Tema 29 - Ley 11/2022, de 1 de diciembre, de Empleo Público Vasco (III): Situaciones administrativas. Derechos, deberes, código de conducta, incompatibilidades y responsabilidades del personal empleado público. Régimen disciplinario. Normalización lingüística.

CAPÍTULO VI

Movilidad del personal funcionario público

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

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

Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

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

3. Las administraciones públicas vascas podrán celebrar convenios entre ellas con el fin de garantizar la movilidad en los supuestos previstos en este artículo.

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

Artículo 115. Movilidad por razón de violencia terrorista.

Baskito

1. El personal empleado público señalado en el artículo 24 de la Ley 4/2008, de 19 de junio, de Reconocimiento y Reparación a las Víctimas del Terrorismo, que resulte ser víctima de daños personales físicos o psicofísicos, o amenazas derivadas de acciones terroristas tendrá, cuando se acredite motivadamente la necesidad, y en consideración a su condición y circunstancias particulares, el derecho al traslado a otro puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala, agrupación profesional sin requisitos de titulación o grupo profesional.

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

3. Este traslado tendrá la consideración de traslado forzoso.

Artículo 116. Movilidad por motivos de salud.

1. El personal empleado público puede ser adscrito a otro puesto de trabajo por motivos de salud que impidan o dificulten gravemente el ejercicio de las funciones propias del puesto de trabajo.

2. El traslado, que requerirá informe del servicio médico y del departamento o unidad responsable del empleo público, estará condicionado a la existencia de puestos dotados y que tengan un nivel y unos complementos de puesto iguales o inferiores a los del puesto de procedencia. La persona afectada deberá, asimismo, cumplir el resto de los requisitos necesarios para su cobertura.

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

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

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

Baskito

Artículo 117. Movilidad por sanción disciplinaria de traslado forzoso.

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

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

3. Una vez finalizado el cumplimiento de la sanción, será adscrita, nuevamente, al puesto de trabajo que estaba desempeñando con anterioridad a la aplicación de la sanción disciplinaria de traslado forzoso, en el caso de que fuera titular de dicho puesto.

Artículo 118. Movilidad entre administraciones públicas vascas.

1. El personal empleado público podrá participar en los procesos de provisión definitiva o temporal de puestos de trabajo de las administraciones públicas vascas, en aquellos puestos que así se prevea expresamente en la respectiva relación de puestos de trabajo, o instrumento de ordenación de similares características en el caso del personal directivo.

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

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

Baskito

3. Las administraciones públicas vascas promoverán, a través de convenios y de acuerdo con el análisis que elabore, en su caso, la Comisión de Coordinación del Empleo Público de Euskadi, la movilidad interadministrativa de su personal empleado público, iniciando un proceso de convergencia entre los diferentes sistemas de personal en materias tales como organización de puestos de trabajo, análisis funcionales, determinación de áreas funcionales, paulatina homogeneización de retribuciones y condiciones de trabajo, así como de acuerdo con las equivalencias que en materia de agrupaciones de personal funcionario se establezcan, en su caso, por la normativa de la función pública vasca.

4. En todo caso, el personal empleado público de la administración pública convocante tendrá derecho a participar en igualdad de condiciones en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo o en los procedimientos de designación de personal directivo que se oferten a personal empleado público de otras administraciones públicas.

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

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

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

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

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

Transcurrido el plazo citado sin que se hubiera acordado su adscripción a otro puesto, o recibida la comunicación de que la misma no va a hacerse efectiva, el personal afectado deberá solicitar en el plazo máximo

Baskito

de un mes el reingreso al servicio activo en su administración de origen, la cual deberá asignarle un puesto de trabajo conforme a los sistemas de carrera y provisión de puestos vigentes en dicha administración, con efectos económicos y administrativos desde la fecha en que se hubiera solicitado el reingreso.

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

6. En el supuesto de que el destino obtenido en otra administración pública vasca tuviera carácter temporal, la persona funcionaria desempeñará su puesto de trabajo en comisión de servicios, y mantendrá la reserva en su administración de origen del puesto obtenido por concurso, cuya titularidad ostente.

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

TÍTULO IX

Sistema retributivo en el empleo público vasco

Artículo 119. Principios y requisitos generales del sistema retributivo.

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

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

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

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

Baskito

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

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

f) Reconocimiento de su carácter de materia de negociación colectiva, en los términos previstos en esta ley.

2. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias del personal funcionario, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán establecerse en la norma presupuestaria de las respectivas administraciones públicas vascas.

3. El personal funcionario sólo podrá ser remunerado por los conceptos retributivos que se establecen en esta ley. El personal laboral percibirá las retribuciones conforme a los conceptos retributivos vigentes en el convenio que le resulte de aplicación, que se adecuarán, con las modulaciones que sean precisas en función de las exigencias de la legislación laboral, a los principios y reglas previstos en este título.

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

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

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

6. No podrá percibirse participación en los tributos o en cualquier otro ingreso de las administraciones públicas vascas como contraprestación de

Baskito

cualquier servicio, participación o premio, aun cuando estuviesen normativamente atribuidas a los servicios.

Artículo 120. Sistema retributivo del personal funcionario.

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

a) Retribuciones básicas.

b) Retribuciones complementarias.

c) Pagas extraordinarias.

d) Retribuciones diferidas.

Artículo 121. Retribuciones básicas.

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

a) El sueldo asignado en la ley de presupuestos generales de la Comunidad Autónoma de Euskadi para cada subgrupo, grupo de clasificación, en el supuesto de que no tenga subgrupo, y para la agrupación profesional sin requisito de titulación.

b) Los trienios, que consistirán en una cantidad igual por cada tres años de servicio para cada uno de los subgrupos, grupos de clasificación, en su caso, o agrupación profesional sin requisito de titulación. En el caso de que la persona funcionaria preste sus servicios sucesivamente en diferentes grupos y subgrupos, tendrá el derecho a seguir percibiendo los trienios devengados en los subgrupos o grupos anteriores.

c) Los componentes de sueldo y trienios de las pagas extraordinarias.

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

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

Baskito

b) En las administraciones públicas de los estados miembros de la Unión Europea o de aquellos estados a los que, en virtud de tratados internacionales celebrados por la Unión Europea y ratificados por España, sea de aplicación la libre circulación de trabajadores.

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

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

Artículo 122. Retribuciones complementarias.

1. Las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características del puesto de trabajo que ocupa, la progresión en la carrera profesional o el desempeño, el rendimiento o los resultados alcanzados por la persona funcionaria en el cumplimiento de sus funciones, responsabilidades y tareas que hayan sido asignadas al puesto de trabajo. Asimismo, tendrán la consideración de retribuciones complementarias las gratificaciones por servicios extraordinarios, de acuerdo con lo previsto en este artículo.

2. Las administraciones públicas vascas, de acuerdo con el modelo de empleo público que adopten, y conforme a las previsiones de esta ley, podrán establecer la estructura de sus retribuciones complementarias incorporando todos o algunos de los siguientes complementos:

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

1. El complemento de destino, cuya cuantía se fijará anualmente en los presupuestos generales de la Comunidad Autónoma, será el correspondiente al puesto de trabajo que se desempeñe, de acuerdo con la estructura de niveles jerárquicos de responsabilidad que cada administración pública determine en función de sus potestades de organización.

Baskito

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

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

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

El complemento específico, en ningún caso, podrá tener la consideración de retribución consolidada, y su percepción estará condicionada al efectivo desempeño del correspondiente puesto de trabajo en las condiciones en las que fue valorado.

