizko eginkizunak: zuzentzea, programatzea, ikertzea, proposatzea, koordinatzea, kudeatzea, kontrolatzea, ikuskatzea, aholkularitza ematea, eta, oro har, lanbideari dagozkion goi-mailako eginkizunak, baldin eta lotuta ba-

- c) El del Cuerpo de Ayudantes Técnicos se integra en el Cuerpo Especial de Ayudantes Técnicos, dentro de la Escala u Opción correspondiente a su titulación.

### Artículo 3. Creación de nuevas Escalas de Personal Funcionario de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos

Se crean las siguientes Escalas en la Administración General Pública de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus Organismos Autónomos, dentro de los Cuerpos Especiales,

#### 1. En el Cuerpo Especial Facultativo:

- a) Escala de Prevención de Riesgos Laborales
1. Funciones básicas: Planificar y llevar a efecto la atención integral de los trabajadores en lo relativo a la vigilancia de la salud, asistencia e investigación de accidentes de trabajo, definir los riesgos de los puestos de trabajo, definir, priorizar y llevar a efecto el cumplimiento de los objetivos establecidos para el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales, responsabilizándose del seguimiento del mismo, efectuar auditorías internas del sistema de Prevención de Riesgos, elaborar la documentación del Sistema de Gestión de Prevención, efectuando su seguimiento, evaluación y actualización, definir y efectuar las inspecciones y evaluaciones relativas a los ámbitos de la Salud laboral, Seguridad e Higiene Industrial y Ergonomía y Psicología.
  2. Titulación requerida: en el ámbito de la prevención de riesgos, titulación universitaria de Licenciado o Grado en Ingeniería, Arquitectura, Biología, Químicas, Bioquímica o Psicología, más el Título de Técnico Superior de Especialista en Prevención de Riesgos Laborales.

#### b) Escala de Medio Ambiente.

1. Funciones básicas: las de dirigir, programa, estudiar, proponer, coordinar, gestionar, controlar, inspeccionar, asesorar y, en general, aquellas de nivel superior de la profesión, relacionadas con la Administración del medio ambien-



- daude ingurumeneko administrazioarekin, ingurumen-hezkuntzarekin eta ingurumenaren ebaluazio eta ikuskatzearekin.
2. Eskatutako titulazioa: unibertsitate-titulazio hauek (lizentzia edo gradua): Medikuntza, Farmazia, Biologia, Albaitaritza, Kimika, Geologia, Ingurumen Zientziak, Fisika, Itsasoaren Zientziak, Mendi Ingeniaritza, Industria Ingeniaritza, Bide, Ubide eta Portuetako Ingeniaritza, Geodesia eta Kartografiako Ingeniaritza, Nekazaritza Ingeniaritza eta Ingeniaritza Kimikoa.
- c) Enplegu eta Lan Orientazioko Eskala.
1. Oinarrizko eginkizunak: eginkizunak zein ingurunetan burutzen dituen, hango gizarte- eta lan-egoera aztertzea; ingurune sozioekonomikoan laneratzeko aukerak antzematea; enplegu-eskatzaila-aren egoera zehatza definitzea, hura laneratzeko baldintzak ezartzeko; lan-merkatuan sartu nahi dutenei orientabideak ematea erabakiak hartzerakoan; enplegu-eskatzailari erraztea lanbide-profilari buruzko informazioa; aholkularitza ematea hainbat prestakuntza-ibilbide eta lan-ibilbideri buruz; Diru-sarrerak Bermatzeko Errenta kudeatzea, eta erabiltzaileei, enplegarritasunari eta laneratzeari buruzko dokumentazio guztia eta espediente pertsonalak kontrolatzea.
2. Eskatutako titulazioa: A1 azpitalderako bidea ematen duten titulazioetatik edozein.
- d) Larrialdiei Aurre Egiteko Eskala.
1. Oinarrizko eginkizunak: Euskadiko Larrialdiak Koordinatzeko Zentroaren funtzionamendu iraunkor-rako behar den sorospen profesionala ematea; Eusko Jaurlaritzako babes zibileko eta larrialdietako agintariei sorospen profesionala ematea, babes zibileko eta taktika eraginkorretako planak prestatzean, plan horiek aktibatzean eta haietan aurreikusitako neurriak aplikatzean eta, oro har, larrialdiko egoeretan; esku-hartze eginkizunak betetzea larrialdiko eta babes zibileko egoeretan (talde
- te, la educación ambiental, la evaluación y la inspección del medio ambiente.
2. Titulación requerida: titulación universitaria de licenciado o Grado en Medicina, Farmacia, Biología, Veterinaria, Químicas, Geología, Ciencias Ambientales, Física, Ciencias del mar, Ingeniería de Montes, Ingeniería Industrial, Ingeniería de Caminos, Canales y Puertos, Ingeniería en Geodesia y Cartografía, Ingeniería Agrónoma e Ingeniería Química.
- c) Escala de Empleo y Orientación laboral
1. Funciones básicas: las de analizar la situación social y laboral del entorno en el que desarrolla sus funciones, detectar oportunidades de inserción laboral en su entorno socio-económico, definir la situación concreta en la que se encuentra el demandante de empleo para llegar a establecer sus condiciones de inserción laboral, orientar en la toma de decisiones de las personas que pretenden acceder al mercado laboral, facilitar al demandante de empleo información sobre su perfil profesional, asesorar sobre los distintos itinerarios formativos y ocupacionales, gestionar la Renta de Garantía de Ingresos y llevar a cabo el control de toda la documentación y expedientes personales sobre usuarios, empleabilidad e inserción.
2. Titulación requerida: cualquiera de las titulaciones habilitantes para el Subgrupo A1.
- d) Escala de Atención de Emergencias
1. Funciones básicas: las de prestar la asistencia profesional requerida para el funcionamiento permanente del Centro de Coordinación de Emergencias de Euskadi, otorgar la asistencia profesional a las autoridades de protección civil y emergencias del Gobierno Vasco en la elaboración de los planes de protección civil y tácticas operativas, en su activación y en la aplicación de las medidas previstas en aquellos y, en general, en caso de situaciones de emergencia, llevar a cabo el ejercicio de las funcio-

