

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

IGNACIO JAVIER ETXEBARRIA ETXEITA

Secretario General del Ayuntamiento de Getxo
Miembro de la Junta de Gobierno de la Academia Vasca de Derecho
Getxoko Udalaren Idazkari Nagusia
Zuzenbidearen Euskal Akademiaren Gobernu-batzaren Kidea

FECHA DE RECEPCIÓN / SARRERA-DATA: 23/05/2023

FECHA DE ADMISIÓN / ONARTZE-DATA: 31/05/2023

Resumen: El artículo tiene como objeto realizar un primer análisis de la nueva Ley de Empleo Público Vasco, procediendo a comentar de forma ordenada la exposición de motivos, los 14 títulos específicos y las disposiciones adicionales, transitorias, derogatoria y finales. Analiza los elementos más importantes, resaltando las novedades que presenta respecto a la ley de Función Pública Vasca precedente del año 1989 y sus disposiciones de desarrollo. En el análisis se remarcan fundamentalmente aquellas determinaciones que tienen una directa y especial aplicación en la administración local.

Palabras clave: empleo público, personal funcionario, puesto de trabajo, carrera profesional.

11/2022 Legea, abenduaren 1ekoa, Euskal Enplegu Publikoari buruzkoa

Laburpena: Artikuluaren xedea da Euskal Enplegu Publikoaren Lege berriaren lehen azterketa egitea, eta modu ordenatuan aipatzea zioen azalpena, 14 titulu espezifikokoak eta xedapen gehigarriak, iragankorrak, indargabetzaileak eta azken xedapenak. Elementu garrantzitsuenak aztertzen ditu, 1989ko Euskal Funtzio Publikoaren Legearekin eta hura garatzeko xedapenekin alderatuta dituen berrikuntzak azpimarratuz. Azterketan, funtsean, toki-administrazioan zuzenean eta bereziki aplikatzen diren zehaztapenak azpimarratzen dira.

Gako-hitzak: enplegu publikoa, funtzionarioak, lanpostua, karrera profesionala.

Law 11/2022, of 1 december on Basque Public Employment

Summary: The purpose of the article is to carry out a first analysis of the new Basque Public Employment Law, proceeding to comment in an orderly manner on the explanatory statement, the 14 specific titles and the additional, transitory, derogatory and final provisions. It analyses the most important elements, highlighting the novelties it presents with respect to the preceding Basque Civil Service Law of 1989 and its implementing provisions. The analysis highlights fundamentally those determinations that have a direct and special application in the local administration.

Keywords: public employment, civil servants, job, professional career.

CONTEXTUALIZACIÓN

En el Boletín Oficial del País Vasco número 245 de 26 de diciembre de 2022 se ha publicado La Ley de Empleo Público Vasco.

Esta ley viene a sustituir a la anterior ley 6/1989 de 6 de julio, de la Función Pública Vasca y regula de una manera más amplia las determinaciones fundamentales del empleo público vasco.

El texto del proyecto remitido por el Gobierno al Parlamento Vasco para su tramitación se corresponde con el que se presentó la legislatura anterior, tras su aprobación por el Consejo de Gobierno del Gobierno Vasco el 29 de enero de 2019 que decayó al agotarse la legislatura estando en tramitación, por lo que los informes que acompañaron al proyecto son del año 2018.

En su exposición de motivos justifica la nueva ley en el tiempo transcurrido y en el proceso de racionalización y modernización de la función pública que se ha producido en los últimos años. No se realiza ninguna mención expresa al Estatuto Básico del Empleado Público, texto básico estatal que prevé el desarrollo del mismo a través de la normativa autonómica, desarrollo en el que fundamentalmente hay que incardinar la Ley de Empleo Público Vasco.

Una característica de la ley, tal como se recoge en la propia exposición de motivos, es que contiene amplios márgenes para que cada una de las Administraciones Públicas incluidas en su ámbito de aplicación pueda tomar decisiones, que, respetando el margen de la negociación colectiva en el empleo público y los elementos comunes definidos en la ley, resuelvan las necesidades de cada una de ellas y así entonces aquellas cuestiones que tienen implicaciones estructurales u organizativas la ley reconoce la autonomía y las potestades normativas y de organización inherente a los gobiernos forales y locales para definir en cada caso su aplicabilidad e intensidad en su puesta de marcha.

La ley se estructura en un título preliminar 14 títulos específicos, que se desarrollan en 199 artículos, 33 disposiciones adicionales, 18 disposiciones transitorias, una disposición derogatoria y 5 disposiciones finales.

A continuación se va a proceder a comentar el contenido de la ley a partir de trasladar lo que la propia exposición de motivos recoge como relevante de cada título, analizando fundamentalmente los elementos más importantes y que puedan suponer una modificación normativa sobre la Ley de Función Pública del año 1989 y su disposiciones de desarrollo.

TÍTULO PRELIMINAR – DISPOSICIONES GENERALES

El Título Preliminar, artículos 1 a 7, recoge las disposiciones generales. Hay que destacar el artículo 3 que delimita el ámbito de aplicación, incorporando al mismo a todo el personal funcionario y en lo que proceda al personal laboral al servicio del sector público vasco que constituye su ámbito de aplicación, determinando que a los efectos de la ley componen el sector público vasco las administraciones tanto la general de la Comunidad Autónoma Vasca como la foral y local, la Universidad del País Vasco y sus entes instrumentales, en relación exclusivamente con su personal de administración y servicios, órganos creados por la administración de la Comunidad Autónoma Vasca, el personal docente no universitario, el personal estatutario de Osakidetza, con respeto a su normativa específica en relación a la carrera profesional y determinaciones retributivas entre otras cuestiones, teniendo también un carácter supletorio para todo el personal de las Administraciones Públicas vascas, instituciones públicas y organismos públicos no incluidos en su ámbito de aplicación.

Recoge también las especialidades legislativas y de aplicación al personal de la administración foral y local, la específica regulación de la policía del País Vasco y del personal funcionario con habilitación nacional, así

como cita otro personal de normativa específica relacionada con el Parlamento Vasco, Ararteko, Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, personal de las Juntas Generales de los Territorios Históricos, personal funcionario de Ertzaintza, y personal funcionario de la Administración de Justicia, cuya gestión corresponde a la Comunidad Autónoma.

Igualmente reconoce la singular naturaleza de las entidades del sector público vasco, participadas o financiadas mayoritariamente por las Administraciones Públicas Vascas a los que se aplicaran determinados principios de acceso, códigos de deberes y de conducta, instrumentos de ordenación del empleo público vasco y de normalización lingüística.

TÍTULO PRIMERO – ÓRGANOS DEL EMPLEO PÚBLICO VASCO Y SUS COMPETENCIAS

El Título Primero, artículos 8 a 25, tiene por objeto la regulación de los órganos del empleo público vasco y de sus propias competencias. El Capítulo primero se refiere a los órganos comunes del empleo público, entre los que destaca la creación de la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi (en adelante Comisión de Coordinación), que se configura en su artículo 10 y siguientes como órgano técnico de coordinación en materia de empleo público de las Administraciones Públicas vascas, compuesto 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, mediante la designación de los mismos por EUDEL, y una representación de la Universidad del País Vasco, teniendo que ser todas las personas integrantes titulares de órganos directivos o responsables de política de recursos humanos o de empleo público.

Las funciones esta Comisión de Coordinación son intercambiar experiencias y aunar criterios sobre política de recursos humanos, impulsar la unificación de criterios en materia de evaluación del desempeño, promover políticas comunes para el personal empleado público vasco e impulsar la creación de un Observatorio del Empleo Público Vasco, además de cualesquiera otras funciones que se le asignen en la propia ley o por otras leyes o reglamentos.

Se recoge asimismo también la existencia del Consejo Vasco del Empleo Público, que viene a sustituir al anterior Consejo Vasco de la Función Pública, considerando el artículo 13 a este nuevo órgano como órgano superior colegiado de coordinación consulta y propuesta de las medidas que integran la política de personal en las Administraciones Públicas vascas, así como de participación del personal a su servicio. Su composición integra a 5 representantes de la administración de la Comunidad Autónoma, una persona representante de la Universidad del País Vasco, una persona representante de cada Diputación Foral, 3 personas representantes de las corporaciones locales designadas por EUDEL y 6 personas representantes del personal designadas por los organizaciones sindicales más representativas a nivel de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

Es cometido de este Consejo informar los anteproyectos de ley y normas forales en materia de empleo público así como los proyectos de disposiciones generales que han de ser aprobados por el Consejo del Gobierno Vasco en el desarrollo de la Ley de Empleo Público y de las disposiciones generales de las administraciones forales y locales. También le corresponde analizar la incidencia en las Administraciones Públicas Vascas de los anteproyectos de ley y disposiciones generales de la Administración del Estado en materia de empleo público y proponer las medidas de coordinación oportunas, así como debatir y proponer medidas para coordinación de la política de personal y empleo público de las distintas

Administraciones Públicas vascas, proponer medidas dirigidas a localización del personal e informar cuando así se le solicita.

El Capítulo Segundo desarrolla los órganos de empleo público de la Administración General e Institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus competencias, donde destaca reforzado el papel del Gobierno Vasco.

El artículo 22 recoge la regulación relativa al instituto Vasco de Administración Pública y en el artículo 23 se regula la inspección general de personal y servicios.

El Capítulo Tercero regula los órganos competentes en materia de empleo público del resto de las Administraciones Públicas Vascas de una manera muy escueta respetando las potestades de organización y ámbitos competenciales de cada una de ellas, con referencia expresa tanto a las administraciones forales y locales como a la Universidad del País Vasco. La regulación que se realiza en este Título respecto a los órganos de empleo público vasco y sus competencias es bastante más profusa y extensa que la que venía recogida en la ley de 1989. Es novedosa la creación de la Comisión de Coordinación del empleo público de Euskadi de configuración estrictamente técnica.

TÍTULO SEGUNDO – PERSONAL AL SERVICIO DE LAS AA.PP.VV.

El Título Segundo, artículos 26 a 30, se ocupa del personal al servicio de las Administraciones Públicas Vascas estructurándose en dos Capítulos. El Capítulo I tiene por objeto la enumeración de las clases de personal y el tratamiento específico del personal funcionario y del personal laboral y el segundo Capítulo regula el personal de confianza y asesoramiento especial o personal eventual.

Llama la atención en este Título que el artículo 28, cuando regula el personal funcionario interino no traslada lo recogido en el Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público en su versión vigente a la fecha de la aprobación de la Ley de Empleo Público Vasco, en cuanto a la duración máxima y efectos de la cobertura por funcionario interino de una plaza vacante. Así mismo la regulación que realiza sobre el nombramiento de personal funcionario interino por exceso o acumulación de tareas es más restrictiva que la recogida en la normativa básica y también es más restrictiva para la ejecución de programas de carácter temporal al incorporar de manera expresa la prohibición de los mismos para tareas o actividades habituales, prohibición no recogida en la normativa básica.

Respecto al personal laboral, el artículo 29, recoge de manera expresa que en función de la duración del contrato pueda tener la condición de fijo, temporal o por tiempo indefinido a consecuencia de una sentencia, manifestando que a los mismos se les aplicarán las previsiones contenidas en la disposición adicional vigesimoctava de la ley.

TÍTULO TERCERO – LA FUNCIÓN DIRECTIVA Y EL ESTATUTO DEL PERSONAL DIRECTIVO PROFESIONAL EN LAS AA.PP.VV.

El Título Tercero, artículos 31 a 39, regula la dirección pública profesional en las administraciones públicas, definiendo un conjunto de reglas a las que deberá sujetarse toda administración pública que inserte en su seno la dirección pública profesional. Realiza una regulación detallada, tanto desde la consideración de qué es un personal directivo público profesional, como los requisitos exigidos y procedimiento de designación que debe de respetar un sistema de acreditación de competencias profesionales, someterse a una convocatoria pública, a la vez que recoge la garantía de que el período de desempeño del puesto no puede ser in-

ferior a 5 años. Se recoge la incorporación obligatoria de un sistema de responsabilidad por la gestión y evaluación de los resultados, que puede incorporar también incentivos retributivos limitados en función de la consecución de objetivos. Regula asimismo la situación administrativa o tipo de contrato o nombramiento que se formalizará en función del régimen jurídico de procedencia del seleccionado.

Respecto a las administraciones locales expresamente indica que se registrarán por lo dispuesto en la Ley 2/ 2016, de 7 de abril, de Instituciones Locales de Euskadi respecto a la dirección pública profesional, sin perjuicio de la aplicación supletoria de la Ley de Empleo Público Vasco.