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

Las cuantías del complemento de puesto de trabajo se establecerán en la norma presupuestaria de cada administración pública vasca, conforme a los criterios que para su determinación se establezcan reglamentariamente por los respectivos órganos de gobierno de cada administración pública, con respeto a las singularidades que cada entidad administrativa pueda presentar en el ámbito de la asignación de dichos complementos.

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

b) Complemento de carrera profesional, que retribuirá la progresión profesional del personal funcionario a través de los diferentes grados de

Baskito

desarrollo profesional en los que se articula el sistema de carrera profesional de las administraciones públicas vascas.

La cuantía concreta de las retribuciones correspondientes a cada grado de desarrollo profesional según el grupo o subgrupo de clasificación vendrá determinada en las respectivas normas presupuestarias de las administraciones públicas vascas.

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

c) Complemento por resultados en la gestión o productividad, destinado a retribuir el especial rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con el que el personal empleado público desempeña su puesto de trabajo. Tendrá carácter variable en función del cumplimiento de los objetivos definidos para cada período. Su percepción no será fija ni periódica en el tiempo y exigirá la previa determinación de objetivos en la unidad de gestión correspondiente, así como la posterior evaluación objetiva, previa definición de los indicadores de medición, de los resultados obtenidos.

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

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

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

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

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

Baskito

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

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

Artículo 123. Pagas extraordinarias.

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

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

Artículo 124. Indemnizaciones por razón de servicio.

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

a) Las modificaciones del centro de trabajo que conlleven cambio de localidad, siempre que de dicha circunstancia se derive un perjuicio económico. No procederá la indemnización si la modificación del centro de trabajo tiene su origen en la aplicación de una sanción disciplinaria.

b) Los desplazamientos por razón de servicio.

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

d) La concurrencia a reuniones de órganos colegiados de la Administración y de consejos de administración de sociedades públicas y entes públicos de derecho privado, la participación en tribunales encargados de juzgar procesos selectivos o de provisión de personal o pruebas cuya superación sea necesaria para el ejercicio de profesiones o

Baskito

la realización de actividades, y la colaboración, con carácter no permanente ni habitual, en actividades formativas de la Administración.

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

f) El destino en el extranjero.

2. El derecho a las indemnizaciones se entenderá siempre a reserva de la efectiva realización del gasto, sin que pueda percibirse por el personal funcionario que ya se encuentre resarcido por los supuestos descritos en el apartado anterior por medio de cualquier otro concepto retributivo. Cuando el gasto estuviera resarcido por un importe inferior al que resulte de la disposición reglamentaria que se dicte en desarrollo de este artículo, se satisfará la diferencia correspondiente.

3. Las indemnizaciones derivadas de la participación en órganos colegiados de selección o provisión serán abonadas en toda circunstancia por la administración convocante del correspondiente proceso.

4. En ningún caso se devengará indemnización alguna cuando la pertenencia o participación en un órgano colegiado, consejo de administración o tribunal de pruebas selectivas o de provisión esté determinada en razón directa del puesto de trabajo ocupado.

Artículo 125. Retribuciones del personal laboral.

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

2. En ausencia de una estructura retributiva que permita determinar el porcentaje correspondiente al factor de incompatibilidad, se aplicará el porcentaje correspondiente al personal funcionario de igual o similar nivel o categoría retributiva.

3. La cuantía del complemento de carrera profesional del personal laboral, según el grado de desarrollo profesional reconocido en cada caso, será idéntica a la prevista para el personal funcionario en cada norma presupuestaria aprobada por la administración competente.

Baskito

Artículo 126. Retribuciones del personal que desempeñe puestos de dirección pública profesional.

1. Al personal funcionario que desempeñe puestos de directivo profesional de las administraciones públicas vascas se le retribuirá de acuerdo con la estructura retributiva prevista en el artículo 120 de esta ley. En el caso de que sea personal funcionario de carrera de otra administración pública, percibirá el complemento de carrera correspondiente al grado de desarrollo profesional reconocido en su administración de origen, en la cuantía establecida en la administración de destino para el mismo nivel de desarrollo profesional.

2. El personal contratado a través de una relación laboral de carácter especial de alta dirección, percibirá las retribuciones que se prevean en su contrato de trabajo, que se equipararán a las previstas para el personal funcionario, sin que puedan pactarse cláusulas indemnizatorias superiores a las previstas, en su caso, para el personal directivo público profesional designado mediante nombramiento administrativo.

3. Un porcentaje de las retribuciones del personal que ocupe puestos de directivo público profesional, que no será en ningún caso inferior al cinco ni superior al quince por ciento del total de retribuciones del puesto de trabajo, excluido, en su caso, el complemento de carrera profesional del personal funcionario y la antigüedad, podrá tener la condición de retribución variable en función de los resultados obtenidos por la gestión.

Artículo 127. Retribuciones del personal funcionario en prácticas.

1. Las administraciones públicas vascas determinarán las retribuciones del personal funcionario en prácticas. En todo caso, el personal funcionario en prácticas tiene derecho a percibir, como mínimo, las retribuciones básicas correspondientes al subgrupo, grupo de clasificación profesional o agrupación profesional sin requisito de titulación, en el que esté clasificado el cuerpo o escala en el que aspira a ingresar.

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

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

De manera excepcional, si las prácticas se realizan desempeñando un puesto de trabajo en una administración diferente de la convocante, el

Baskito

pago corresponderá a la administración en la que se encuentre el puesto de trabajo, salvo acuerdo en sentido contrario adoptado por ambas administraciones públicas.

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

Artículo 128. Retribuciones del personal funcionario que presta servicios en destinos ubicados fuera de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

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

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

Artículo 129. Retribuciones del personal funcionario interino.

1. El personal funcionario interino percibirá las retribuciones básicas y las pagas extraordinarias correspondientes al grupo, subgrupo o agrupación profesional sin requisito de titulación de adscripción. Asimismo, percibirá las retribuciones complementarias y diferidas que le confiera su modalidad de nombramiento.

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

Artículo 130. Retribuciones del personal eventual.

Baskito

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

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

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

Artículo 131. Retribuciones diferidas.

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

Artículo 132. Complementos personales transitorios.

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

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

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

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

Baskito

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

3. En ningún caso podrán generarse complementos personales transitorios derivados de la aplicación de medidas presupuestarias adoptadas por las administraciones públicas en el ámbito de sus competencias que, afectando a la totalidad o a determinados colectivos de empleados públicos, supongan una merma de las retribuciones totales percibidas hasta entonces por estos.

Artículo 133. Deducción de retribuciones.

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

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

Artículo 134. Pagos indebidos.

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

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

2. La revisión de los actos de los que se deriven reintegros distintos a los correspondientes a los pagos indebidos a que se refiere el anterior apartado 1, se realizará de acuerdo con los procedimientos de revisión de oficio de actos nulos o anulables previstos en la legislación sobre procedimiento administrativo común o de conformidad con los procedimientos específicos de reintegro, según la causa que determine su invalidez.

Baskito

Artículo 135. Devengo de las retribuciones.

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

2. Las retribuciones se devengarán y harán efectivas por mensualidades completas y vencidas y de acuerdo con la situación y derechos de la persona empleada referidos al primer día hábil del mes a que correspondan, salvo en los siguientes casos, en que se liquidarán por días:

a) En el mes en que se produzca el ingreso o reingreso al servicio activo, en el de incorporación por conclusión de permisos sin derecho a retribución, y en aquel en que se hubiera hecho efectiva la adscripción a un nuevo puesto de trabajo, siempre que existan diferencias retributivas entre este y el anterior.

b) En el mes en el que se inicie el disfrute de permisos sin derecho a retribución y en el que sea efectivo el pase a una situación administrativa distinta de la de servicio activo.