logistikoetako eta aginte-postu aurreratuetako zerbitzuak barne), bai eta larrialdiaren kudeaketan tarteko diren zerbitzuen jardunaren koordinazioan ere, legean aurreikusitako baldintzetan; aurreikuspen-, prebentzio-, plangintza-, azterketa- eta ebaluazio-eginkizunak betetzea, Euskal Autonomia Erkidegoko babes zibileko eskumenak betetzearen inguruan; lege honetan arautzen diren zigorespedienteen ikuskatze- eta izapidetze-eginkizunak betetzea, Euskal Autonomia Erkidegoko babes zibileko eskumenen eremuan, eta indarrean dagoen legeriak ematen dizkien gainerakoak.

2. Eskatutako titulazioa: unibertsitate-titulazio hauek (lizentzia edo gradu): Arkitektura, Ingeniaritza (hainbat modalitate edo aukeretan), Ingurumen Zientziak, Geologia, Fisika, Kimika, Ingeniaritza Nautikoa eta Itsas Garraioa.

2. Kidego Tekniko Berezian:

- a) Laneko Arriskuen Prebentzioko Eskala.

1. Oinarrizko eginkizunak: langileen arreta integrala garatzea osasunaren zaintzan, laguntzaren arloan eta laneko istripuak ikertzean; lanpostuei eta lan-prozedura seguruei buruzko arrisku espezifikoaren gaineko prestakuntza eta informazioa; prebentzioa kudeatzeko sistemaren gidaliburua ezartzen laguntzea, arriskuak ebaluatzen eta gai horretan agintariak eta langileak prestatzen parte hartuz; prebentzioaren kudeaketa-sistemaren dokumentazioa garatzea eta eguneratzea; arriskuen ebaluazioa eta istripuen ikerketa garatzea, horri buruzko txosten- eta ikerketa-multzoa landuz; industriako segurtasunaren eta higienearen arloko lanei lotutako ikerketa eta ebaluazioak egitea, eta prebentzioari buruzko prestakuntza eta informazioa lantzeko jardunak garatzea, hari lotutako sail eta batzorde guztiei aholkuak emanaz.