TÍTULO CUARTO – ORDENACIÓN Y ESTRUCTURA DEL EMPLEO PÚBLICO

El Título Cuarto, artículos 40 a 62, regula la ordenación y estructura del empleo público en dos Capítulos. El primero de ellos regula los instrumentos de ordenación y planificación del empleo público y el segundo se ocupa de la estructura del empleo público.

La ley establece una regla general de funcionarización del personal al servicio de las Administraciones Públicas vascas, aunque prevé un listado de ámbitos tasados en los que es posible establecer un vínculo de naturaleza laboral. Se regulan también los planes de ordenación del empleo público vasco y también la evaluación del desempeño.

El elemento estructurante de la ordenación del empleo público es el puesto de trabajo, que se configura, en el artículo 40, como la unidad básica de la estructuración del empleo público, al que se le atribuyen un conjunto de funciones o responsabilidades que son ejercidas por el empleado público que ocupa dicho puesto a través del desempeño de tareas

que las satisfagan. De este artículo se deriva la diferencia entre funciones y tareas, posibilitando que las mismas funciones se ejecuten a través de diferente tipo de tareas, en función de que ese puesto de trabajo esté adscrito a diferentes áreas o servicios de las Administraciones Públicas pero considerándose diferentes dotaciones de un mismo puesto de trabajo.

La ley prevé la asignación provisional de funciones en su artículo 41 y el artículo 43 la agrupación de puestos de trabajo en las áreas funcionales, que en el ámbito de la Administración General e institucional de la Comunidad Autónoma de Euskadi se configuran como el instrumento organizativo mediante el que se agrupan los puestos de trabajo, tal como lo indica el artículo 42.

El artículo 43 determina que 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 directivo público profesional. Esa determinación imposibilita que un mismo puesto de trabajo esté abierto a personal funcionario y laboral.

El artículo 44 regula la reserva de funciones públicas, que de manera general se asignan al personal funcionario, posibilitando algunas excepciones tasadas de funciones que pueden ser realizadas por personal laboral, que deberán recogerse en la relación de puestos de trabajo. Se reproduce el criterio recogido en la legislación básica y en la Ley de la Función Pública Vasca, si bien se permite con excepción de los puestos que supongan ejercicio de autoridad o de potestades públicas, que el personal de entidades sujetas a derecho privado y a las Mancomunidades y Consorcios dispongan de personal laboral como criterio general. Respecto al personal de los organismos autónomos y otras entidades instrumentales de las administraciones locales y forales que realicen políticas de servicios sociales, de empleo, culturales o deportivas, se posibilita que el vínculo sea laboral sin que conste ninguna restricción, lo que supone am-

pliar la posibilidad del vínculo laboral frente a lo regulado en el artículo 19.2 e) de la derogada Ley de la Función Pública Vasca.

El artículo 45 regula las relaciones de puestos de trabajo como instrumento mediante el cual las Administraciones Públicas racionalizan y ordenan sus estructuras internas, determina sus necesidades de personal, definen los requisitos exigidos para su desempeño y clasifican cada uno de los puestos de trabajo de acuerdo con los criterios de eficacia, eficiencia y racionalidad organizativa. La regulación no presenta grandes novedades, excepto lo dispuesto en el apartado 3 de dicho artículo, cuando indica que los efectos derivados de las relaciones de puestos de trabajo comenzarán a partir del día siguiente a su publicación en el boletín oficial correspondiente, salvo que expresamente se prevea otra fecha, lo que altera la situación actual en la cual los efectos de las modificaciones de las relaciones de puestos de trabajo eran inmediatos desde su aprobación, sin perjuicio de su publicación en el boletín oficial correspondiente a efectos de publicidad y general conocimiento.

También incorpora el apartado 5 una novedad que es la no exigencia de una modificación previa de la relación de puestos de trabajo para los supuestos de cambios de adscripción de puestos de trabajo por reasignación, readscripción o redistribución de efectivos siempre que el nuevo destino se encuentre en el mismo municipio, sin perjuicio de que dicha circunstancia deba ser objeto de inclusión en la primera modificación de la relación de puestos de trabajo que se lleva a efecto desde la fecha en la que se produjo la readscripción.

Asimismo el apartado 7 determina que 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, es decir, que si no se dota un puesto de trabajo del cré-

dito correspondiente debe de ser objeto de supresión. También se asigna en el artículo 46 a las relaciones de puestos de trabajo, a través de su modificación, la supresión de puestos o de dotaciones como consecuencia de procesos de análisis de cargas de trabajo, previa negociación con la representación del personal.

La ley recoge, en el artículo 47, la posibilidad de que las Administraciones Públicas vascas puedan utilizar otros instrumentos complementarios de ordenación del empleo público detallando qué datos deben de contener en todo caso dichos instrumentos complementarios.

El análisis de lo que el artículo 46 determina como contenido de las relaciones de puestos de trabajo y los contenidos que la ley en el artículo 47 permite atribuir a los instrumentos complementarios, posibilita en la administración local, que determinados contenidos que hasta este momento necesariamente debían incorporarse a las relaciones de puestos de trabajo por no haber una previsión de otro instrumento organizativo complementario puedan no recogerse en las relaciones de puestos de trabajo y, por tanto, la aprobación de esas determinaciones no necesariamente ha de ser competencia, en los municipios de régimen común del pleno del ayuntamiento, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de régimen local y además el propio artículo 47 asigna la competencia para aprobar esos instrumentos complementarios al órgano competente en materia de empleo público, que básicamente es la Alcaldía, sin perjuicio de las delegaciones que hubiera podido realizar.

La ley desarrolla también una relación de instrumentos de planificación del empleo público con el objetivo de conseguir la mayor eficacia en la prestación de los servicios y la eficiencia en la utilización de los recursos humanos, económicos, materiales y tecnológicos. Los procesos de planificación de empleo público deben ser objeto de negociación colectiva. Recoge como instrumentos de planificación los planes de or-

denación del empleo público en su artículo 49 a los que adscribe la posibilidad de adoptar diferentes medidas, entre las que se destacan la posibilidad de reasignación, readscripción de dotaciones de puestos, reducciones de efectivos, medidas de teletrabajo, incentivos a la excedencia voluntaria, a la jubilación anticipada, así como incentivos a la renuncia al servicio activo, o baja definitiva en él. Regula asimismo las readscripciones de dotaciones de puestos de trabajo no singularizados por razones de servicio o necesidades organizativas, a otras unidades o centros a través de un procedimiento sencillo.

Define en su artículo 51 la plantilla presupuestaria como la relación de plazas dotadas presupuestariamente que corresponden a cada puesto de trabajo, así como el grupo o subgrupo de clasificación al que se adscriban y el cuerpo, escala, opción o especialidad en su caso al que pertenezca, determinando asimismo que dichas plantillas relaciona las consignaciones crediticias, distinguiendo las retribuciones básicas de las pagas extraordinarias y retribuciones complementarias.

El artículo 52 conceptúa la oferta de empleo público en términos idénticos a la legislación básica, pero sin embargo no incorpora la posibilidad recogida en la legislación básica de incorporar un diez por ciento adicional y además es de destacar, que la aprobación de la misma debe fijar el plazo máximo para la convocatoria de los correspondientes procedimientos selectivos que deberán finalizarse en el plazo de 3 años a partir de la fecha de la aprobación de la convocatoria, recogiendo la excepción de si en dicho plazo no ha finalizado el procedimiento selectivo se procederá 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. Del texto se deduce que el plazo de tres años no es desde la aprobación de la oferta de empleo público, como recoge la normativa básica, sino desde la fecha de

la aprobación de la convocatoria del correspondiente proceso selectivo. Recoge asimismo la posibilidad de coordinar ofertas de empleo público entre diferentes administraciones.

El artículo 53 regula el registro de personal y gestión integrada de recursos humanos obligando a cada administración a disponer de su propio registro de personal e indicando que la Comisión de Coordinación propondrá criterios mínimos comunes en relación a los registros de personal que deberán ser aprobados por el Gobierno Vasco mediante decreto.

El artículo 54 introduce de forma novedosa la evaluación del desempeño dentro de una sección denominada “otros instrumentos para la ordenación y planificación del empleo público.” Define la evaluación del desempeño como un instrumento que posibilita la evaluación y valoración de la conducta profesional y el rendimiento del logro de resultados e indica que los objetivos principales de los sistemas de evaluación del desempeño estarán relacionados con la mejora del rendimiento, la motivación y formación del personal de empleado público. La evaluación del desempeño se configura con un elemento fundamental cara a la carrera profesional, promoción interna, provisión de puestos, etcétera y la ley remite la misma a desarrollo reglamentario por parte de las distintas Administraciones Públicas, de acuerdo con los criterios de la Comisión de Coordinación y previa negociación con la representación del personal. Esta determinación obligará, en el caso de los ayuntamientos, a aprobar el correspondiente reglamento una vez que existan criterios de la Comisión de Coordinación y la importancia de estas normativas es evidente ya que su existencia es una exigencia previa para la aplicación de la carrera profesional y la percepción de retribuciones complementarias vinculadas a aquélla, tal como se determina en el punto 5.

En el artículo 55 se regulan los análisis de puestos de trabajo a los que se configura como herramientas necesarias para suministrar información

del trabajo, tanto en relación con las tareas de los puestos, como del personal que lo desempeña en relación con el perfil de competencias necesarias para su correcto desempeño, siendo asimismo un instrumento válido para planificación del empleo público y el diseño de herramientas de organización y gestión de recursos humanos, si bien cuando se quiere aplicar el instrumento debe ser objeto de negociación con la representación del personal.

El Capítulo II de este Título se dedica a la estructura del empleo público, recogiendo los grupos de clasificación, escalas, subescalas y opciones y especialidades en relación al personal funcionario y remitiendo al personal laboral a lo previsto en su legislación específica.

TÍTULO QUINTO – ADQUISICIÓN Y PÉRDIDA DE LA CONDICIÓN DE PERSONAL FUNCIONARIO

El Título Quinto, artículos 63 a 75, regula la adquisición y la pérdida de la condición de personal empleado público. Se estructura en dos Capítulos, el primero de los cuales se refiere a la adquisición y pérdida de la relación del servicio, destacando la regulación de la jubilación del personal funcionario, recogida en el artículo 67, en la que en su apartado tres mantiene la regulación que introdujo la Ley 11/2021 de Cuerpos y Escalas de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que condiciona la prolongación de la permanencia en el servicio activo hasta los 70 años a que el solicitante sea considerado apto para el servicio y que se encuentre en alguno de los supuestos que se consignent en un plan de ordenación del empleo público o en las normas presupuestarias correspondientes. Con esta regulación la prolongación en la permanencia de servicio deja de ser un derecho subjetivo del funcionario, que solamente por razones motivadas podía negar la administración, a que

dicha posibilidad responda a unos criterios previos generales basados en el servicio público.

El apartado cuatro de dicho artículo recoge la situación de la jubilación por incapacidad con reserva de puesto, regulando el supuesto en el que existe un reconocimiento inicial de la incapacidad pero que prevé una revisión por posible mejoría.

El Capítulo Segundo regula los principios y requisitos de acceso al empleo en el sector público vasco, insistiendo en que es un principio rector que informa el acceso al empleo el respeto a los principios constitucionales de igualdad, mérito, capacidad y publicidad.

El artículo 71, relativo a los requisitos para el acceso al empleo público vasco, incorpora que los procesos selectivos pueden implantar requisitos específicos previstos en la correspondiente relación de puestos de trabajo o instrumentos complementarios de ordenación del empleo público y que las convocatorias deben de informar sobre el número de dotaciones de puestos de trabajo, que tienen perfil lingüístico preceptivo. Es llamativo lo recogido en el artículo 71 apartado 3 que posibilita que en las bases de la convocatoria se puedan incluir otros requisitos específicos adecuados a las funciones y tareas que deban desempeñarse en los puestos de trabajo y que tales requisitos sean fijados con criterios objetivos y de forma proporcionada. En este mismo artículo el punto cuatro incorpora una previsión legislativa en la que se indica que en ningún caso el cumplimiento de los requisitos exigidos para el acceso a determinados destinos podrá suponer una merma en el derecho de las personas aspirantes a elegir otros puestos en los que no se exija un requisito acreditado por la persona aspirante. De esta redacción puede interpretarse que no cabe obligar a aquellos aspirantes que hayan obtenido plaza en el proceso selectivo, tanto para plazas con perfil preceptivo como para plazas sin preceptividad, a optar por las de perfil preceptivo sino que es libertad del

aspirante determinar a qué plaza accede. Lamentablemente en este precepto se vuelven a mezclar y confundir los conceptos de puesto y plaza ya que se habla en todo momento de requisitos, funciones, tareas que deben desempeñar los puestos de trabajo cuando en la Ley de Empleo público se accede a través de procesos selectivos a plazas y no a puestos.