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

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

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

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

Baskito

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

TÍTULO X

Situaciones administrativas del personal en las administraciones públicas vascas

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

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

a) Servicio activo.

b) Servicios especiales.

c) Servicio en otras administraciones públicas.

d) Servicio como personal directivo público profesional en el sector público.

e) Excedencia voluntaria por interés particular.

f) Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino.

g) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

h) Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

i) Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.

j) Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.

k) Excedencia voluntaria incentivada.

l) Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.

m) Expectativa de destino.

n) Excedencia forzosa temporal.

ñ) Excedencia forzosa.

o) Suspensión de funciones.

Baskito

2. Las situaciones administrativas distintas de la de servicio activo surtirán efecto a partir de la fecha que se determine en la resolución de concesión de las mismas.

3. No podrá concederse la excedencia voluntaria, en cualquiera de sus modalidades, cuando el personal funcionario prolongue voluntariamente su permanencia en el servicio activo una vez rebasada la edad legal de jubilación ordinaria.

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

5. Los cambios de situación administrativa se acordarán por resolución del órgano competente en materia de empleo público de la administración u organismo público correspondiente y deberán anotarse en el registro de personal. Estos cambios de situación podrán efectuarse, si se reúnen los requisitos exigidos para ello en cada caso, sin necesidad de reingreso al servicio activo.

6. El personal funcionario que permanezca en situaciones con derecho a reserva de puesto podrá participar en las convocatorias de provisión de puestos de trabajo y promoción profesional.

7. Los cambios de situaciones administrativas de personal funcionario en situación de servicio en otras administraciones públicas que no haya sido integrado en las mismas serán efectuados por la administración de origen y deberán ser comunicados a la administración de destino, una vez anotados en el registro de personal.

Artículo 137. Servicio activo.

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

a) Cuando preste servicios como personal funcionario, con carácter provisional o definitivo, en una plaza de plantilla dotada presupuestariamente, desempeñe un puesto de trabajo reservado a personal funcionario o le haya sido conferida una comisión de servicios, cualquiera que sea la administración u organismo público en el que se encuentre destinado, y no le corresponda quedar en otra situación conforme a lo previsto en esta ley.

Baskito

b) Cuando cese en un puesto de trabajo por haber obtenido otro, mediante provisión de puestos de trabajo, durante el plazo posesorio, que será el que transcurra entre el cese en el anterior puesto y la toma de posesión en el nuevo.

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

d) Cuando, con los derechos que en cada caso correspondan, disfrute de vacaciones o permisos, o se encuentre en las situaciones de incapacidad temporal, riesgo durante el embarazo o riesgo durante la lactancia natural.

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

Artículo 138. Servicios especiales.

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

a) Cuando sea nombrado personal miembro del Gobierno Vasco, de los órganos de gobierno de los territorios históricos, del Gobierno del Estado o de los órganos de gobierno de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas y ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, personal miembro de las instituciones europeas o de las organizaciones internacionales, o personal alto cargo de cualquiera de esas administraciones o instituciones citadas.

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

Baskito

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

d) Cuando sea adscrito a los servicios del Tribunal Constitucional, del Defensor del Pueblo, del Ararteko, a los órganos técnicos del Consejo General del Poder Judicial o destinado al Tribunal de Cuentas en los términos previstos en el artículo 93.3 de la Ley 7/1988, de 5 de abril.

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

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

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

h) Cuando se desempeñen cargos electivos retribuidos y de dedicación exclusiva en las asambleas de las ciudades de Ceuta y Melilla, en las entidades locales, cuando se desempeñen responsabilidades de órganos superiores y directivos municipales, y cuando se desempeñen responsabilidades como personal miembro de los órganos locales para el conocimiento y resolución de las reclamaciones económico-administrativas.

i) Cuando sea designado para formar parte, en calidad de vocal, del Consejo General del Poder Judicial o, en su caso, de los consejos de justicia de las comunidades autónomas.

j) Cuando sea elegido o designado para formar parte de los órganos constitucionales o de los órganos estatutarios de la Comunidad Autónoma Vasca o de cualquier otra comunidad autónoma, así como cuando sea nombrado para cualquier otro cargo de características similares, y cuya elección corresponda al Parlamento Vasco, a las juntas generales, al Congreso de los Diputados, al Senado, a las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, o al pleno de las entidades locales.

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

Baskito

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

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

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

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

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

p) En cualesquiera otros supuestos en que así se determine mediante ley del Parlamento Vasco.

2. El personal funcionario de carrera en situación de servicios especiales percibirá las retribuciones del puesto o cargo efectivo que desempeñe y no las que le correspondan al puesto desempeñado como personal funcionario de carrera, sin perjuicio del derecho a percibir los trienios que tenga reconocidos en cada momento como personal funcionario.

3. Las retribuciones por los trienios del personal en situación de servicios especiales serán abonadas por la administración donde presta sus servicios. Excepcionalmente, y cuando las retribuciones por los trienios que tuvieran reconocidos no pudieran, por causa legal, ser percibidas con cargo a los correspondientes presupuestos, deberán ser retribuidas por la administración o entidad pública que declaró los servicios especiales.

4. El tiempo de permanencia en la situación de servicios especiales se computará a efectos de la carrera profesional del personal funcionario, del reconocimiento de trienios, de la promoción interna, y de los derechos en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación. Estos efectos no le serán reconocidos al personal funcionario que, habiendo ingresado al servicio de las instituciones comunitarias europeas o al de entidades y

Baskito

organismos asimilados, ejercite el derecho de transferencia establecido en el Estatuto del Personal Funcionario de las Comunidades Europeas.

5. El personal funcionario de carrera que se encuentre en situación de servicios especiales tendrá derecho a la reserva del puesto obtenido por concurso con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su permanencia en la misma. La Administración garantizará el reingreso al servicio activo del personal funcionario, conforme a los derechos que tuviera consolidados y de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la administración pública a la que pertenezca.

6. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales desde la fecha del cese para solicitar el reingreso al servicio activo, y, en caso de no hacerlo, serán declarados de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, situación en la que deberán permanecer un mínimo de dos años continuados contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

7. Durante el período transcurrido entre la pérdida de la condición que originó la situación de servicios especiales y el reingreso al servicio activo, el personal funcionario continuará en la situación de servicios especiales.

8. El personal funcionario que tenga la condición de diputado, senador y personal miembro del Parlamento Vasco, juntas generales de los territorios históricos, asambleas legislativas de otras comunidades autónomas o del Parlamento Europeo que pierda esta condición por la disolución de las correspondientes cámaras, o por el fin de su mandato, podrá permanecer en la situación de servicios especiales hasta la constitución de la nueva cámara.

9. La situación de servicios especiales será declarada de oficio cuando el supuesto que origine el pase a dicha situación se produzca dentro de la misma administración o entidad pública. En los demás supuestos, se declarará a instancia del personal funcionario interesado, previa acreditación.

10. La declaración será efectiva a partir de la fecha en que se produzcan los supuestos que dan origen a la misma.

11. El personal funcionario de carrera que haya sido declarado en la situación de servicios especiales no sufrirá menoscabo alguno en el derecho a la promoción profesional por haber sido nombrado alto cargo, miembro del poder judicial o de otros órganos constitucionales o

Baskito

estatutarios o haber sido elegido alcaldesa o alcalde, retribuidos y con dedicación exclusiva, presidenta o presidente de diputaciones o de cabildos o consejos insulares, diputada o diputado o senadora o senador de las Cortes Generales, miembro del Parlamento Vasco o de las asambleas legislativas de las comunidades autónomas, vocal de la Comisión Jurídica Asesora de Euskadi u órgano consultivo de naturaleza y funciones equivalentes, o Titular del Órgano Administrativo de Recursos Contractuales de la Comunidad Autónoma de Euskadi.