nes de intervención que les correspondan en situaciones de emergencia y protección civil, incluidas las de servicio en los grupos logísticos y en los Puestos de Mando Avanzado, así como en la coordinación de la actuación de los servicios implicados en la gestión de la emergencia en los términos previstos en la ley, ejercer las funciones de previsión, prevención, planificación, análisis y evaluación en relación con el ejercicio de las competencias de protección civil de la Comunidad Autónoma, desarrollar las funciones de inspección y la instrucción de los expedientes sancionadores regulados por esta Ley, en el ámbito de las competencias de protección civil de la Comunidad Autónoma, y todas las demás que les encomiende la normativa vigente

2. Titulación requerida: titulación universitaria de Licenciado o de Grado en Arquitectura, Ingeniería en sus diversas modalidades u opciones, Ciencias Ambientales, Geología, Física, Químicas, Náutica y Transporte Marítimo.

2. En el Cuerpo Especial Técnico:

- a) Escala de Prevención de Riesgos Laborales.

1. Funciones básicas: desarrollar una atención integral de los trabajadores en lo relativo a la vigilancia de la salud, asistencia, e investigación en accidentes de trabajo, formar e informar sobre los riesgos específicos de los puestos de trabajo y procedimientos de trabajo seguros, colaborar en la implantación del manual del sistema de gestión de prevención, participando en la realización de la evaluación de riesgos y en la formación de mandos y trabajadores en esta materia, desarrollar y actualizar la documentación del Sistema de Gestión de Prevención, desarrollar evaluaciones de riesgos e investigación de accidentes, elaborando el conjunto de informes y estudios relativos al mismos, efectuar inspecciones y evaluaciones relativos al ámbito de la Seguridad e Higiene Industrial y desarrollar actividades de formación e información en materia de Prevención, asesorando a los distintos



- |    |   |  |
|----|---|--|
|    |   | Departamentos y Comités vinculados a la misma.   |
| 2. | Eskatutako titulazioa: arriskuak prebenitzearen eremuan, unibertsitate-titulazio hauek (lizentzia edo gradu): Ingeniaritza Teknikoa (hainbat modalitate edo aukeretan), Arkitektura Teknikoa edo gradu baliokidea; eta, horretaz gain, Laneko Arriskuak Prebenitzeko Goi Mailako Teknikari Especialistaren Titulua.   | 2. Titulación requerida: en el ámbito de la prevención de riesgos, titulación universitaria ingeniería técnica, en cualquiera de sus opciones, arquitectura Técnica o Grado equivalente, más el Título de Técnico Superior de Especialista en Prevención de Riesgos Laborales.   |
| b) | Ingurumeneko Eskala.  | b) Escala de Medio Ambiente.   |
| 1. | Oinarrizko eginkizunak: proposatzea, kudeatzea, betearaztea, kontrolatzea, izapidetzea eta bultzatzea, aztertzea eta txostena egitea, eta, oro har, goi-mailako kidegoarekin lankidetzatzen teknikoak izateko jarduerak eta lanbideari berez dagozkionak, hots, ingurumenaren administrazioarekin, ingurumen-hezkuntzarekin eta ingurumenaren ebaluazio eta ikuskaritzaekin lotutakoak. | 1. Funciones básicas: Actividades de propuesta, gestión, ejecución, control, tramitación e impulso, estudio e informe y, en general, las de colaboración técnica con el Cuerpo Superior y las propias de la profesión relacionadas con la administración del medio ambiente, educación ambiental y evaluación e inspección del medio ambiente. |
| 2. | Eskatutako titulazioa: unibertsitate-titulazio hauek: Basogintzako, Industriako, Herri Lanetako, edo Nekazaritzako Ingeniaritza Teknikoa edo gradu-titulu baliokidea.   | 2. Titulación requerida: titulación universitaria de Ingeniería Técnica Forestal, Industrial, de Obras Públicas o Agrícola, o de Grado equivalente.  |