El artículo 74, recoge la reserva del 7% de las vacantes convocadas para personas con discapacidad, reservando el 2% para personas con discapacidad intelectual y el resto de las plazas para personas que acrediten cualquier otro tipo de discapacidad. El artículo 75 recoge la previsión de que el sistema específico de acceso de las personas con discapacidad intelectual o mental se realizará en procesos de selección independientes, mientras que la selección de las plazas reservadas a personas con otro tipo de discapacidad se incorporará a los procesos generales, con las adaptaciones oportunas para la realización de las pruebas selectivas.

TÍTULO SEXTO – SELECCIÓN Y FORMACIÓN DE PERSONAL EMPLEADO EN EL SECTOR PÚBLICO VASCO

El Título VI, artículos 76 a 84, se refiere a la selección y formación del personal empleado en el sector público vasco. El Capítulo I se refiere a los procesos y sistemas de selección del personal empleado en el sector público vasco, siendo novedoso lo que figura en el apartado segundo del artículo 71, en el cual se establece el principio general de que los procesos selectivos se llevarán a cabo con carácter general para el acceso a cuerpos, escalas, agrupaciones profesionales sin requisito de titulación, grupos de personal laboral, u otros sistemas de agrupación profesional, pero se recoge que de manera excepcional podrán realizarse procesos selectivos a 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, etcétera. Se regula asimismo la existencia de periodos de prácticas con carácter selectivo y que dicha práctica lleva incorporado un proceso de formación.

El artículo 77 en relación a la selección de personal funcionario interino o laboral temporal establece que se llevará a cabo mediante procedimientos ágiles en los que se garanticen los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y la libre concurrencia. Recoge para este personal la posibilidad de incorporar un periodo de prueba y en su caso un periodo de formación. En el apartado 3 de dicho artículo se posibilita la creación de bolsas delegando los criterios a cada administración pública previa negociación con la representación del personal y prevé asimismo la posibilidad de poner a disposición entre distintas administraciones las propias bolsas de contratación temporal así como la posibilidad de crear bolsas de contratación temporal de manera conjunta entre Administraciones Públicas que así lo acuerden, finalizando con la posibilidad de ante la inexistencia de personal candidato bajo las fórmulas anteriores que se puede acudir a los servicios públicos de empleo para proveer tales puestos de trabajo.

El artículo 78 regula los sistemas de selección del personal funcionario de carrera y personal laboral, recogiendo como tales la oposición, el concurso y el concurso oposición. Respecto al concurso oposición limita la valoración en la fase de concurso a un 45 por ciento de la puntuación máxima alcanzable en la fase de oposición. Asimismo restringe la posibilidad de utilización del sistema de concurso a la selección de puestos de trabajo de personal investigador así como otros que se determinen por ley. El apartado 8 de dicho artículo recoge la novedad de poder incrementar el número de plazas comprometidas en la oferta de empleo público hasta un 10 por 100 adicional cuando existan vacantes que se hayan generado desde su aprobación, correspondiendo a la convocatoria concreta fijar la fase del procedimiento en la que se realizará el incremento de plazas.

Respecto a la publicidad de las bases de la convocatoria se incorpora la obligación de publicar las mismas además de en el Boletín Oficial correspondiente en las respectivas sedes electrónicas y la obligación de negociar las bases de la convocatoria con la representación del personal, obligación que amplía la contemplada en el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, que fija como materia objeto de negociación en su artículo 37 los criterios generales sobre ofertas de empleo público y las normas que fijan los criterios generales en materia de acceso, no exigiendo la negociación de las bases concretas de cada proceso selectivo.

Respecto a los instrumentos de selección el artículo 80 incorpora la novedad consistente, en que en la medida en que reglamentariamente se establezca el pertinente régimen de convalidación, la superación de las pruebas selectivas usando una lengua oficial como lengua vehicular será considerada uno de los sistemas de comprobación y evaluación de la competencia lingüística expresada mediante el perfil. Esta previsión puede llegar a suponer la no necesidad de realizar una prueba específica de perfil lingüístico en aquellos supuestos en que las pruebas selectivas previamente realizadas se hayan desarrollado en euskera y hayan superado las mismas.

El Capítulo Segundo se refiere a los órganos de selección en el empleo público vasco reafirmando que actuarán conforme a los principios de objetividad, imparcialidad, autonomía funcional y profesionalidad, regulándose también la necesidad de la representación equilibrada de mujeres y hombres en los órganos de selección.

Respecto a la profesionalidad de los órganos de selección, se exige que todas las personas que formen parte de los mismos habrán de reunir la capacidad, competencia y preparación adecuada y al menos una de ellas deberá poseer formación o experiencia en selección en el ámbito de empleo público, lo cual es una exigencia añadida a lo existente. Se reafirma el criterio de que la mitad de las personas del tribunal deberán

poseer una titulación correspondiente a la misma área de conocimiento que la exigida para el ingreso y la totalidad de las mismas igual o superior nivel académico.

Recoge una nueva determinación el punto 10 del artículo 81, cuando indica que las resoluciones de los tribunales u órganos técnicos de la selección serán vinculantes para el órgano que le competa el nombramiento, sin perjuicio de que este pueda proceder a su revisión conforme a lo previsto en la legislación vigente en materia de procedimiento administrativo. La determinación supone dar carácter de acto administrativo, al menos a efectos de revisión, a la propuesta del tribunal de selección, órgano que en su composición no puede contemplar ningún cargo político y por tanto es una composición únicamente técnica.

Finaliza dicho Capítulo recogiendo en su artículo 82 la posibilidad de creación de órganos permanentes de selección, previsión que se desarrollará reglamentariamente, teniendo en cuenta los criterios que establezca la Comisión de Coordinación, previa negociación con la representación del personal. Asimismo este órgano permanente de selección podrá, mediante convenio suscrito al efecto, actuar como órgano de selección de las administraciones forales y locales de Euskadi.

El Capítulo tercero se refiere a la formación en el empleo público vasco y al Instituto Vasco de Administración Pública (IVAP), del que se desarrollan sus funciones esenciales en el ámbito de la formación, indicándose, entre otras funciones, que en los supuestos que las entidades locales prevean una fase de formación como parte del proceso selectivo de su personal empleado público, deberán suscribir un convenio con dicho instituto destinada a la realización de tales cursos selectivos, que podrán ser comunes para varios ayuntamientos.

Se asigna asimismo al IVAP diseñar, organizar y evaluar, de acuerdo con los criterios que establezca la Comisión de Coordinación, los

programas de formación del personal directivo público profesional de las Administraciones Públicas vascas y también la de los directivos de la administración local.

TÍTULO SÉPTIMO – LA CARRERA PROFESIONAL

El título VII, artículos 85 a 93, se refiere a la carrera profesional. En la exposición de motivos se advierte que la comprensión final del modelo que se recoge en la ley, exige tener en cuenta una serie de disposiciones transitorias que se recogen al final del texto y que la ley establece las bases para que las distintas Administraciones Públicas vascas puedan crear modelos de carrera profesional basados en la progresión profesional del personal funcionario, siendo el dato distintivo que la carrera profesional no solo tiene una dimensión subjetiva, esto es como derecho del personal funcionario, sino que también la ley pone énfasis en su dimensión objetiva, es decir, como un instrumento de gestión para hacer más eficiente el funcionamiento y la prestación de servicios de las Administraciones Públicas vascas. El elemento central del modelo de carrera profesional es el grado de desarrollo profesional.

En el Capítulo I referido al concepto y modalidades de carrera profesional en su artículo 85 define la carrera profesional como el conjunto planificado de oportunidades de mejora, de oportunidades de movilidad y de expectativas de progreso profesional regulado conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad y define así mismo también a la carrera profesional como un instrumento de gestión de personas en la administración pública con el fin de promover un desempeño eficaz, eficiente y productivo de los distintos puestos de trabajo. La carrera profesional, respecto a los criterios generales de la misma, debe ser objeto de negociación colectiva.

La ley en su artículo 86 recoge la carrera profesional vertical, la carrera profesional horizontal, la promoción interna vertical y la promoción interna horizontal como modalidades de carrera profesional del personal funcionario, posibilitando a las Administraciones Públicas establecer sistemas de carrera profesional vertical, horizontal o mixtos en los que deben de integrar la perspectiva de género.

El Capítulo II regula la carrera profesional vertical y horizontal, identificando la carrera profesional vertical, en el artículo 87, como el ascenso en la estructura de puestos de trabajo, de conformidad con los procedimientos de provisión regulados en la ley, limitando dicha carrera profesional vertical al mismo grupo o subgrupo de clasificación.

La carrera profesional horizontal se define como la progresión en el grado de desarrollo profesional del personal funcionario sin necesidad de cambiar de puestos de trabajo exigiendo, en todo caso, que la progresión de grados se realizará tras la evaluación favorable de los méritos de la persona interesada.

En ambos casos la implantación y aplicación de las distintas modalidades de carrera profesional exige una regulación previa por parte de cada administración pública y está siempre sometida a las disponibilidades presupuestarias de las respectivas administraciones.

Como se puede observar existe una diferencia notoria entre la carrera profesional vertical y la horizontal, ya que la primera de ellas supone la progresión mediante la obtención, a través de los correspondientes sistemas de provisión, de puestos diferentes dentro de los que se pueda acceder a partir del grupo de clasificación que se posea, mientras que la carrera horizontal supone una progresión de grados, con los efectos correspondientes, pero sin variar de puesto de trabajo, lo que dará lugar a la posibilidad de que ocupantes de un mismo puesto de trabajo hayan acreditado diferentes grados de desarrollo profesional.

El Capítulo Tercero regula los grados de desarrollo profesional en la carrera horizontal, indicando que el grado de desarrollo profesional reconoce el crecimiento profesional de la persona funcionaria y la habilita para el desempeño de uno o varios puestos de trabajo ya que esos puestos pueden determinar el grado de desarrollo profesional valorables como mérito para su desempeño.

El ascenso de grado de desarrollo profesional será siempre al grado inmediatamente superior del intervalo de niveles que se determine en cada grupo o subgrupo de clasificación, incidiendo el artículo 90, en que 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. Dichos criterios deben ser negociados con la representación del personal remitiendo la ley a la regulación de la carrera profesional por parte de las distintas Administraciones Públicas vascas la concreción de los 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.

El Capítulo IV se refiere a la promoción interna, recogiendo tanto la vertical como la horizontal. Respecto a la promoción interna vertical no existen mayores novedades sobre la regulación anterior si bien se recoge de manera expresa que el personal funcionario del grupo de clasificación C 1 que tenga la titulación exigida podrá promocionar al subgrupo A2 sin necesidad de pasar por el grupo B. El artículo 93 regula la promoción interna horizontal que consiste en el acceso a cuerpos y escalas del mismo subgrupo o grupo de clasificación profesional, es decir, sería acceder a plazas que pertenecerían a escalas o cuerpos diferentes de las de origen pero que sean del mismo grupo de clasificación que la plaza de origen.

TÍTULO OCTAVO – PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO
Y MOVILIDAD

El Título VIII, artículos 94 a 118, se refiere a la provisión de puestos de trabajo y movilidad. El Capítulo I recoge las modalidades de provisión de puestos de trabajo del personal funcionario que se realiza a través de los sistemas de concurso y libre designación cuando se trate de provisión definitiva y recoge como supuestos de provisión temporal los siguientes: la adscripción provisional, las comisiones de servicios en sus diferentes modalidades, la movilidad por razón de salud y por supuestos de acoso laboral y sexual, la movilidad, por razones de violencia de género y por violencia terrorista, la movilidad entre las Administraciones Públicas vascas y la movilidad por sanción disciplinaria de traslados forzoso. También se reconoce como sistema de provisión la reasignación y la redistribución de efectivos.

Se reafirma en el punto 7 del artículo 94 que para la provisión de un puesto de trabajo será necesario cumplir todos los requisitos y demás exigencias establecidas en la relación de puestos de trabajo o en los instrumentos de gestión complementaria, pero de manera novedosa se posibilita que se puedan excepcionar por cada administración pública en los distintos supuestos de provisión temporal de puestos de trabajo algunas de dichas exigencias cuando así se prevea en un plan de ordenación del empleo público.

El artículo 95 recoge como supuestos de pérdida de la adscripción definitiva a un puesto de trabajo la remoción del puesto obtenido por concurso de traslados o cese en el puesto libre designación, la renuncia, la supresión del puesto, el pase de una situación administrativa que no conlleve reserva de puesto y el nombramiento con carácter definitivo en otro puesto, obligando a la adscripción provisional en un puesto de trabajo en el que cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo al personal que pierde su puesto por causa de la remoción, renuncia o supresión. En relación al personal laboral se remite a los convenios

colectivos y en su defecto al sistema de provisión de trabajo y movilidad del personal funcionario.