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

Artículo 139. Servicio en otras administraciones públicas.

1. El personal funcionario de carrera será declarado en la situación de servicio en otras administraciones públicas en los siguientes supuestos:

a) Cuando mediante los procedimientos de concurso o libre designación obtengan un puesto de trabajo en otra administración pública.

b) Cuando, en virtud de los procesos de transferencias o por disposición legal de la administración a la que acceda, se integren como personal funcionario propio de la misma.

c) Cuando se integren en otra administración pública como consecuencia de supuestos de reasignación de efectivos o movilidad interadministrativa derivados de un convenio suscrito a partir de un plan de ordenación del empleo público.

2. La Administración garantizará, en todo caso, el reingreso al servicio activo del personal funcionario, conforme a los derechos que tuviera consolidados y de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la administración pública a la que pertenezca.

Baskito

3. El personal funcionario en situación de servicio en otras administraciones públicas conservará la condición de personal funcionario de carrera en la administración de origen, sin reserva de puesto ni destino, y se le aplicará el régimen de la administración en la que esté destinado de forma efectiva.

4. El tiempo de servicios en esta situación será computable a los efectos de trienios y carrera profesional como servicio prestado en la administración de origen.

5. El personal funcionario que reingrese al servicio activo en la administración de origen, procedente de la situación de servicio en otras administraciones públicas, obtendrá el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva, conforme al procedimiento previsto en los convenios y demás instrumentos de colaboración suscritos al objeto de facilitar la movilidad interadministrativa entre las administraciones públicas vascas. En defecto de tales convenios o instrumentos, el reconocimiento se realizará por la administración o entidad pública en la que se produzca el reingreso.

6. La situación de servicios en otras administraciones públicas se concederá de oficio cuando sea en virtud de procesos de transferencias; en los demás casos, se declarará a instancia del personal funcionario interesado.

7. La solicitud de reingreso al servicio activo en la administración de origen deberá realizarse en el plazo de treinta días naturales desde la fecha del cese en la administración pública de destino. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, situación en la que deberán permanecer un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

En todo caso, si el cese afectara a personal funcionario en situación administrativa de servicio en otras administraciones públicas que desempeñe un puesto de libre designación, las circunstancias y condiciones sobre el reingreso se ajustarán a lo previsto en el artículo 118.5.d) de esta ley.

8. El personal funcionario que se encuentre en la situación de servicio en otras administraciones públicas como consecuencia de haber obtenido un puesto de trabajo mediante los sistemas de provisión de puestos

Baskito

previstos en esta ley, conservará el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por la administración de origen.

9. El personal funcionario que sea objeto de un proceso de transferencias o de movilidad en los supuestos previstos en las letras b) y c) del apartado 1 de este artículo, se integrará plenamente en la administración de destino y se hallará en la situación de servicio activo en la misma. Le serán reconocidos los derechos económicos inherentes a la posición en la carrera que tuviese adquirida, así como mantendrá todos sus derechos en la administración de origen como si estuviera en activo en la misma.

Las administraciones públicas vascas, al proceder a la integración del personal transferido como personal funcionario propio, respetarán el grupo o subgrupo del cuerpo, escala o agrupación profesional sin requisito de titulación de procedencia.

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

Se reconoce la igualdad entre el personal funcionario de carrera propio de cada una de las administraciones públicas vascas, con independencia de su administración de procedencia.

Artículo 140. Servicios como personal directivo público profesional en el sector público.

1. El personal funcionario de carrera que desempeñe puestos directivos en el sector público, conforme a lo previsto en el artículo 39 de esta ley, pasará a la situación de servicios como personal directivo público profesional, excepto los que sean declarados en servicios especiales conforme a lo previsto en los apartados h) y ñ) del artículo 138.1 de esta ley.

2. El personal funcionario de carrera que se encuentre en la situación de servicios como personal directivo público profesional en el sector público tendrá derecho a la reserva del puesto del que resulta ser titular, bien por concurso, bien mediante asignación de destino tras el correspondiente proceso de acceso a la condición de personal funcionario de carrera, con anterioridad a encontrarse en dicha situación o durante su

Baskito

permanencia en la misma. La Administración garantizará el reingreso al servicio activo del personal funcionario conforme a los derechos que tuviera consolidados y de acuerdo con el sistema de carrera administrativa vigente en la administración pública a la que pertenezca.

3. El personal funcionario en situación de servicios como personal directivo público profesional en el sector público conservará la condición de personal funcionario de carrera en la administración de origen.

4. El personal funcionario que reingrese al servicio activo en la administración de origen, procedente de la situación de servicios como personal directivo público profesional en el sector público, obtendrá el reconocimiento profesional de los progresos alcanzados en el sistema de carrera profesional y sus efectos sobre la posición retributiva conforme a lo previsto en los convenios o instrumentos de colaboración que establecen medidas de movilidad interadministrativa.

En defecto de tales convenios o instrumentos, el reconocimiento se realizará por la administración o entidad pública en la que se produzca el reingreso.

El tiempo de servicios en esta situación será computable a los efectos de antigüedad y carrera profesional como servicio prestado en la administración de origen.

5. El personal funcionario que se encuentre en la situación de servicios como personal directivo público profesional en el sector conservará el derecho a participar en las convocatorias para la provisión de puestos de trabajo que se efectúen por la administración de origen.

6. La solicitud de reingreso al servicio activo en la administración de origen deberá realizarse en el plazo de treinta días naturales desde la fecha del cese en la administración pública de destino y, caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, situación en la que deberá permanecer un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

Artículo 141. Excedencia voluntaria por interés particular.

1. El personal funcionario de carrera podrá obtener la excedencia voluntaria por interés particular cuando haya prestado servicios efectivos de forma continuada en cualquiera de las administraciones públicas o en

Baskito

el sector público durante un período mínimo de dos años inmediatamente anteriores. Se deberá permanecer un mínimo de dos años continuados en esa situación para solicitar el reingreso. Una vez reingresado, el personal funcionario no podrá solicitar otra excedencia voluntaria por interés particular hasta que transcurran un mínimo de tres años de servicios efectivos.

A efectos del cómputo de los plazos indicados, se considerarán como de servicios efectivos los años de permanencia en las situaciones de servicios especiales, expectativa de destino, excedencia para el cuidado de familiares, excedencia por motivos de violencia de género, excedencia por motivos de violencia terrorista, excedencia forzosa temporal y excedencia forzosa. Por el contrario, no será computable el período de suspensión firme de funciones.

2. La excedencia voluntaria por interés particular se declarará a instancia de parte y quedará subordinada a las necesidades temporales del servicio, y deberá motivarse en todo caso su denegación. No podrá declararse cuando al personal funcionario se le instruya expediente disciplinario o se encuentre pendiente del cumplimiento de una sanción.

3. En todo caso, procederá declarar de oficio la excedencia voluntaria por interés particular, cuando, finalizada la causa que determinó el pase a una situación distinta a la de servicio activo, se incumpla la obligación de solicitar el reingreso al servicio activo en el plazo establecido.

4. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria por interés particular no mantendrán la reserva del puesto, no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en esa situación a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación.

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

Artículo 142. Excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino.