#### 4. artikulua. Eskala berrietan sartzea

1. Karrerako funtzionarioak eranskin honen 3. artikuluan adierazitako eskala berrietan sartu ahal izango dira, euren borondatez; irizpide hauei jarraikiz egingo da hori:
  - a) Teknikarien Kidego Bereziko Arriskuak Prebenitzeko Eskalan sartu ahal izango dira A taldetik Lan-arriskuak prebenitzeko teknikari edo arduradun plazaetara sartu ziren funtzionarioak (integrazio bidez edo deialdi publiko baten bidez), baldin eta lege hau indarrean jarri aurreko bi urteetan eskala horri atxikitako lanpostuen titularrak izan badira edo lanpostu horietan jardun badira.
  - b) Teknikarien Kidego Bereziko Ingurumeneko eskalan sartu ahal izango dira A taldetik Ingurumeneko teknikari edo arduradun plazaetara sartu ziren funtzionarioak (integrazio bidez edo deialdi publiko baten bidez), baldin eta lege hau indarrean jarri aurreko bi urteetan eskala horri atxikitako lanpostuen titularrak izan

#### Artículo 4. Integración en las nuevas Escalas

1. El personal funcionario de carrera podrá integrarse voluntariamente en las nuevas Escalas señaladas en el artículo 3 del presente Anexo, llevándose a efecto dicha integración conforme a los siguientes criterios:
  - a) Podrá integrarse en la Escala de Prevención de Riesgos del Cuerpo Especial Facultativo el personal funcionario que accedió desde el Grupo A, por integración o mediante convocatoria pública a plazas de Técnico o Responsable de Prevención de riesgos laborales y que durante los dos años precedentes a la entrada en vigor de esta Ley sean titulares u ocupen puestos que se adscriban a dicha escala.
  - b) Podrá integrarse en la Escala de Medio ambiente del Cuerpo Especial Facultativo el personal funcionario que accedió desde el Grupo A, por integración o mediante convocatoria pública a plazas de Técnico o Responsable de Medio Ambiente y que durante los dos años precedentes a la entrada en vigor de esta



- |  |  |
|--|--|
| <p>badira edo lanpostu horietan jardun badira.</p> <p>c) Teknikarien Kidego Bereziko Enplegu eta Lan Orientazioko Eskalan sartu ahal izango dira A taldetik Lan-orientazioko teknikari plazetara sartu ziren funtzionarioak (integrazio bidez edo deialdi publiko baten bidez), baldin eta lege hau indarrean jarri aurreko bi urteetan eskala horri atxikitako lanpostuen titularrak izan badira edo lanpostu horietan jardun badira.</p> <p>d) Teknikarien Kidego Bereziko Larrialdiei Aurre Egiteko Eskalan sartu ahal izango dira A taldetik Larrialdietako teknikari plazetara sartu ziren funtzionarioak (integrazio bidez edo deialdi publiko baten bidez), baldin eta lege hau indarrean jarri aurreko bi urteetan eskala horri atxikitako lanpostuen titularrak izan badira edo lanpostu horietan jardun badira.</p> <p>e) Kidego Tekniko Bereziko Laneko Arriskuen Prebentzioko Eskalan sartu ahal izango dira B taldetik Lan-arriskuak prebenitzeko teknikari edo arduradun plazetara sartu ziren funtzionarioak (integrazio bidez edo deialdi publiko baten bidez), baldin eta lege hau indarrean jarri aurreko bi urteetan eskala horri atxikitako lanpostuen titularrak izan badira edo lanpostu horietan jardun badira.</p> <p>f) Kidego Tekniko Bereziko Ingurumeneko Eskalan sartu ahal izango dira B taldetik Ingurumeneko teknikari edo arduradun plazetara sartu ziren funtzionarioak (integrazio bidez edo deialdi publiko baten bidez), baldin eta lege hau indarrean jarri aurreko bi urteetan eskala horri atxikitako lanpostuen titularrak izan badira edo lanpostu horietan jardun badira.</p> | <p>Ley sean titulares u ocupen en puestos que se adscriban a dicha escala.</p> <p>c) Podrá integrarse en la Escala Empleo y Orientación laboral del Cuerpo Especial Facultativo el personal funcionario que accedió desde el Grupo A, por integración o mediante convocatoria pública a plazas de Técnico Orientación laboral y que durante los dos años precedentes a la entrada en vigor de esta Ley sean titulares u ocupen en puestos que se adscriban a dicha escala.</p> <p>d) Podrá integrarse en la Escala Atención de Emergencias del Cuerpo Especial Facultativo el personal funcionario que accedió desde el Grupo A, por integración o mediante convocatoria pública a plazas de Técnico de Emergencias y que durante los dos años precedentes a la entrada en vigor de esta Ley sean titulares u ocupen en puestos que se adscriban a dicha escala.</p> <p>e) Podrá integrarse en la Escala de Prevención de Riesgos del Cuerpo Especial Técnico el personal funcionario que accedió desde el Grupo B, por integración o mediante convocatoria pública a plazas de Técnico o Responsable de Prevención de riesgos laborales y que durante los dos años precedentes a la entrada en vigor de esta Ley sean titulares u ocupen en puestos que se adscriban a dicha escala.</p> <p>f) Podrá integrarse en la Escala de Medio ambiente del Cuerpo Especial Técnico el personal funcionario que accedió desde el Grupo B, por integración o mediante convocatoria pública a plazas de Técnico o Responsable de Medio Ambiente y que durante los dos años precedentes a la entrada en vigor de esta Ley sean titulares u ocupen en puestos que se adscriban a dicha escala.</p> |
|--|--|
2. Nolanahi ere, bitarteko funtzionarioak eranskin honetan aurreikusitako eskala berriei atxikiko zaizkie, lege hau onartu eta hurrengo egunetik aurrerako ondorioekin.
2. En todo caso, el personal funcionario interino será adscrito a las nuevas Escalas previstas en este Anexo, con fecha de efectos del día siguiente al de la aprobación de la presente Ley.