El Capítulo Segundo trata de la provisión de puestos de trabajo mediante el sistema de concurso, al que califica de procedimiento ordinario, definiendo el concurso como la medición de conocimiento y destrezas aptitudes y actitudes de los y los candidatos así como valoración de los méritos. Recoge también la obligatoriedad, a salvo de lo que pueda indicarse al respecto en sus planes de ordenación del empleo público, de convocar concursos de traslados previamente a la realización de procesos selectivos y de manera general deberán convocar concursos para la provisión de puestos de trabajo, con una periodicidad máxima de 3 años, salvo que circunstancias contempladas en los respectivos planes de ordenación de empleo justifiquen la superación de dicho plazo.

También se obliga a que las convocatorias de concurso incluyan los puestos vacantes desempeñadas por personal funcionario en adscripción provisional y en comisiones de servicios.

Recoge la obligación del personal funcionario en adscripción provisional a participar en los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo propios de su cuerpo escala o agrupación y en el caso de no participar se le adjudicará de oficio un puesto con carácter definitivo de acuerdo a los criterios establecidos en la convocatoria.

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

El artículo 99 prevé la posibilidad de convocatorias unitarias de concursos por parte de las Administraciones Públicas vascas a propuesta de la Comisión de Coordinación.

El artículo 100 recoge la valoración de los concursos y reglas adicionales determinando que debe ser objeto de valoración los resultados de la evaluación del desempeño siempre que exista, la experiencia en puesto de naturaleza similar o de la misma área funcional, titulaciones que guarden relación con el puesto de trabajo, cursos de formación y perfeccionamiento adecuados al puesto de trabajo y el nivel de conocimiento acreditado del euskera cuando no constituya requisito así como el grado de desarrollo profesional al margen de los que sean un requisito exigido, en su caso, para el desempeño del puesto de trabajo. Además se podrá valorar, de forma potestativa el conocimiento de idiomas, La actividad docente o investigadora, participación en proyectos comisiones etcétera.

Prevé dicho artículo en su apartado 3 que para valorar la adecuación de las personas candidatas, aparte de las valoraciones de los méritos, se podrán utilizar pruebas de conocimiento elaboración y participación en proyectos de mejora, así como la presentación de memorias, pruebas de actitud y capacidad cognitiva, ejercicios y simulaciones demostrativos de la posesión de destrezas, posibilitando que las convocatorias exijan la necesidad de tener una puntuación mínima en la valoración de los méritos para poder acceder al puesto objeto de la convocatoria.

Con esta nueva regulación en el supuesto de que existan pruebas de conocimiento previas a la valoración de los méritos, estas pruebas deberán ser superadas y además se puede determinar para todo tipo de concursos una puntuación mínima en méritos, lo que significa que pese a que existan candidatos que cumplan los requisitos para poder optar a un puesto de trabajo quede la convocatoria desierta porque ninguno alcance el mínimo establecido o no superen las pruebas adicionales a la valoración de los méritos.

Finalmente el artículo 101 recoge la regulación de la remoción del personal funcionario que haya obtenido un puesto de trabajo por con-

curso, exigiéndose, salvo en el supuesto de amortización del puesto de trabajo, expediente contradictorio con la audiencia de la persona interesada y del órgano de representación unitaria correspondiente y finalmente resolución motivada del órgano que realizó el nombramiento.

El Capítulo Tercero regula la libre designación, limitando la misma a los puestos de trabajo en razón de su especial responsabilidad y que no estén reservados al personal directivo público profesional así como a los puestos de trabajo que requieran para su desempeño especial confianza personal. Dicho sistema de provisión deberá ser recogido en las relaciones de puestos de trabajo.

Se incorpora como novedad la existencia de un órgano técnico de provisión, que se regula en el Capítulo Cuarto, que debe elaborar la relación de personas que acrediten las competencias requeridas y proponer, al órgano competente para el nombramiento, un listado máximo de 5 personas que acrediten la idoneidad y las competencias profesionales para el desempeño del puesto de trabajo, sobre las cuales el órgano competente procederá a la designación discrecional de la persona que deba cubrir el puesto de trabajo.

Es novedosa la reserva, que puede mantener el funcionario nombrado por libre designación dentro de su propia administración, respecto del puesto de cuya titularidad hubiera obtenido por vía de concurso o por asignación de destino tras el correspondiente proceso de acceso a la condición de funcionario.

El cese del personal funcionario y los puestos de libre designación se puede realizar de forma discrecional, si bien hay que indicar que la jurisprudencia de manera constante exige cada vez más una motivación del cese más allá de una frase ritual.

Esta nueva regulación, con reserva del puesto anterior, tiene por objeto incentivar la participación de los funcionarios en las convocatorias de

provisión por libre designación ya que al ser puestos de cese discrecional, si no existe una reserva del puesto anterior pueden finalizar en puestos profesionalmente de menor consideración que el puesto de concurso del que eran titulares previamente a acceder al puesto de libre designación.

El Capítulo Cuarto se refiere al órgano técnico de provisión de puestos de trabajo que debe responder a los principios de imparcialidad, objetividad, profesionalidad y especialización de sus miembros y debe estar equilibrado respecto a la pertenencia en el mismo de mujeres y hombres posibilitando excepcionalmente que se pueda recurrir a asesores externos.

El Capítulo Quinto se refiere a otros procedimientos de provisión de puestos de trabajo regulándose en el artículo 105 la adscripción provisional para los supuestos de derivados de remoción de puestos de trabajo obtenidos por concurso o por cese en un puesto de libre designación o por renuncia, rehabilitación o supresión del puesto de trabajo y destino o ingreso en el servicio activo reincorporación del titular o por provisión definitiva del puesto de trabajo. La regulación no plantea mayores novedades manteniéndose el límite de dos niveles inferiores al que tenga consolidado la persona afectada, en la asignación del nuevo puesto de trabajo y unas garantías transitorias retributivas en tanto se obtenga un destino definitivo.

El artículo 106 regula la comisión de servicios de una manera detallada, indicando que las Administraciones Públicas vascas se dotarán de instrumentos que permitan una provisión ágil y objetiva de las comisiones de servicios ordinarias en las que deba tenerse en cuenta los méritos referidos al puesto de la convocatoria, lo que parece exigir una previa regulación en las administraciones evitando así comisiones de servicio arbitrarias. De conformidad con lo indicado de manera general para las distintas modalidades de provisión de puestos en el artículo 94. 1 es de aplicación a las comisiones de servicio los principios de igualdad, mérito, capacidad, publicidad y transparencia, lo que exige una convocatoria pública de las con

el objeto que puedan concurrir todos aquellas personas funcionarias que cumpliendo los requisitos de la convocatoria les interese. El último párrafo del artículo 106 atribuye a las administraciones públicas 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 la comisión de servicios y la posibilidad de participar en un nuevo proceso de provisión en comisión de servicio.

A diferencia de lo anterior, el artículo 107 que regula la comisión de servicios en una administración pública diferente limita el periodo temporal de dicha comisión de servicios a un año prorrogable hasta un máximo de cuatro años.

El artículo 108 regula la comisión de servicios en programas de cooperación que se limita a un periodo máximo de 6 meses. El artículo 109 regula la comisión de servicios forzosa para cuando no sea posible su desempeño voluntario a que su provisión sea urgente e inaplazable para el servicio con una duración máxima de un año prorrogable por otro más.

El artículo 110 regula la comisión de servicios para la puesta en marcha de proyectos y desempeño de funciones especiales no asignadas específicamente a un puesto de trabajo por un periodo máximo de 2 años prorrogable por 2 años más y finalmente el artículo 111 regula las causas de finalización de las comisiones de servicios.

El artículo 112 regula la reasignación de efectivos, que se producirá a partir de la supresión de un puesto de trabajo como consecuencia de la aplicación de un plan de ordenación de empleo público y que supone la asignación definitiva a otro puesto de trabajo. Exige dicho artículo que las Administraciones Públicas reglamenten el procedimiento para la reasignación del personal con arreglo a criterios objetivos, teniendo en cuenta su experiencia, formación y cualificación.

El artículo 113 se refiere a la redistribución de efectivos, que debe ser consecuencia de un plan o de medidas puntuales concretas de ordenación del empleo público, debiendo ser objeto de motivación suficiente, indicando la posibilidad de que el personal funcionario de carrera o laboral fijo adscrito a puestos no singularizados, pueda ser trasladado previa audiencia de la persona interesada, por necesidades de servicio o con la finalidad de optimizar los recursos humanos existentes en la organización, a otros puestos vacantes de similares características, siempre y cuando el conjunto de retribuciones percibidas en el nuevo puesto no sea ni superior ni inferior en un 10% a las del puesto de trabajo que inicialmente ocupaba, indicándose que el personal afectado pasa a ocupar el nuevo puesto con el tipo de adscripción que tuviera en el anterior.

El Capítulo Sexto regula la movilidad del personal funcionario público, que puede darse por razón de violencia de género, acoso laboral o sexual; por violencia terrorista; por motivos de salud; por sanción disciplinaria de traslado forzoso y la movilidad entre las Administraciones Públicas vascas, regulándose respecto a esta última el régimen jurídico del personal funcionario en relación a su administración de origen en la que quedará en la situación administrativa de servicio en Administraciones Públicas y que en los supuestos de remoción o supresión del puesto de trabajo obtenido por concurso, permanecerá en la administración de destino, que deberá asignarle un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha administración. Sin embargo cuando el cese sea de un puesto obtenido por libre designación, la administración de destino, en el plazo máximo de un mes a contar desde el día siguiente del cese puede acordar adscribirle a otros puestos de la misma administración o le comunicará que no va a hacer efectiva dicha adscripción, en cuyo caso 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 darle un puesto de trabajo conforme a los sistemas

de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha administración, con efectos económicos y administrativos desde que hubiera solicitado el reingreso. Finalmente el artículo 118. 7 posibilita que las Administraciones Públicas vascas regulen otros sistemas de movilidad que se adecuen a su propia organización, siempre que se respeten los derechos adquiridos de su personal empleado público, lo cual posibilita que en diferentes instrumentos de ordenación se puedan contemplar medidas de movilidad aparte de las reguladas, que se entiendan convenientes para la mejora del servicio público.

TÍTULO NOVENO – SISTEMA RETRIBUTIVO EN EL EMPLEO PÚBLICO VASCO

El Título IX, artículos 119 a 135, regula el sistema retributivo en el empleo público vasco. El artículo 119, relativo a los principios y requisitos generales del sistema retributivo, aporta los principios, desarrolla los mismos e incorpora en su punto 2 la obligatoriedad de establecer en la norma presupuestaria de cada administración pública vasca 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. Se recoge, asimismo, en el punto 5 la posibilidad de que el personal empleado público pueda recibir ayudas previstas en los correspondientes programas de acción social promovidos por sus respectivas Administraciones Públicas, diferenciando por tanto estas ayudas de lo que son conceptos retributivos.

El artículo 120 regula el sistema retributivo del personal funcionario manteniendo la tradicional diferenciación entre retribuciones básicas, complementarias y pagas extraordinarias, incorporando asimismo la posibilidad de retribuciones diferidas.

En relación a las retribuciones básicas se determinan como tales el sueldo que asigna la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para cada subgrupo o grupo de clasificación o agrupación profesional sin requisito de titulación, los trienios detallando en el caso de que la persona funcionaria preste sus servicio sucesivamente en diferentes grupos y subgrupos tendrán derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los grupos o subgrupos anteriores y las pagas extraordinarias.

El artículo 122 regula las retribuciones complementarias definiéndolas como las que retribuyen las características del puesto de trabajo que ocupa, la progresión en la carrera profesional o el desempeño, el rendimiento o los resultados alcanzados por la persona funcionaria en el cumplimiento de sus funciones, responsabilidades y tareas que hayan sido asignadas al puesto de trabajo. Recoge también como retribuciones complementarias las gratificaciones por servicios extraordinarios.

El apartado dos de este artículo regula de manera novedosa que cada administración pública, de acuerdo con el modelo de empleo público que adopte, podrá establecer la estructura de sus retribuciones complementarias incorporando todos o algunos de los siguientes complementos que son el complemento de puesto de trabajo, que se subdivide en el complemento de destino y el complemento específico siguiendo el modelo tradicional, los novedosos complementos de carrera profesional que retribuirán la progresión profesional del personal funcionario a través de los diferentes grados de desarrollo profesional en los que se articula el sistema de carrera de cada administración pública vasca, el complemento por resultados en la gestión o productividad y las gratificaciones por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo. El complemento por resultados en la gestión o productividad exige una previa determinación de objetivos y una posterior evaluación del cumplimiento de los mismos, teniendo que estar previsto en la norma presupuestaria la cuantía global que se abona por dicho concepto para

cada anualidad así como la determinación global de la cuantía por servicios extraordinarios.