1. El personal funcionario de carrera, cuando haya prestado servicios efectivos de forma continuada en cualquiera de las administraciones públicas o en el sector público como personal funcionario durante un período mínimo de tres años inmediatamente anteriores, podrá solicitar una excedencia voluntaria con reserva de puesto, con una duración de

Baskito

entre seis meses y un año. En este caso, no cabrá nueva solicitud hasta haberse acumulado tres años de servicios efectivos desde la finalización de su disfrute.

A efectos del cómputo de los plazos indicados, se considerarán como de servicios efectivos los años de permanencia en las situaciones de servicios especiales, expectativa de destino, excedencia para el cuidado de familiares, excedencia voluntaria por violencia de género, excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista, excedencia forzosa temporal y excedencia forzosa. Por el contrario, no será computable el período de suspensión firme de funciones.

2. La excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino quedará subordinada a las necesidades temporales del servicio, y deberá motivarse en todo caso su denegación. No podrá declararse cuando al personal funcionario se le instruya expediente disciplinario o se encuentre pendiente del cumplimiento de una sanción. Tampoco se podrá declarar en el caso de que se haya aprobado un plan de ordenación del empleo público que suponga, temporal o definitivamente, supresión o reducción de puestos de trabajo en la unidad en la que preste sus servicios.

3. Quienes se encuentren en situación de excedencia voluntaria con reserva de puesto no devengarán retribuciones, ni les será computable el tiempo de permanencia en esa situación a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación.

4. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales desde la conclusión del período de permanencia en la situación de excedencia para solicitar el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, situación en la que deberá permanecer un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

5. El disfrute de la excedencia voluntaria con reserva de puesto y destino impedirá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, ya sea esta de carácter laboral o administrativo, así como desempeñar puestos en calidad de personal eventual o de personal directivo público profesional.

Artículo 143. Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

Baskito

1. Al personal funcionario de carrera se le podrá conceder la excedencia voluntaria por agrupación familiar cuando el cónyuge o persona con la que conviva de hecho resida en otra localidad por haber obtenido y estar desempeñando un puesto de trabajo de carácter definitivo como personal funcionario de carrera o como laboral fijo en cualquiera de las administraciones públicas, en los organismos públicos y entidades de derecho público dependientes o vinculados a ellas, en el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas y demás órganos estatutarios de la Comunidad Autónoma de Euskadi, en la Agencia de Protección de Datos, en el Consejo de Relaciones Laborales, en las diputaciones forales, en las administraciones locales o en las juntas generales de los territorios históricos, así como en los órganos constitucionales o del Poder Judicial, órganos similares de las demás comunidades autónomas, y en la Unión Europea o en organizaciones internacionales.

2. Esta excedencia se concederá a instancia de parte y por una duración mínima de dos años.

3. Para ser declarado en situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar, no será necesario haber prestado servicios efectivos en la Administración pública.

4. La situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar no dará lugar a la reserva de puesto. Tampoco se devengarán retribuciones, ni será computable el tiempo que se permanezca en tal situación a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social.

5. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales desde la conclusión del período de permanencia en la situación de excedencia voluntaria por agrupación familiar, para solicitar el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, debiendo permanecer en dicha situación un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

Artículo 144. Excedencia voluntaria por cuidado de familiares.

1. El personal funcionario de carrera tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de cada hija o hijo, ya lo sea por naturaleza o por adopción o acogimiento permanente o preadoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso, de la resolución judicial o administrativa de adopción o acogimiento.

Baskito

También tendrá derecho a un período de excedencia de duración no superior a tres años para atender al cuidado de un familiar que se encuentre a su cargo, hasta el segundo grado inclusive de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retribuida.

2. El período de excedencia, que podrá ser disfrutado de manera fraccionada si resultara compatible con las necesidades del servicio, será único para cada sujeto causante. Cuando un nuevo sujeto causante diera origen a una nueva excedencia, el inicio del período de la misma pondrá fin al que se viniera disfrutando.

3. Esta excedencia constituye un derecho individual del personal funcionario. En caso de que dos personas funcionarias generasen el derecho a disfrutarla por el mismo sujeto causante, la Administración podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas relacionadas con el funcionamiento de los servicios.

4. El tiempo de permanencia en esta situación será computable a efectos de trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social. Asimismo, será computable a efectos de carrera profesional y se le reservará durante los tres años el puesto y destino que haya desempeñado con carácter inmediatamente anterior a su declaración en situación de excedencia voluntaria por cuidado de familiares, salvo que se trate de un puesto de trabajo reservado a personal eventual o a personal directivo público profesional.

5. El personal funcionario en esta situación podrá participar en los cursos de formación que convoque la Administración.

6. A la conclusión del período de excedencia concedido, se producirá la reincorporación inmediata del personal funcionario al puesto y destino que mantiene reservado, previa solicitud de reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, y deberá permanecer en dicha situación un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

7. El desarrollo de actividades remuneradas durante el tiempo de permanencia en esta situación se sujetará al régimen de incompatibilidades aplicable al personal al servicio de las administraciones

Baskito

públicas y no podrá impedir o menoscabar el cuidado del hijo o hija o familiar.

Artículo 145. Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.

1. Con la finalidad de hacer efectiva su protección o el derecho a la asistencia social integral, las funcionarias de carrera víctimas de violencia de género tendrán derecho a solicitar la situación de excedencia, sin que para ello se requiera haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

2. Durante los seis primeros meses de la excedencia las funcionarias tendrán derecho a la reserva del puesto que desempeñen. Dicho período será computable a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación. Cuando las actuaciones judiciales lo exijan y con la finalidad de garantizar la efectividad del derecho de protección de las víctimas, se podrá prorrogar este período por otros períodos de tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente.

3. Durante los seis primeros meses de esta excedencia, la funcionaria tendrá derecho a percibir las retribuciones íntegras, y, en su caso, las prestaciones familiares por hijas e hijos a su cargo. Los seis meses siguientes percibirá las retribuciones básicas más los trienios.

4. El reingreso al servicio activo se producirá previa solicitud de la persona interesada.

Artículo 146. Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.

1. El personal funcionario de carrera señalado en el artículo 24 de la Ley 4/2008, de 19 de junio, de Reconocimiento y Reparación a las Víctimas del Terrorismo, tendrá derecho a una excedencia de carácter excepcional para hacer efectiva su protección o recibir asistencia cuando haya sido víctima de daños personales físicos o psicofísicos, o amenazas de singular gravedad derivados de acciones terroristas, sin que para ello se requiera haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que sea exigible plazo de permanencia en la misma.

2. Durante los seis primeros meses de esta excedencia se tendrá derecho a la reserva del puesto y destino, siendo computable dicho período a efectos de antigüedad, carrera profesional y derechos del

Baskito

régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación. Se podrá prorrogar este período por otros períodos de tres meses, con un límite de dieciocho meses, y con idénticos efectos a los señalados anteriormente.

3. En los seis primeros meses desde la incorporación a esta excedencia se devengarán en su integridad las retribuciones que se vinieran devengando a la fecha de acceso a la misma. Los seis meses siguientes la persona percibirá las retribuciones básicas más los trienios.

4. El reingreso al servicio activo se producirá previa solicitud de la persona interesada.

Artículo 147. Excedencia voluntaria incentivada.

1. El personal funcionario de carrera que, como consecuencia de la aplicación de planes de ordenación del empleo público, se encuentre en el proceso de reasignación de efectivos a que se refiere el artículo 112 de esta ley, podrá ser declarado, previa solicitud individual de carácter voluntario, en situación de excedencia incentivada.