#### 5. artikulua.- Lanpostuen zerrendak egokitzea

Funtzio publikoaren eskumena duen saileko titularrari ahalmena ematen zaio agindu bat eman dezan lanpostu-zerrendak arau honetan aurreikusitakoari egokitzeko, lege hau indarrean jarri eta sei hilabeteko epean.

#### Artículo 5. Adecuación de las relaciones de puestos de trabajo

Se autoriza al titular del departamento competente en materia de función pública a que dicte, en el plazo de seis meses desde la entrada en vigor de esta Ley, una orden en la que se adecue el contenido de las relaciones de puestos de trabajo a lo previsto en esta norma.



**6. artikulua. Titulazio ofizial berriak dauden eskalatan sartzea**

Eranskin honetan aurreikusitako eskalaren bati dagozkion eginkizunak aurrera eramateko egokiak diren titulazio ofizial berriak onartuz gero, Eusko Jaur-laritzari ahalmena ematen zaio, titulazio horiek dekretu bidez sar ditzan eskala horietarako sarbidea izateko gaitzen dituenen artean.

**7. artikulua. Kidego, eskala, aukera, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-taldeetan sartzeren ondorioak**

1. Euskal Autonomia Erkidegoko Administrazio Orokorreko eta Instituzionaleko funtzionarioak lege honen bitartez sortutako kidego, eskala, aukera, espezialitate edo titulazio-eskakizunik gabeko lanbide-talde berrietan sartzeak ez du inolako ondorio ekonomikorik izango. Funtzionario bakoitzak dagokion lanposturako finkatu diren ordainsariak jasotzen jarraituko du.
2. Eskala berrietan dauden langileek ez dute mantenduko jatorrizko eskalekin lotutako inolako eskubiderik.

\*\*\*

**Artículo 6. Inclusión de nuevas titulaciones oficiales en las Escalas existentes**

Se faculta al Gobierno Vasco para que, en el supuesto de que se aprueben nuevas titulaciones oficiales adecuadas para el desempeño de las funciones correspondientes a alguna de las Escalas previstas en el presente Anexo, disponga mediante decreto su inclusión entre las habilitantes para el acceso a las mismas.

**Artículo 7. Efectos derivados de la integración en Cuerpos, Escalas, Opciones, Especialidades o Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación**

1. La integración del personal funcionario de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi en los nuevos Cuerpos, Escalas, Opciones, Especialidades o Agrupaciones profesionales sin requisito de titulación creados en la presente Ley no tendrá ningún tipo de efectos económicos. El personal funcionario seguirá percibiendo las retribuciones estipuladas para sus respectivos puestos de trabajo.
2. El personal que pase a integrarse en las nuevas Escalas no mantendrá derecho alguno en relación con las Escalas de procedencia.

\*\*\*