No obstante hay que indicar que el punto 3 indica que el Gobierno establecerá reglamentariamente los criterios básicos para la determinación de las retribuciones complementarias, por lo que las administraciones públicas deberán esperar a conocer dichos criterios previamente a diseñar sus retribuciones complementarias, especialmente para los grados de desarrollo profesional.

El artículo 123 regula las pagas extraordinarias, que son dos al año con un importe idéntico a una mensualidad de retribuciones básicas y la totalidad de las retribuciones complementarias, salvo lógicamente las relativas al complemento por resultados en la gestión o productividad y las de gratificaciones por servicios extraordinarios.

El artículo 124 recoge, sin plantear novedades, las indemnizaciones por razones del servicio aunque en su punto cuatro indica que en ningún caso se devengará indemnización alguna cuando la pertenencia o participación en un órgano colegiado, Consejo de administración o tribunal de pruebas selectivas o de provisión esté determinada en razón directa del puesto de trabajo ocupado, lo cual es una aportación novedosa.

El artículo 125 regula las retribuciones del personal laboral remitiendo a la legislación laboral y al convenio colectivo, si bien de manera subsidiaria cabe acoger las determinaciones reguladas para los funcionarios.

El artículo 126 regula las retribuciones del personal que desempeñe puestos de dirección pública profesional indicando que se le retribuye con la estructura prevista en el artículo 120 y recoge determinaciones que conducen a asimilar sus retribuciones a retribuciones existentes para el personal funcionario, con la característica de que puede asignarse a dicho personal una retribución variable, que de asignarse no puede ser inferior al 5% ni superior al 15% del total de las retribuciones del puesto de trabajo.

El artículo 127 recoge las retribuciones del personal funcionario en prácticas, al que se le garantiza como mínimo las retribuciones básicas, pero si las prácticas se realizan desempeñando un puesto de trabajo se le garantiza las retribuciones correspondientes a dicho puesto de trabajo, con la excepción de si el personal funcionario en prácticas es a su vez personal funcionario de carrera, interino laboral de la misma administración pública puede optar entre las retribuciones correspondientes a la condición de personal funcionario en prácticas o a las que viniera percibiendo como personal funcionario de carrera, interino o laboral, siempre que continúe vinculado al mismo puesto de trabajo durante el permiso para la realización de las prácticas.

El artículo 129 recoge las retribuciones del personal funcionario interino sin plantear novedades.

El artículo 130 recoge las prescripciones del personal eventual al cual de manera expresa se le reconoce que son de aplicación las normas sobre perfeccionamiento y devengo de trienios aplicables al personal funcionario de carrera.

El artículo 131 regula las retribuciones diferidas, que son aquellas cantidades aportadas por las Administraciones Públicas vascas para financiar planes que incluyan la cobertura de contingencia de jubilación. La redacción es bastante deficiente ya que limita las aportaciones a las entidades de previsión social voluntaria siempre que se destinen a financiar planes de pensiones o de empleo, o contratos de seguros colectivos, que son figuras que no corresponden a las entidades de previsión social voluntaria ya que a ella les corresponden los planes de previsión.

El artículo 132 regula los complementos personales transitorios como fórmula para resolver las situaciones que se generan motivadas por las adscripciones provisionales a causa del cese en el puesto de trabajo por supresión o remoción del seguro por alteración sobrevenida del conte-

nido del puesto que se venía ocupando, por modificación de la valoración de los puestos, o por consecuencia de procesos de transferencias, con la novedad de que el reconocimiento de dichos complementos requiere resolución individualizada y no pueden ser ni incrementados ni revalorizados salvo que exista norma o pacto que de manera expresa determine su incremento o revalorización. Excluye este artículo de manera expresa la posibilidad de generar complementos personales transitorios por aplicación de medidas presupuestarias adoptadas por las Administraciones Públicas, que afectando a la totalidad o a determinados colectivos de empleados públicos suponga una merma de las retribuciones totales percibidas hasta entonces por estos, lo cual posibilita reducciones salariales no individualizadas que no generan complementos personales transitorios.

El artículo 133 recoge la deducción de retribuciones por la no realización por el personal empleado público, sin causa justificada la jornada de trabajo, aplicable también al supuesto de huelga, sin perjuicio de cuando pudiera suponer motivo de sanción disciplinaria.

El artículo 134 recoge de manera novedosa y detallada la situación de los pagos indebidos entendiendo por tal el que se realiza por error material, aritmético o de hecho a favor de persona en quien no concurra el 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 se reconoce el derecho a la persona acreedora. Cuando el pago indebido sea por motivos distintos a estos debe acudir al procedimiento de revisión de oficio de actos nulos o anulables sin que pueda exigirse las devoluciones por el procedimiento de pagos indebidos.

Finaliza el Título con el artículo 135 que regula el devengo de las retribuciones sin incorporar novedades significativas.

La novedad más importante que aporta este título es la posibilidad de que cada administración pública opte por la incorporación de los com-

plementos de carrera profesional que retribuyen la progresión profesional si así lo estima oportuno, siendo este complemento de carrera profesional un complemento que no es incompatible en su percepción con los que se recogen dentro de lo que se denomina el complemento de puesto de trabajo, que son los tradicionales complemento de destino y complemento específico, es decir, se aumenta los conceptos retributivos por los cuales puede ser retribuido el funcionario público.

TÍTULO DÉCIMO – SITUACIONES ADMINISTRATIVAS DEL PERSONAL FUNCIONARIO EN LAS AA.PP.VV.

El Título X regula las situaciones administrativas del personal en las Administraciones Públicas vascas y engloba los artículos 136 a 160.

El artículo 136 en su punto primero enuncia un total de 16 situaciones administrativas para el personal funcionario de carrera, lo que supone un incremento importante respecto a las reguladas previamente tanto en la ley de Función Pública Vasca como en el vigente Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.

Recoge como criterio que no cabe conceder la excedencia voluntaria cuando el personal funcionario prolongue voluntariamente su permanencia en el servicio activo una vez rebasada la edad legal de jubilación ordinaria ni tampoco puede concederse la prórroga en el servicio activo al personal funcionario que se encuentre en alguna de las distintas opciones de excedencia voluntaria.

Respecto a la regulación del servicio activo, en el artículo 137 así como de los servicios especiales, en el artículo 138 no presentan novedades.

El artículo 139 regula la situación de servicio en otras Administraciones Públicas clarificando su punto quinto que 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.

El artículo 140 regula los servicios como personal directivo público profesional en el sector público. Esta regulación es absolutamente novedosa y de la misma destaca que el personal funcionario de carrera que se encuentra en dicha situación tiene derecho a la reserva del puesto de trabajo del que era titular previamente, bien por concurso bien mediante asignación de destino y también que a su vez conservará la condición de personal funcionario de carrera en la administración de origen.

El artículo 141 regula la excedencia voluntaria por interés particular, reduciendo los requisitos que el Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público recoge para su concesión ya que únicamente exige una prestación de servicios efectivos de forma continuada por un periodo mínimo de 2 años inmediatamente anterior a solicitar la excedencia voluntaria por interés particular, en la que se debe permanecer un mínimo de 2 años continuados en dicha situación y tras reingresar de dicha situación no puede solicitarse otra excedencia voluntaria hasta que transcurran un mínimo de 3 años de servicios. Indica asimismo que el personal funcionario que hallándose en esta situación solicite el reingreso al servicio activo y no pudiera obtenerlo por falta de vacante continuará en dicha situación hasta tanto se produzca aquella.

El artículo 142 regula una nueva situación administrativa que es la excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino a favor del personal funcionario de carrera. Se puede solicitar cuando se han prestado servicios efectivos de forma continuada por un periodo mínimo de 3 años y la excedencia voluntaria con reserva de puesto tiene una duración entre 6 meses y un año. Como toda excedencia voluntaria no devenga retribu-

ciones pero el apartado 5 del artículo impide expresamente desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual, así como desempeñar puesto en calidad de personal eventual o personal directivo público profesional en tanto se esté en esa situación administrativa.

El artículo 143 regula la excedencia voluntaria por agrupación familiar sin incorporar novedades significativas.

El artículo 144 regula la excedencia voluntaria por cuidado de familiares que integra también el atender a hijos o hijas y recoge de manera novedosa que el periodo de excedencia puede ser disfrutado de manera fraccionada si es compatible con las necesidades del servicio, siendo computable el tiempo de permanencia en esa situación efectos de trienios y derechos del régimen de la Seguridad Social y se les reservará durante los 3 años el puesto y destino salvo que se trate de un puesto de trabajo reservado a personal eventual o a personal directivo público profesional.

El artículo 145 regula la excedencia voluntaria por motivos de violencia de género y el artículo 146 la excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista en términos similares a lo regulado en la legislación básica pero con la diferencia que durante los 6 primeros meses de este tipo de excedencias la persona afectada tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras y durante los 6 meses siguientes las retribuciones básicas más los trienios lo que mejora lo recogido en la legislación básica.

El artículo 147 regula la excedencia voluntaria incentivada, que es una nueva situación administrativa y es en la que incurre el personal funcionario de carrera que como consecuencia de la aplicación de los planes de ordenación de empleo público se encuentra en proceso de reasignación de efectivos. También puede pasar esta situación, previa solicitud individual en todos los casos, el personal funcionario que se encuentre en la situación de expectativa de destino o excedencia forzosa como conse-

cuencia de la aplicación de programas de ordenación del empleo público. La duración de la misma es de cinco años y el reingreso está condicionado a la existencia de plaza vacante. Dicho artículo reconoce a quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada el derecho a una mensualidad de las retribuciones básicas y complementarias excepto las relativas a los objetivos de la gestión y gratificaciones extraordinarias, así como 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 24 mensualidades.

El artículo 148 regula la excedencia voluntaria por prestar servicios en el sector público conforme venía regulándose anteriormente, indicando en su punto 6 que esa será la situación en la que incurrirán los funcionarios de una administración pública cuando ésta proceda a adscribirlos a una entidad instrumental propia o cuando presten servicios en esas entidades a través de programas específicos o convenios suscritos con la administración de origen.

El artículo 149 recoge la situación de expectativa de destino, que será aquella en la que es declarado el personal funcionario de carrera por un proceso de reasignación de efectivos, percibiendo las retribuciones básicas, el complemento de carrera profesional o en su defecto el grado personal consolidado, así como el 50% del complemento del puesto que le corresponda en el puesto de trabajo que desempeñaba antes de pasar a esta situación, si bien está obligado a aceptar destinos de características similares, desempeñar temporalmente puestos de trabajo similares, participar en concursos y en programas de formación. El periodo máximo de duración de esta situación de expectativa de destino es de un año transcurrido el cual se pasa a la situación de excedencia forzosa temporal.

El artículo 150 regula la excedencia forzosa temporal que tiene una duración máxima de 3 años, tras los cuales se pasará a la situación de ex-

cedencia forzosa. En la situación de excedencia forzosa temporal se tendrá derecho a la percepción de las retribuciones básicas y el complemento de carrera profesional o en su defecto el grado personal consolidado y el tiempo será computable a efectos de trienios y derechos pasivos y en su caso de consolidación de grado personal o de nivel de carrera profesional.

El artículo 151 regula la excedencia forzosa que es la situación en la que se encuentra_ el personal funcionario de carrera en los supuestos en que debiendo procederse a la adscripción provisional no sea posible por falta de un puesto vacante de su propio cuerpo, escala, o agrupación o bien cumplido el periodo de suspensión firme de funciones y solicitado el reingreso no hubiera puesto vacante o cuando proceda de la situación de excedencia forzosa temporal. En esta situación de excedencia forzosa el funcionario de carrera tiene derecho a la percepción de las retribuciones básicas y al 50% del complemento de carrera profesional reconocido o en su defecto al 50% del grado personal consolidado siendo computable el tiempo en esta situación a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social.

El artículo 152 regula el régimen jurídico de la excedencia forzosa obligando al personal funcionario de carrera en dicha situación a participar en todos los concursos que se convoquen y que cumplan los requisitos, a participar en programas de formación evaluada, indicando que la administración dispondrá del reingreso obligatorio al servicio activo en el momento en que exista vacante dotada presupuestariamente y el personal funcionario de carrera vendrá obligado a aceptar el destino que se le adjudique siempre que se trate de puestos de trabajo propios de su cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional sin requisitos titulación y cumpla los requisitos exigidos en las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos similares. El personal funcionario de carrera en esta situación no puede desempeñar puestos de trabajo en el sector

público bajo ningún tipo de relación funcional o contractual así como tampoco puestos reservados al personal eventual o a personal directivo.