Igualmente, y previa solicitud al efecto, podrá pasar a esta situación el personal funcionario que se encuentre en la situación de expectativa de destino o de excedencia forzosa como consecuencia de la aplicación de los citados programas de ordenación del empleo público.

2. La excedencia voluntaria incentivada podrá solicitarse por una duración de cinco años e impedirá durante ese período desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, ya sea esta de carácter laboral o administrativo, así como desempeñar puestos en calidad de personal eventual o de personal directivo público profesional.

3. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales, desde la fecha de conclusión del período de permanencia en la situación de excedencia voluntaria incentivada, para solicitar el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, y deberá permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

4. El personal funcionario que hallándose en situación voluntaria incentivada no pudiera obtener el reingreso al servicio activo por falta de

Baskito

vacante continuará en dicha situación hasta tanto se produzca dicha vacante.

5. Quienes pasen a la situación de excedencia voluntaria incentivada tendrán derecho a una mensualidad de las retribuciones básicas y complementarias, excepto las relativas a los objetivos de la gestión y gratificaciones extraordinarias, así como a la parte proporcional de las pagas extraordinarias, devengadas en el último puesto de trabajo desempeñado, por cada año de servicios efectivos y con un máximo de veinticuatro mensualidades.

6. Esta excedencia no dará lugar a la reserva del puesto de trabajo y destino, y el tiempo de permanencia en la misma no se computará a efectos de carrera profesional, trienios y derechos del régimen de la Seguridad Social que sea de aplicación.

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

Artículo 148. Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público.

1. El personal funcionario de carrera podrá acogerse a la excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público por encontrarse en servicio activo como personal funcionario de carrera o interino, estatutario fijo o temporal en otro cuerpo, o escala o agrupación profesional sin requisito de titulación o como personal laboral fijo o temporal de cualquier administración pública, salvo que hubiese obtenido la oportuna compatibilidad, o pase a prestar servicios en entidades del sector público y no le corresponda quedar en otra situación.

2. La excedencia se concederá de oficio en el supuesto de pasar a prestar servicios en otro cuerpo, escala o agrupación profesional sin requisito de titulación o como personal laboral de la misma administración o entidad pública. En los demás casos, se declarará a instancia del personal funcionario interesado.

3. El personal funcionario de carrera podrá permanecer en esta situación en tanto se mantenga la relación de servicios que dio lugar a la misma.

Baskito

4. El personal funcionario de carrera dispondrá de treinta días naturales desde la fecha del cese para solicitar el reingreso al servicio activo. Caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular, y deberá permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

5. El personal funcionario de carrera en situación de excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público conservará la condición de personal funcionario de carrera en la administración de origen, sin reserva de puesto ni destino, y se le aplicará el régimen de la administración pública en la que esté destinado de forma efectiva.

6. En los casos en que la Administración pública proceda a la creación de una entidad instrumental en el sector público propio, incluidas las reguladas en el artículo 7 de esta ley, o a la adscripción de personal funcionario a una entidad ya creada, el personal funcionario de carrera que sea asignado a esas entidades o que vaya a prestar servicios en las mismas a través de programas específicos o convenios suscritos se acogerá a la situación de excedencia para prestar servicios en el sector público. En estos casos, el tiempo de permanencia en la misma será computado a efectos de trienios y carrera profesional, y tendrá, asimismo, derecho a participar en todos los procedimientos de provisión de puestos en la administración en la que se encuentra en excedencia sin necesidad de renunciar al puesto de trabajo que desempeñe en la citada entidad.

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

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

Artículo 149. Expectativa de destino.

1. El personal funcionario de carrera afectado por un proceso de reasignación de efectivos será declarado en situación de expectativa de destino.

Baskito

2. El personal funcionario de carrera en expectativa de destino percibirá las retribuciones básicas, el complemento de carrera profesional o, en su defecto, el del grado personal consolidado, así como el cincuenta por ciento del complemento de puesto que le corresponda en el puesto de trabajo que desempeñaba antes de pasar a esta situación.

3. El personal funcionario de carrera que se encuentre en expectativa de destino vendrá obligado a:

a) Aceptar los destinos en puestos de características similares a las desempeñadas anteriormente siempre que se le ofrezcan en el ámbito espacial del territorio histórico donde estaba destinado.

b) Desempeñar temporalmente puestos de trabajo de características similares a las que tenía el anterior, siempre que se requiera por necesidades del servicio. El desempeño temporal de estos puestos interrumpirá el cómputo del plazo previsto en el apartado cuarto de este artículo.

c) Participar en los concursos de provisión de puestos siempre que se convoquen plazas adecuadas a su cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional sin requisito de titulación situados asimismo en el territorio histórico donde estaba destinado.

d) Participar obligatoriamente en los programas evaluados de formación a los que se le convoque con la finalidad de reforzar sus competencias profesionales.

4. El período máximo de duración de la situación de expectativa de destino será de un año, transcurrido el cual se pasará a la situación de excedencia forzosa temporal.

5. A los restantes efectos, esta situación se equipara a la de servicio activo.

Artículo 150. Excedencia forzosa temporal.

1. El personal funcionario de carrera pasará a la situación de excedencia forzosa temporal por el transcurso del tiempo máximo de permanencia en la situación de expectativa de destino o por el incumplimiento de las obligaciones derivadas de la misma.

Baskito

2. La duración máxima de la excedencia forzosa temporal será de tres años, transcurridos los cuales se pasará a la situación de excedencia forzosa.

3. El personal funcionario de carrera declarado en situación de excedencia forzosa temporal tendrá derecho a la percepción de las retribuciones básicas y el complemento de carrera profesional o, en su defecto, el grado personal consolidado. El tiempo de permanencia en tal situación será computable a efectos de trienios, derechos pasivos y, en su caso, consolidación del grado personal o de nivel de carrera profesional.

Artículo 151. Excedencia forzosa.

1. El personal funcionario de carrera pasará a la situación de excedencia forzosa en los siguientes supuestos:

a) En los supuestos en los que debiendo procederse a la adscripción provisional, no sea posible por la falta de un puesto vacante propio de su cuerpo, escala o agrupación sin requisito de titulación o no reúna los requisitos para su provisión, a salvo de lo previsto en el artículo 141.5 de esta ley.

b) Si cumplido el período de suspensión firme de funciones, en las condiciones señaladas en el artículo 155.4, el personal funcionario solicita el reingreso y no hubiera puesto vacante de su cuerpo, escala o agrupación sin requisito de titulación o no reúna los requisitos para su provisión.

c) Cuando proceda de la situación de excedencia forzosa temporal, por transcurso del tiempo máximo de permanencia en la misma o por incumplimiento de las obligaciones determinadas en el artículo 149.3 de esta ley.

2. El personal funcionario de carrera en situación de excedencia forzosa tendrá derecho a la percepción de las retribuciones básicas y al cincuenta por ciento del complemento de carrera profesional reconocido o, en su defecto, al cincuenta por ciento del grado personal consolidado. El período de permanencia en tal situación será computable a efectos de carrera profesional, trienios y derechos en el régimen de la Seguridad Social que les sea de aplicación.

3. El personal funcionario de carrera al que, encontrándose en situación de excedencia forzosa, se le asigne un destino en el marco de la

Baskito

aplicación de planes de ordenación del empleo público, por el que vea modificado su lugar de residencia, tendrá derecho a las indemnizaciones que por tal concepto se establecen en la normativa sobre la materia.

Artículo 152. Régimen jurídico de la excedencia forzosa.

1. El personal funcionario de carrera en situación de excedencia forzosa deberá participar en todos los concursos que se convoquen para la provisión de puestos de trabajo de su cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional sin requisito de titulación y, asimismo, podrá estar obligado, en función de que así se considere necesario por el órgano competente en materia de función pública, a participar en los programas de formación evaluada que oferte la administración correspondiente, con la finalidad de adaptar sus conocimientos y destrezas a las necesidades funcionales de la Administración y a los posibles puestos de trabajo que pueda cubrir.

2. En todo caso, la Administración dispondrá el reingreso obligatorio al servicio activo en el momento en que exista vacante dotada presupuestariamente y el personal funcionario de carrera vendrá obligado a aceptar el destino que se le adjudique, siempre que se trate de puestos de trabajo propios de su cuerpo, escala, especialidad o agrupación profesional sin requisito de titulación, y cumpla los requisitos exigidos en las relaciones de puestos de trabajo o instrumentos similares.

3. El personal funcionario de carrera que incumpliera las obligaciones a que se refiere este artículo o no se reincorpore al servicio activo en el plazo de treinta días naturales, cuando la Administración así lo hubiera dispuesto con carácter obligatorio, será declarado de oficio en situación de excedencia voluntaria por interés particular, y deberá permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados.

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

a) Terminación del plazo de solicitudes para tomar parte en el concurso.

b) Último día habilitado para participar en los programas obligatorios de formación evaluada.

Baskito

c) Finalización del plazo de treinta días naturales dispuestos por la Administración para la reincorporación obligatoria al servicio activo del personal funcionario afectado.

4. El personal funcionario de carrera en situación de excedencia forzosa no podrá desempeñar puestos de trabajo en el sector público bajo ningún tipo de relación funcionarial o contractual, sea esta de naturaleza administrativa o laboral, así como tampoco puestos reservados al personal eventual o al personal directivo. Si obtuviera un puesto de trabajo en el sector público, pasaría a la situación administrativa que correspondiera conforme a lo previsto en esta ley.

Artículo 153. Suspensión de funciones.

1. La suspensión de funciones podrá ser provisional o firme.

2. El personal funcionario declarado en suspensión de funciones quedará privado, durante el período de permanencia en tal situación, del ejercicio de sus funciones y de todos los derechos inherentes a su condición, sin perjuicio de lo dispuesto en esta ley para el supuesto de suspensión provisional.

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

Artículo 154. Suspensión provisional de funciones.

1. Podrá acordarse la suspensión de funciones con carácter provisional como consecuencia de la tramitación de un procedimiento judicial o expediente disciplinario cuando, con carácter excepcional, así lo exija la protección del interés público.

2. La suspensión provisional durante la tramitación de un expediente disciplinario será declarada por el órgano competente para ordenar su incoación. El tiempo de suspensión provisional durante la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo que la demora hubiera sido imputable al personal funcionario expedientado.

Baskito

3. El tiempo de suspensión provisional del personal funcionario sometido a procedimiento judicial podrá prolongarse durante toda la tramitación de la causa penal.

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

La declaración de suspensión provisional en este caso, será efectuada por el órgano competente en materia de función pública de cada administración o entidad pública, con efectos desde la decisión judicial.

4. Asimismo, el personal funcionario suspenso provisional perderá el puesto de trabajo en aquellos casos en que la medida cautelar exceda del período de seis meses como consecuencia de la paralización del procedimiento por causas imputables a la persona afectada.

5. El personal funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir en esta situación sus retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hijas e hijos a su cargo, salvo en los supuestos de incomparecencia o dilación del expediente imputable a él, que determinará la pérdida del derecho a toda retribución.

6. Si, resuelto el expediente, la suspensión no fuera declarada firme, procederá la reincorporación inmediata del personal funcionario a su puesto de trabajo, el abono de las retribuciones dejadas de percibir y el cómputo como servicio activo del tiempo de permanencia en la situación de suspenso provisional, incluidos los derechos en relación con la carrera profesional, el reconocimiento de trienios, la promoción interna y los derechos en el régimen de la Seguridad Social que le sea de aplicación.

Artículo 155. Suspensión firme de funciones.

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

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

2. La suspensión firme determinará la pérdida del puesto y destino cuando exceda de seis meses.

Baskito

3. Una vez cumplida la sanción, el personal funcionario dispondrá de treinta días naturales para solicitar y hacer efectivo el reingreso al servicio activo y, caso de no hacerlo, será declarado de oficio en la situación administrativa de excedencia voluntaria por interés particular.

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

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

5. Mientras dure la suspensión firme no se podrá participar en los procesos para la provisión de puestos de trabajo.

Artículo 156. Reingreso al servicio activo.

1. El personal funcionario deberá solicitar el reingreso en su administración de origen dentro del plazo establecido para cada situación administrativa concreta.

2. El reingreso al servicio activo se acordará por resolución del órgano competente en materia de función pública correspondiente y deberá efectuarse en la fecha que se determine en la misma, a partir de la cual desplegará sus efectos económicos.

3. La falta de toma de posesión en el plazo establecido en la resolución, salvo causas justificadas, dará lugar a la declaración de excedencia voluntaria por interés particular, y deberá permanecer en la misma un mínimo de dos años continuados, contados a partir del día siguiente a la finalización del plazo establecido para efectuar la solicitud de reingreso.

4. El reingreso al servicio activo estará condicionado al cumplimiento del régimen de incompatibilidades aplicable al personal al servicio de las administraciones públicas.

El reingreso al servicio activo se realizará a un puesto o dotación sin titular que se adecue al cuerpo, escala, subescala, opción, agrupación profesional sin requisito de titulación, clase o categoría, así como a las competencias profesionales que se acrediten mediante el reconocimiento

Baskito

del grado de desarrollo profesional o, en su defecto, del grado personal consolidado por el personal funcionario. Dicho reingreso no podrá realizarse a aquellos puestos comprometidos e identificados de manera individualizada en procesos de selección o provisión definitiva.

Artículo 157. Reingreso al servicio activo proveniente de una situación que conlleve reserva de puesto.

1. El reingreso al servicio activo del personal funcionario que provenga de una situación que conlleve reserva de puesto de trabajo se efectuará dentro del plazo establecido para cada situación, será efectivo a partir de la fecha de la notificación de la resolución correspondiente y deberá realizarse en el plazo máximo de tres días a contar desde el mismo día de la notificación.

2. Al personal funcionario que durante su permanencia en una situación que conlleva reserva de puesto de trabajo haya perdido dicha reserva y cese posteriormente en su puesto de trabajo en virtud de lo dispuesto en los artículos 95.1, apartados a) y c), 101 y 103 de esta ley se le adscribirá provisionalmente en su administración de origen, con ocasión de su reingreso, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo, a un puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o agrupación profesional sin requisito de titulación para el que cumpla los requisitos exigidos en la relación de puestos de trabajo, preferentemente en la misma localidad y, en su defecto, en el mismo territorio histórico, conforme al procedimiento que establezca cada administración, y cuyo nivel no sea inferior en más de dos niveles al anteriormente desempeñado, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 105.5 de la propia ley.

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

1. El reingreso del personal funcionario que no tenga reserva de puesto de trabajo se producirá preferentemente mediante la participación en los procedimientos de provisión de puestos de trabajo a través de los sistemas de concurso y de libre designación. También podrán reingresar mediante su adscripción con carácter provisional a una vacante propia de su cuerpo, escala o agrupación profesional sin requisito de titulación, situación en la que permanecerán hasta tanto obtengan destino definitivo por alguno de los procedimientos ordinarios de provisión de puestos de trabajo.