El artículo 153 regula la suspensión de funciones, que puede ser provisional o firme. El artículo 154 regula la suspensión provisional de funciones como consecuencia de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario, siendo su duración máxima la de 6 meses, salvo que la demora hubiera sido imputable al personal funcionario expedientado pudiéndose prorrogarse dicha suspensión provisional cuando se esté sometido a un procedimiento judicial. Durante la permanencia en esta situación la persona funcionaria tiene derecho a percibir las retribuciones básicas y en su caso las prestaciones familiares.

El artículo 155 regula la suspensión firme de funciones que se impondrá en virtud de sentencia o de sanción disciplinaria firme y no podrá exceder de 6 años y supone la pérdida de puesto y destino cuando la suspensión es superior a 6 meses.

El artículo 156 regula el reingreso al servicio activo indicando que se realizará a un puesto o dotación sin titular que se adecue al cuerpo, escala, subescala o agrupación profesionales 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 y que no podrá realizarse dicho reingreso a aquellos puestos comprometidos e identificados de manera individualizada en procesos de selección o provisión definitiva.

El artículo 157 regula el reingreso al servicio activo proveniente de una situación que conlleve reserva de puesto de trabajo en tanto que el artículo 158 regula el reingreso al servicio activo proveniente de una situación que no conlleve reserva del puesto de trabajo, que de manera ordinaria se realizará a través de los sistemas de concurso y libre desig-

nación o también mediante la adscripción con carácter provisional a una vacante adecuada a su cuerpo, escala o agrupación profesional, indicándose expresamente que el reingreso al servicio activo del personal funcionario que no tenga reserva de puesto de trabajo se condicionará a la existencia de vacantes dotadas presupuestariamente y regula el apartado 3 de dicho artículo una prelación para reingresar en función de la situación administrativa de la que se provenga para el reingreso, primándose todas aquellas derivadas de planes de ordenación de empleo. Indica asimismo que el personal funcionario que solicita el reingreso al servicio activo y no puede obtenerlo pasa a la situación de excedencia forzosa, hasta que sea posible el reingreso activo con las consecuencias económicas correspondientes, excepto si proviene de una situación de excedencia voluntaria por interés particular o de expectativa de destino.

El artículo 159 regula las situaciones administrativas del personal funcionario interino indicándole que únicamente se les aplicarán las situaciones administrativas de servicio activo y suspensión de funciones de manera general aunque también pueden acogerse manteniendo la reserva del puesto a las situaciones administrativas de excedencia por cuidado de familiares, excedencia por razón de violencia de género y por violencia terrorista. En estos supuestos se mantendrá la reserva de puesto y destino salvo que se haya procedido a la provisión reglamentaria del puesto por personal funcionario de carrera, deje de existir el supuesto de hecho que justificó el nombramiento como funcionario interino o concurra cualquiera de las circunstancias de cese del personal interino.

El artículo 160, que es el último del Título, regula las situaciones del personal laboral indicando que estas se regirán el Estatuto de los trabajadores y los convenios colectivos que les sean de aplicación, que podrán determinar la aplicación del presente título que está destinado a personal funcionario de carrera o interino al personal laboral sí así se determina en los convenios colectivos.

TÍTULO UNDÉCIMO – DERECHOS, DEBERES, CÓDIGO DE
CONDUCTA E INCOMPATIBILIDADES DEL PERSONAL
EMPLEADO PÚBLICOVASCO

El Título XI regula en los artículos 161 a 167 los derechos, deberes, código de conducta, incompatibilidades y responsabilidades del personal empleado público vasco.

El Capítulo Primero se refiere a los derechos del personal empleado público vasco, permisos, vacaciones y régimen de jornada laboral. El artículo 161 recoge los derechos individuales del personal empleado público vasco que son prácticamente los mismos que se recogen en la legislación básica con alguna concreción dirigida al derecho de adaptación del puesto de trabajo a las personas empleadas públicas con discapacidad.

El artículo 162 regula los derechos individuales ejercidos colectivamente, sin presentar novedades respecto a la legislación básica.

El artículo 163 regula los permisos del personal empleado público, indicando que dispondrá de los permisos regulados en la legislación básica de empleo público, en las leyes y reglamentos aplicables, así como los que se prevean en su caso en los instrumentos de negociación colectiva. Recoge este artículo en su punto segundo, el derecho a obtener un permiso sin retribución que se reconoce al personal funcionario de carrera o interino, que sea nombrado personal funcionario en prácticas en cualquier otra administración pública, durante el tiempo que dure el curso selectivo o el periodo de prácticas. Finalmente en relación al personal laboral manifiesta que serán de aplicación los permisos que se prevén en la legislación laboral, en los convenios colectivos y, en su caso, los previstos en la legislación básica de empleo público, es decir, no serían inicialmente de aplicación los permisos recogidos en la Ley de Empleo Público Vasco.

El artículo 164 regula las vacaciones con el mismo contenido que la regulación básica y el artículo 165 se refiere a la jornada de trabajo, indicando que 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. Recoge asimismo que las Administraciones Públicas vascas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de su personal, previa negociación colectiva al efecto, y que se regulará reglamentariamente la jornada a tiempo parcial, así como la posibilidad de desempeñar parcialmente el trabajo desde el domicilio de las personas empleadas públicas mediante la aplicación de instrumentos telemáticos. En relación al personal laboral resulta de aplicación este artículo y la legislación laboral correspondiente. Hay que hacer constar respecto al personal funcionario de la administración local, de conformidad con lo dispuesto en su normativa básica y concretamente en el artículo 94 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local su jornada anual es idéntica a la que se establezca para los funcionarios de la Administración Civil del Estado, no siendo por tanto negociable en cada administración local la jornada, pero si el calendario que supone la distribución de las horas anuales entre los diferentes días hábiles.

El Capítulo Segundo regula el código ético y de conducta del empleado público vasco en un único artículo, en el que bajo la regla de que los valores y principios éticos corresponden a cada institución y no a cada colectivo humano que presta servicios en su seno, se traslada al personal empleado público vasco las determinaciones de la normativa básica y los principios generales que rigen el código de conducta de los cargos públicos en el sector público vasco tal como viene definido en la ley 1/2014, de 26 de junio, reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos. En el mismo artículo prevé un

desarrollo reglamentario por parte del Gobierno Vasco para el personal empleado público del sector público de la administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y un mandato al resto de las Administraciones Públicas vascas para que aprueben un código ético y de conducta para su personal en desarrollo de los principios establecidos en la ley indicada.

El Capítulo Tercero se refiere a la responsabilidad y régimen de incompatibilidades, recogiendo los criterios de la normativa básica con expresa referencia a que las administraciones públicas cuando hubiera indemnizado a las personas lesionadas se dirigirán de oficio contra sus autoridades y su personal empleado público causante 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. Respecto al régimen de incompatibilidades el artículo 171 recuerda la obligación de observar estrictamente el régimen de incompatibilidades que establece la legislación vigente y la obligatoriedad de las administraciones públicas de exigir su cumplimiento, indicando que el desempeño de cualquier actividad en el sector público o privado requerirá, en todo caso, la previa y expresa autorización de compatibilidad.

TÍTULO DUODÉCIMO – RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El Título XII se refiere al régimen disciplinario y abarca los artículos 172 a 186.

El Capítulo Primero regula las disposiciones generales y principios del régimen disciplinario, indicando el artículo 172 que el ámbito de aplicación afecta al personal funcionario y al personal directivo público profesional, en tanto que el personal laboral se regirá por lo dispuesto en la normativa básica de empleo público y en lo no previsto en él por la le-

gislación laboral, por los convenios colectivos que suscriban las diferentes administraciones públicas y por las previsiones de este Título.

En relación al ejercicio de la potestad disciplinaria y la responsabilidad no plantea novedades, si bien merece la pena destacar que el artículo 174.2 posibilita que las disposiciones reglamentarias de desarrollo podrán introducir especificaciones o graduaciones en los tipos de infracciones o sanciones establecidas en la ley sin alterar su naturaleza. Los límites respecto a la prescripción de las faltas y las sanciones se mantiene en lo que determina la legislación básica, es decir, que las faltas muy graves prescriben a los 3 años, las graves a los dos años y las leves a los 6 meses y las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los 3 años, las impuestas por faltas graves a los dos años y las impuestas por faltas leves al año.

El Capítulo II regula las infracciones disciplinarias donde se recoge la tipificación de las mismas en muy graves, graves y leves. En el artículo 178 recoge las faltas muy graves trasladando las recogidas en la legislación básica y algunas otras de carácter similar adaptadas a la realidad de la Comunidad Autónoma de Euskadi como son la falta injustificada de colaboración con el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas, la incomparecencia injustificada a comisiones de investigación del Parlamento Vasco, de las Juntas Generales o en su caso de alguna de las cámaras de las Cortes Generales e incorpora también algunos nuevos tipos como la realización en la jornada laboral de manera reiterada con ánimo de lucro de otro tipo de actividades personales o profesionales, o la infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la normativa sobre contratación del sector público cuando mediar al menos negligencia grave.

El artículo 179 tipifica las faltas graves, donde destacan la de 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, aceptar

cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas, la tolerancia de las personas responsables de la unidad o del personal directivo público ante la comisión de faltas por el personal subordinado, el incumplimiento de la norma sobre bajas por enfermedad o accidente, la ausencia injustificada en el puesto de trabajo durante la jornada laboral, emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad constituyan falta leve y la emisión de informes sobre asuntos del servicio, que sin faltar abiertamente a la verdad desnaturalicen la misma valiéndose de términos ambiguos, confusos o tendenciosos o mediante inexactitudes cuando tengan por objeto la obtención de beneficio propio o ajeno, o cause perjuicio a la administración o a la ciudadanía.

El artículo 180 recoge las faltas leves que mayoritariamente son tipos previstos como faltas graves pero en un nivel de intensidad menor con una última falta tipo de cierre que es el de cualquier incumplimiento de los deberes y obligaciones de los empleados públicos así como de los principios éticos sobre conducta siempre que no se hayan calificado como falta grave o muy grave. En relación a los criterios para la calificación de las faltas se recogen tres que son el grado en que se haya vulnerado la legalidad, la gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la administración o de la ciudadanía y el descrédito para la imagen pública de la administración.

El Capítulo Tercero recoge las sanciones disciplinarias. El artículo 182 determina los tipos de sanciones que van desde la separación del servicio del personal funcionario, que en el caso de personal interino comportará la revocación de su nombramiento y la baja definitiva de las bolsas de trabajo, el despido disciplinario para el 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 los que

desempeñaba, suspensión firme de las funciones con duración máxima de 6 años , traslado forzoso con o sin cambio de centro orgánico por el periodo en que cada caso se establezca , el demérito que consiste en la penalización a efectos de carrera promoción o movilidad voluntaria, el apercibimiento y finalmente la obligación de realizar programas o cursos de formación sobre ética pública.

El artículo 183 recoge las sanciones que se pueden imponer según el tipo de infracción que en el caso de las muy graves, aparte de las revocaciones de nombramiento de personal interino, despido y similares se incorpora la suspensión firme de funciones por un período entre 2 años y un día y 6 años. Por la comisión de faltas graves la suspensión de funciones por un período entre 31 días y dos años entre otros tipos de sanciones y por la comisión de faltas leves la suspensión de funciones y retribuciones o de empleo y sueldo en el caso de personal laboral por un periodo de 1 a 30 días, el apercibimiento o la obligación de realizar cursos de formación y ética pública y de cualquier otro contenido relacionado con la naturaleza de la infracción cometida. Recoge, asimismo, que procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando se ha declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

El artículo 184 recoge los criterios para la graduación de las sanciones, que tendrán en cuenta el grado de intencionalidad, descuido o negligencia que revele la conducta, el grado de participación en la comisión o la omisión, la gravedad de los daños causados al interés público y la reiteración o reincidencia. Recoge que la reiteración existe cuando al cometer la falta disciplinaria la persona responsable haya sido sancionada por otra falta ya sea de mayor, igual o inferior gravedad por resolución firme, y la reincidencia existe cuando la persona responsable ya ha sido sancionada por una falta de la misma naturaleza por resolución firme y el

último criterio para la graduación es la falta de respeto a las ciudadanas o ciudadanos o al resto del personal empleado.

El Capítulo Cuarto recoge el procedimiento disciplinario. En su artículo 185 regula las normas generales del procedimiento disciplinario, que es exigible para las faltas graves o muy graves. Para las faltas leves el punto 2 de dicho artículo recoge que la imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por un procedimiento sumario y simplificado, que se regulará reglamentariamente, con la audiencia de la persona interesada y que dicho procedimiento no podrá exceder de un mes desde que se inició. Asimismo dicho artículo recoge que el Gobierno Vasco aprobará el reglamento que regule el procedimiento disciplinario, que debe atender en todo caso los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa de las personas presuntamente responsables. El mismo artículo posibilita que las administraciones forales, locales y la Universidad del País Vasco puedan adaptar las previsiones recogidas en el reglamento citado en el apartado anterior, es decir, el que regule el régimen de procedimiento disciplinario a sus propias peculiaridades organizativas respecto a los procedimientos disciplinarios que tengan por objeto faltas muy graves y graves estableciendo en todo caso la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora encomendándose a órganos distintos. La duración del procedimiento no podrá exceder de 6 meses y las sanciones disciplinarias se ejecutarán conforme a los términos de la resolución en el plazo máximo de 3 meses.

Es de suponer que en tanto se desarrollen reglamentariamente estos preceptos y previsiones seguirán en vigor las disposiciones reglamentarias que no se opongan a lo previsto en la ley.

Finalmente el artículo 186 regula las medidas provisionales que se pueden imponer en los procedimientos por faltas graves y muy graves, reconociéndose que la suspensión provisional no podrá exceder de 6 meses

salvo en el caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada y que el tiempo de permanencia en suspensión provisional será tenido en cuenta para el cumplimiento de la suspensión firme. Durante el tiempo de suspensión provisional se tiene derecho a percibir las retribuciones básicas y en su caso las prestaciones familiares por hija o hijo a su cargo, con efectos diferentes en función de que finalmente sea sancionado por un tiempo superior a la suspensión o no sea sancionado, en cuyo caso deberá la administración restituirle todos los haberes dejados de percibir y computar el tiempo de suspensión como servicio activo.

TÍTULO DECIMOTERCERO – DE LA NORMALIZACIÓN LINGÜÍSTICA

El Título XIII comprende los artículos 187 a 190 y trata de la normalización lingüística.

El artículo 187 regula los perfiles lingüísticos y los planes de normalización del uso del euskera indicando que en el marco de los criterios que establezca el Gobierno Vasco las Administraciones Públicas vascas aprobarán su correspondiente instrumento de planificación lingüística, que será objeto de informe por parte del Gobierno Vasco. Previamente a su aprobación reitera la exigencia de que todos los puestos de trabajo, incluidos los de naturaleza temporal o coyuntural, tendrán asignado un perfil lingüístico que a partir de su fecha de preceptividad se constituirá como exigencia obligatoria para el acceso y desempeño del correspondiente puesto de trabajo, si bien el Gobierno Vasco determinará reglamentariamente los supuestos, en que con carácter excepcional y por razones objetivamente apreciables, la persona titular de un puesto de trabajo pueda ser eximida del cumplimiento del perfil asignado a dicho puesto, por tanto, se prevén posibilidades de excepción de manera individual y no por categorías generales. Se mantiene la obligatoriedad del

informe preceptivo del Gobierno Vasco previamente a la asignación del perfil lingüístico a los puestos de trabajo, si bien se incorpora una previsión indicando que la modificación de un puesto de trabajo consistente en la acreditación del perfil lingüístico asignado, es decir, una fecha de vencimiento para la acreditación del perfil solamente tendrá efectos con relación a procesos selectivos y de provisión que hayan sido convocados con posterioridad a la aprobación de dicha modificación, es decir, que si una persona es titular de un puesto de trabajo que no requiere acreditar su perfil lingüístico, aunque posteriormente devenga preceptivo el perfil, dicha exigencia afectará únicamente a procedimientos posteriores de provisión y por tanto no afectaría al titular del puesto de trabajo en el momento de devenir exigible la acreditación del perfil.

El artículo 188 regula los procesos selectivos y de provisión de puestos y se mantiene el criterio que la puntuación otorgada al conocimiento del euskera representará un porcentaje que no podrá ser en ningún caso superior al 20% ni inferior al 5% de la puntuación máxima alcanzable en el conjunto del proceso selectivo en aquellos supuestos que no sea perceptivo el perfil lingüístico. Esta redacción avala la interpretación de que la valoración del euskera se realiza al margen de la valoración de las pruebas del proceso selectivo y de los méritos de aplicación.

El artículo 189 reafirma que el Instituto Vasco de Administración Pública será el único organismo habilitado para la acreditación de perfiles lingüísticos y que sin perjuicio de la representación que le corresponde en los tribunales calificadoros de los procesos selectivos de acceso, una persona representante de dicho Instituto formará parte de los tribunales en aquellas pruebas que estén destinadas a la acreditación del perfil lingüístico exigido en la convocatoria.

Se prevé en el artículo 190 la posibilidad de que el Gobierno Vasco establezca reglamentariamente el régimen de convalidación de certifica-

dos oficiales, títulos y otros sistemas de comprobación y evaluación del conocimiento del euskera a los efectos de acreditar en las Administraciones Públicas vascas el cumplimiento de los perfiles lingüísticos.

TÍTULO DÉCIMOCUARTO – DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS VASCAS

El Título XIV regula la negociación colectiva en las Administraciones Públicas vascas, abarca los artículos 191 a 199, y establece únicamente lo que serían las peculiaridades propias que la negociación colectiva presenta en estas administraciones.

El artículo 191 recoge los principios generales para la ordenación de la negociación, recogiendo los principios de legalidad, de cobertura presupuestaria, de obligatoriedad de la negociación en los apartados que recoge, que prácticamente son los recogidos en la legislación básica, el principio de buena fe negocial, el principio de publicidad y transparencia, el principio de competencia, el principio de jerarquía, el principio de aplicación directa, el principio de vigencia que recoge la prórroga anual si no media renuncia expresa de una de las partes o acuerdo en contrario, el principio de cumplimiento de pactos y acuerdos y respecto al personal laboral manifiesta que la negociación se regirá por la legislación laboral.

Finaliza dicho artículo indicando que son nulos de pleno derecho los pactos y acuerdos de condiciones de trabajo del personal funcionario y los convenios colectivos que infrinjan los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, competencia o jerarquía. Se mantiene en dicho artículo la previsión legal de que en caso de falta de acuerdo en la negociación o en la renegociación los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas vascas podrán establecer las condiciones de trabajo del personal funcionario.

El artículo 193 regula los órganos técnicos de negociación colectiva, incorporando como novedad que las administraciones públicas pueden crear órganos técnicos que las representen durante el proceso de negociación colectiva para determinar las condiciones de trabajo del personal empleado público, sin perjuicio de la ratificación de los acuerdos alcanzados por los órganos con competencia para ello.

El artículo 194 regula la aprobación de acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos en la administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, indicando que los representantes de la administración deberán cumplir las instrucciones que establezca el Gobierno Vasco y que previamente a su aprobación requiere un informe de los departamentos competentes en materia de empleo público y hacienda, siendo nulos de pleno derecho los actos y acuerdos de aprobación de acuerdos de condiciones de trabajo y de convenios colectivos con omisión del trámite de informe o en contra de un informe desfavorable.

El punto 6 de dicho artículo indica que las administraciones forales o locales así como la Universidad del País Vasco regularán el procedimiento de aprobación de acuerdos de condiciones de trabajo y convenios colectivos, teniendo en cuenta las características de su organización y deberán establecer, en todo caso, un trámite de informe con carácter previo a la aprobación, que valorará el cumplimiento de los principios de la negociación colectiva recogidos en la ley, pero no incorpora una sanción de nulidad de dichos actos y acuerdos cuando se omita el informe o cuando éste sea desfavorable como expresamente lo hace respecto los acuerdos de aplicación a la administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

El artículo 195 regula las mesas de negociación siguiendo los criterios de la legislación básica y el artículo 196 regula la mesa marco de negociación de las Administraciones Públicas vascas, indicando que por

acuerdo de dichas administraciones puede constituirse una mesa marco de negociación de las administraciones públicas vascas en la que la representación de ésta será unitaria y estará presidida por la administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y contará con representantes de las administraciones forales, de la Asociación de Municipios Vascos y de la Universidad del País Vasco. 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.

El artículo 197 recoge la negociación colectiva por las asociaciones municipales y entidades paramunicipales reconociéndose la legitimación para negociar de EUDEL, como también se reconoce a las entidades locales de ámbito supramunicipal, posibilitando a los municipios adherirse con carácter previo o de manera sucesiva a la negociación colectiva que se lleve a cabo en el ámbito correspondiente.

El artículo 198 habla de las unidades electorales reconociéndose las correspondientes a la administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi y la previsión de establecer una unidad electoral para cada Diputación Foral, ayuntamiento y demás entidades locales previendo la posibilidad de que los órganos de gobierno de las Administraciones Públicas vascas, previo acuerdo con las organizaciones sindicales, puedan modificar o establecer otras unidades electorales.

El artículo 199 regula la solución extrajudicial de conflictos colectivos, posibilitando la creación, configuración y desarrollo de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos. El punto 2 de dicho artículo prevé la posibilidad de que el Gobierno Vasco, previo acuerdo con las organizaciones sindicales más representativas, pueda crear un órgano de mediación y arbitraje que tenga como finalidad la solución extra-

judicial de conflictos colectivos en la administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, y en tanto no se cree dicho órgano dichas labor recaerá en el Consejo de Relaciones Laborales. Se posibilita a todas las Administraciones Públicas vascas a acudir al órgano de mediación y arbitraje antes referido, cuando hayan acordado la utilización de sistemas de solución extrajudicial de conflictos colectivos con las correspondientes organizaciones sindicales más representativas. Recoge que los sistemas de resolución de conflictos podrán estar integrados por procedimientos de mediación y de arbitraje, indicando que la mediación será obligatoria cuando lo solicite una de las partes y las propuestas de solución que ofrezcan quienes realicen la mediación podrán ser libremente aceptadas o rechazadas, mientras que en el procedimiento de arbitraje las partes podrán acordar voluntariamente encomendar a un tercero la resolución del conflicto comprometiéndose de antemano a aceptar el contenido de la misma. Clarifica el artículo que el acuerdo logrado a través de la mediación o de la resolución del arbitraje tendrá la misma eficacia jurídica y tramitación que los pactos y acuerdos.

DISPOSICIONES ADICIONALES

La ley recoge un total de 33 Disposiciones Adicionales entre las que merece destacar las siguientes:

DISPOSICIÓN ADICIONAL QUINTA. Regula la equivalencia de cuerpos y escalas de las Administraciones Públicas vascas, indicando que con el fin de facilitar la movilidad de las personas empleadas públicas el Gobierno Vasco, previo examen por parte de la Comisión de Coordinación, pueda establecer quienes puedan participar en aquellas convocatorias que para la provisión de puestos de trabajo efectúen las distintas Administraciones Públicas vascas.

DISPOSICIÓN ADICIONAL SÉPTIMA. Regula los supuestos especiales de movilidad entre las escalas, indicando que cuando así lo prevean las bases de la correspondiente convocatoria, el personal funcionario de carrera podrá acceder a otra escala de su mismo cuerpo mediante los sistemas de provisión de puestos de trabajo previstos en la ley, siempre que la titulación que le sirvió de acceso a la escala que pertenece figure como requisito de acceso a la nueva escala.

DISPOSICIÓN ADICIONAL OCTAVA. Regula el acceso al cuerpo sin cumplir el requisito de titulación. Indica que se podrá acceder a través de procesos de promoción interna a plazas del subgrupo C 1 sin encontrarse en posesión de la titulación requerida, siempre que se acredite una antigüedad de 10 años, en un cuerpo escala del subgrupo C2 o de 5 años y la superación de un curso específico de formación al que se accederá por criterios objetivos. La regulación traslada la actualmente vigente, pero añade como novedad que la previsión anterior resultará igualmente de aplicación en relación con la promoción interna para el acceso a plazas de subgrupo C2 desde cualquier agrupación profesional sin requisito de titulación.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DÉCIMA. Regula al personal directivo público profesional de las Administraciones Públicas vascas indicando que podrán tener la consideración de puestos directivos en el ámbito de Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi y sus organismos autónomos los puestos de subdirector y delegado territorial de la administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, así como los puestos directivos de los entes instrumentales con responsabilidad directiva. Recoge así mismo que corresponde a los órganos competentes de las entidades locales definir los puestos que deban de ser desempeñados por personal directivo público profesional en aplicación de la ley 2/2016, de 7 de abril, de Instituciones locales de Euskadi y supletoriamente por lo dispuesto en esta ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL UNDÉCIMA. Recoge los efectos del silencio administrativo en los procedimientos previstos en la ley, indicando que se entenderán desestimadas las peticiones relativas al reconocimiento de grado de desarrollo profesional y en su caso del grado personal consolidado, el reconocimiento de trienios, el reconocimiento del derecho a la percepción de primas, premios e indemnizaciones con motivo de la jubilación, el reingreso al servicio activo, la rehabilitación de la condición de personal funcionario, las solicitudes de prolongación de permanencia en el servicio activo y de jubilación parcial, la integración en los cuerpos y escalas y agrupaciones profesionales sin requisitos de titulación y encuadramiento en especialidades o áreas funcionales, cualquier solicitud de reclamación relativa a los procedimientos de provisión y selección de puestos de trabajo, las solicitudes de homologación, las solicitudes de compatibilidad y las solicitudes de permisos cuya concesión esté sometida la cobertura de necesidades del servicio cuando el permiso solicitado sea por una autorización superior a 15 días consecutivos así como cualquier otra solicitud susceptible de producir efectos económicos.

Respecto a la solicitud de compatibilidad para el ejercicio de actividades, se clarifica el sentido del silencio, modificando el previamente establecido en la normativa estatal que lo regula como silencio positivo, lo que puede dar lugar a un problema competencial.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOSEGUNDA. Recoge que las entidades locales serán asistidas por las Diputaciones forales y por el Gobierno Vasco para la correcta implantación de todos los instrumentos de gestión establecidos en la ley, posibilitando que las Diputaciones forales y el Gobierno Vasco puedan 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.

DISPOSICIÓN ADICIONAL DECIMOQUINTA. Recoge que las Administraciones Públicas vascas deberán elaborar, aprobar y aplicar un plan de igualdad que debe ser previamente objeto de negociación con la representación del personal sindical en el plazo máximo de dos años a partir de la entrada en vigor de la ley.

DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGESIMOTERCERA. Establece la obligatoriedad, en el plazo improrrogable de 12 meses desde la entrada en vigor de la ley de que los órganos de gobierno de las administraciones públicas vascas, así como sus entes dependientes determinarán el número de puestos de trabajo reservados a su cobertura por personal eventual en su relación de puestos de trabajo, así como la dotación presupuestaria correspondiente.

DISPOSICIÓN ADICIONAL VIGESIMOCTAVA. Regula la situación del personal laboral por tiempo indefinido en cumplimiento de sentencia judicial. Indica que una vez firme la sentencia por la que se reconoce a la persona interesada la condición de personal laboral por tiempo indefinido el cumplimiento de la misma se llevará a efecto a través de una resolución administrativa en que se detallarán, al menos, los aspectos referentes a la categoría profesional, retribuciones, jornada y convenio de aplicación. La administración correspondiente deberá llevar a cabo la creación de la dotación correspondiente, salvo que ello no fuera necesario por existir plaza vacante disponible al efecto, y dicha dotación de nueva creación se incluirá en la primera Oferta de Empleo Público o concurso de traslados que se convoque. La relación jurídica laboral por tiempo indefinido se mantendrá hasta su extinción cuando se produzca alguna de las siguientes circunstancias: la cobertura reglamentaria del puesto a través de procesos selectivos y de provisión definitiva, por la adquisición por parte de la persona empleada laboral indefinida de la condición de personal funcionario de carrera o personal laboral fijo, o por la amortización del puesto de trabajo. De manera excepcional, se recoge un procedimiento,

a los efectos exclusivos de regularizar la situación y el dimensionamiento de los efectivos implicados, en el caso de que existe una pluralidad de resoluciones judiciales firmes declarando la condición de personal laboral por tiempo indefinido, que presenten como elemento común, el desempeño de funciones, puestos de trabajo, 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, pudiendo la administración afectada proceder a extinguir las relaciones laborales, conforme al procedimiento que se indica, que requiere la realización de un plan de ordenación de empleo público, que justifique la no necesidad de la cobertura de la totalidad de los puestos ocupados por personal laboral por tiempo indefinido cuya relación laboral haya sido reconocida por sentencia firme, detallando de manera razonada el número de plazas a proveer. Dicho plan debe identificar de manera detallada las plazas a proveer, procediéndose a la creación formal de dichas dotaciones para a continuación proceder a la cobertura reglamentaria de las plazas creadas en un proceso selectivo convocado y desarrollado conforme a los principios de igualdad, mérito y capacidad y una vez resuelta la Oferta de Empleo Público se extinguirá la relación laboral de carácter indefinido de las plazas incluidas en el plan de ordenación de empleo público que dio origen al proceso selectivo. Se recoge asimismo en el punto 6 de dicha Disposición Adicional que el profesional que a la entrada en vigor de la ley tenga reconocida la condición de personal laboral por tiempo indefinido por sentencia podrá participar en el proceso selectivo previsto en la Disposición Transitoria Decimonovena, conforme a las condiciones y requisitos de participación exigidos en la misma, pero la Ley no tiene Disposición Transitoria Decimonovena que presumiblemente derivaba de una redacción anterior que ha desaparecido con motivo de las leyes que regulan los procesos de estabilización en el empleo público.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TRIGÉSIMA. Recoge la jubilación parcial y anticipada del personal funcionario a las que se puede acceder, a solicitud de la persona interesada, en las condiciones y con los requisitos establecidos en el régimen de la Seguridad Social que les sea aplicable. Recoge asimismo que en el marco de los respectivos planes de ordenación de 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. Esta previsión vuelve a dar carta de naturaleza como instrumento incorporado en un plan de ordenación de empleo público a las renunciadas e incluso a las primas de jubilación voluntaria anticipada.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TRIGÉSIMO PRIMERA. Recoge la posibilidad de la reducción del complemento específico a los efectos de autorizar la compatibilidad para el ejercicio de actividades privadas, siguiendo así la normativa que se ha ido incorporando a la legislación del personal funcionario de la Administración del Estado, si bien se excluye de dicha posibilidad al personal directivo público profesional, al personal eventual con rango igual o superior al de director o directora y a quienes desempeñen puestos que tengan asignado un complemento de destino de nivel 29 o 30 y al que incluya el factor de incompatibilidad entre las retribuciones complementarias que percibe.

DISPOSICIÓN ADICIONAL TRIGÉSIMO TERCERA. Reconoce la autonomía de las administraciones forales y locales y de la Universidad del País Vasco respecto de su capacidad de negociación y regulación de los diversos aspectos contemplados en esta Ley de Empleo Público Vasco y en particular lo que se refiere al registro de personal, análisis de puestos, desarrollo profesional, provisión de puestos de trabajo y prestaciones sociales.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

La ley recoge 18 Disposiciones Transitorias entre las que merece la pena destacar las siguientes:

DISPOSICIÓN TRANSITORIA TERCERA. Se refiere al sistema de equivalencias entre grados personales y grados de desarrollo profesional, contemplando la previsión que el Gobierno Vasco establecerá mediante Decreto, un sistema de equivalencias entre los grados profesionales 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. Regulará asimismo un sistema de equivalencias para que pueda ser reconocido el nivel de desarrollo profesional que se obtenga en una administración por el resto de las administraciones.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA QUINTA. Recoge el régimen transitorio de consolidación del grado personal, indicando que el personal funcionario de carrera seguirá poseyendo un grado personal hasta que se proceda a la implantación de la carrera profesional a través de los grados de desarrollo profesional y se le reconozca un nivel de desarrollo profesional en la aplicación de las equivalencias que se establezcan. Recoge así mismo, en tanto que permanezca transitoriamente vigente el grado personal las reglas para adquisición y consolidación del citado grado, sin presentar novedades sobre las actualmente existentes.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SEXTA. Recoge que las situaciones administrativas reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley de Empleo Público se mantendrán en los mismos términos y condiciones a las que fueron otorgadas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA SÉPTIMA. Indica que mientras no se proceda a la implantación del sistema de carrera profesional y del sistema

retributivo previsto en la ley, la cuantía del complemento de destino se fijará anualmente en la Ley de Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi, de acuerdo con lo previsto, en su caso, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA OCTAVA. Prohíbe reconocer retribuciones a cuenta o anticipadas de complemento de carrera profesional al personal empleado público, insistiendo en que el devengo del complemento de carrera profesional requiere, con carácter previo, la implantación del modelo de carrera profesional por parte de cada administración pública y el reconocimiento expreso de un determinado grado de desarrollo profesional a la persona funcionaria de acuerdo con todos los requisitos establecidos en la ley. Esta previsión tiene una finalidad clara, que es evitar que se reconozcan retribuciones añadidas a las actuales en función de futuras implantaciones del complemento de carrera profesional.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DÉCIMA. Se refiere al personal laboral fijo que desempeña funciones o puestos clasificados como propios de personal funcionario, posibilitando que puedan seguir desempeñándolos así como que puedan participar en los procesos selectivos de promoción interna incluso a plazas de funcionarios siempre y cuando cumplan los requisitos de titulación y demás exigibles.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA UNDÉCIMA. Recoge la situación del personal funcionario que resulte adscrito a una entidad del sector público posibilitándose, a su elección integrarse en dicho ente como personal laboral o mantener la condición de personal funcionario en el nuevo ente público.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DUODÉCIMA. Recoge una promoción interna horizontal excepcional dentro del grupo A de clasificación que tendrá su aplicación fundamentalmente en el ámbito de la Administración General de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOTERCERA. Recoge en relación al personal empleado público que ocupa puestos de trabajo, bien como personal funcionario de carrera, laboral fijo y eventual, que se clasifican como propios del personal directivo profesional respetándoles su régimen jurídico. Es importante resaltar que esa garantía no se extiende a funcionarios interinos o personal temporal y la referencia a personal eventual se limita al de los nombrados conforme al artículo 176.3 del Texto Refundido de las Real Decreto 781/1986, de 18 de abril, lo que puede dar pie a interpretar que sigue vigente dicho precepto

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOCUARTA. Indica que el régimen retributivo previsto en la ley, no puede comportar para el personal incluido en su ámbito de aplicación, la disminución de la cuantía de los derechos económicos y otros complementos retributivos inherentes al sistema de carrera vigente para dicho personal en el momento de su entrada en vigor, cualquiera que sea la situación administrativa en que se encuentre, posibilitando la generación de un complemento personal transitorio por la diferencia, como consecuencia de la aplicación del régimen retributivo establecido en la ley, si experimentara una disminución en el total de las retribuciones anuales fijas y periódicas.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOSEXTA. Indica que los procedimientos selectivos o de provisión, iniciados con anterioridad a la entrada en vigor de la ley, se registrarán por la normativa anterior, entendiéndose que se han iniciado si se ha publicado la correspondiente convocatoria.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA DECIMOCTAVA. Recoge la posibilidad de procesos especiales de funcionarización o laboralización del personal empleado público mediante convocatorias excepcionales de pruebas selectivas restringidas.

DISPOSICIÓN DEROGATORIA ÚNICA. Deroga la ley 6/ 1989 de la Función Pública Vasca así como cualquier otra disposición de igual o inferior rango que se oponga a lo establecido en la ley.

DISPOSICIONES FINALES. La Ley contempla cinco, la Primera modifica la Ley de Gobierno del Gobierno Vasco para definir el personal alto cargo, la Segunda recoge una habilitación al Gobierno Vasco para dictar cuantas disposiciones de carácter reglamentario se estimen precisas en desarrollo de la ley, la Tercera modifica la Ley de Cuerpos y Escalas de la administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, la Cuarta recoge el procedimiento de integración y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo de la administración penitenciaria y finalmente la Disposición Final Quinta recoge la entrada en vigor indicando que se produce al día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial del País Vasco, es decir, ha entrado en vigor el martes 27 de diciembre de 2022.

PREVISIONES DE DESARROLLO REGLAMENTARIO EN LA LEY DE EMPLEO PÚBLICO VASCO

Pese a la amplitud de la Ley, la misma recoge remisiones a un necesario desarrollo reglamentario para la efectiva implementación de aspectos fundamentales de su contenido, desarrollo reglamentario que va a condicionar la actuación de las diferentes administraciones públicas vascas en orden a definir dentro de los amplios márgenes que la Ley les concede su propio modelo de gestión del empleo público. A continuación se relacionan las principales remisiones a desarrollo reglamentario recogidas en la Ley.

ARTÍCULO 54.- Evaluación del desempeño requiere desarrollo reglamentario de cada administración pública

ARTÍCULO 76.- Criterios del periodo de práctica o prueba, requiere desarrollo reglamentario por el Gobierno vasco

ARTÍCULO 80.- Requiere desarrollo reglamentario para posibilitar la convalidación del perfil lingüístico cuando se realiza la prueba en euskera.

ARTÍCULO 82.- Prevé el desarrollo reglamentario respecto a los órganos permanentes de selección.

ARTÍCULO 88.- Desarrollo reglamentario en cada administración pública para la implantación de la carrera profesional horizontal

ARTÍCULO 112.- Reglamentación de cada administración pública para proceder a las reasignación de efectivos

ARTÍCULO 122.- Decreto del Gobierno vasco para fijar los criterios para la determinación de las retribuciones complementarias.

ARTÍCULO 185.- Decreto del Gobierno vasco para regular el procedimiento disciplinario.