Baskito

2. Al personal funcionario que reingrese por adscripción provisional, en tanto no obtenga otro con carácter definitivo, se le adscribirá a un puesto de trabajo propio de su cuerpo, escala o agrupación profesional sin requisito de titulación, para el que cumpla los requisitos en la relación de puestos de trabajo, conforme al procedimiento que establezca cada una de las administraciones públicas vascas, y cuyo nivel no sea inferior en más de dos niveles al de su grado consolidado.

3. El reingreso al servicio activo de personal funcionario que no tenga reserva de puesto de trabajo se condicionará a la existencia de vacante dotada presupuestariamente y se efectuará conforme al siguiente orden de prelación de las posibles situaciones administrativas en que puede encontrarse el personal funcionario:

a) Excedencia forzosa temporal.

b) Expectativa de destino.

c) Excedencia forzosa.

d) Excedencia voluntaria por motivos de violencia de género.

e) Excedencia voluntaria por motivos de violencia terrorista.

f) Excedencia voluntaria para prestar servicios en el sector público en el caso regulado en el artículo 148.6 de esta ley.

g) Resto de excedencias voluntarias para prestar servicios en el sector público.

h) Excedencia voluntaria por agrupación familiar.

i) Excedencia voluntaria por interés particular.

j) Servicio en otras administraciones públicas.

k) Excedencia voluntaria incentivada.

l) Suspensión de funciones.

4. El personal funcionario que solicite el reingreso al servicio activo y no pueda obtenerlo, bien por falta de vacante dotada presupuestariamente propia de su cuerpo, escala o agrupación profesional sin requisito de titulación, bien porque existiendo dicha vacante no cumple los requisitos de acceso a la misma establecidos en la relación de puestos de trabajo, pasará a la situación de excedencia forzosa hasta que

Baskito

sea posible el reingreso al servicio activo con ocasión de vacante, salvo lo dispuesto en el artículo 141.5 y 149.4 de esta ley.

Artículo 159. Situaciones administrativas del personal funcionario interino.

1. Al personal funcionario interino se le aplicará, con las particularidades derivadas de la naturaleza de su condición, las situaciones administrativas de servicio activo y suspensión de funciones.

2. Además de las situaciones previstas en el apartado anterior, el personal funcionario interino podrá acogerse, manteniendo la reserva de su puesto, a las situaciones administrativas siguientes:

a) Excedencia por cuidado de familiares.

b) Excedencia por razón de violencia de género y por violencia terrorista.

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

Artículo 160. Situaciones del personal laboral.

1. El personal laboral al servicio de las administraciones públicas vascas se regirá por el Estatuto de los Trabajadores y por los convenios colectivos que les sean de aplicación.

2. Los convenios colectivos podrán determinar la aplicación de este título al personal laboral fijo incluido en su ámbito de aplicación en todo aquello que resulte compatible con el Estatuto de los Trabajadores.

TÍTULO XI

Derechos, deberes, código de conducta, incompatibilidades y responsabilidades del personal empleado público vasco

Baskito

CAPÍTULO I

Derechos del personal empleado público vasco. Permisos, vacaciones y régimen de jornada laboral

Artículo 161. Derechos individuales del personal empleado público vasco.

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

a) A la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera.

b) A ser informado por sus jefes inmediatos de los fines, organización y funcionamiento de la unidad administrativa correspondiente y, en especial, de su dependencia jerárquica y de las atribuciones, deberes y responsabilidades que le incumben.

c) Al desempeño efectivo de las funciones y de las tareas propias de su condición profesional y de acuerdo con la progresión alcanzada en su carrera profesional.

d) A la progresión en la carrera profesional y promoción interna en los términos establecidos en esta ley.

e) A percibir las retribuciones y las indemnizaciones por razón del servicio.

f) A participar en la consecución de los objetivos atribuidos a la unidad donde preste sus servicios.

g) A la formación continua y a la actualización permanente de sus conocimientos y capacidades profesionales, preferentemente en horario laboral.

h) Al respeto de su intimidad, orientación sexual, identidad de género, propia imagen y dignidad en el trabajo.

i) A la atención y protección frente al acoso sexual y por razón de sexo, moral y laboral.

j) A la no discriminación por razón de nacimiento, origen racial o étnico, género, sexo u orientación sexual, religión o convicciones, opinión, discapacidad, edad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Baskito

k) A acogerse a medidas que favorezcan la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

l) A la libertad de expresión dentro de los límites del ordenamiento jurídico.

m) A la protección y privacidad de los datos de carácter personal de los empleados públicos.

n) A las vacaciones, descansos y permisos.

ñ) A la jubilación según los términos y condiciones establecidas en las normas aplicables.

o) A las prestaciones de la Seguridad Social correspondientes al régimen que le sea de aplicación.

p) A las prestaciones de asistencia sanitaria y de acción social que correspondan.

q) A la libre asociación profesional.

r) A la defensa jurídica y protección por parte de la Administración pública en los procedimientos que se sigan ante cualquier orden jurisdiccional como consecuencia del ejercicio legítimo de sus funciones o cargos públicos.

s) A recibir protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo.

t) A los demás derechos reconocidos por el ordenamiento jurídico.

u) A la adaptación de los puestos de trabajo en condiciones de accesibilidad universal, incorporando las adaptaciones necesarias para que las personas empleadas públicas con discapacidad puedan desarrollar sus funciones.

Artículo 162. Derechos individuales ejercidos colectivamente.

El personal empleado público vasco tendrá los siguientes derechos individuales ejercidos colectivamente:

a) Derecho de libertad sindical.

b) Derecho a la negociación colectiva.

c) Derecho a la participación institucional en la determinación de las condiciones de trabajo.

Baskito

d) Derecho de huelga, con la garantía del mantenimiento de los servicios esenciales de la comunidad.

e) Derecho de reunión.

f) Derecho al planteamiento de conflictos colectivos de trabajo, de acuerdo con la legislación aplicable en cada caso.

Artículo 163. Permisos del personal empleado público vasco.

1. El personal empleado público dispondrá de los permisos regulados en la legislación básica de empleo público, en las leyes y reglamentos aplicables, así como los que se prevean, en su caso, en los instrumentos de negociación colectiva.

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

3. Al personal laboral le serán de aplicación los permisos que se prevén en la legislación laboral, en los convenios colectivos y, en su caso, los previstos en la legislación básica de empleo público.

4. Las condiciones y períodos de disfrute de los permisos deberán garantizar las necesidades de prestación del servicio público.

Artículo 164. Vacaciones.

1. El personal funcionario tendrá derecho a disfrutar, durante cada año natural, de unas vacaciones retribuidas de veintidós días hábiles, o de los días que correspondan proporcionalmente si el tiempo de servicio durante el año fue menor.

2. A los efectos de lo previsto en este artículo, no se considerarán como hábiles los sábados, sin perjuicio de las adaptaciones que se establezcan para los horarios especiales.

3. Las condiciones y períodos de disfrute de las vacaciones deberán garantizar las necesidades de prestación del servicio público, fijándose en

Baskito

cada caso las mismas previa negociación con la representación de personal.

Artículo 165. Jornada de trabajo. Ordenación del tiempo de trabajo.

1. La jornada de trabajo es el tiempo durante el cual el personal empleado público debe permanecer en el trabajo a disposición de la entidad correspondiente y en el ejercicio de su actividad y de sus funciones.

2. Las administraciones públicas vascas establecerán la jornada general y las especiales de trabajo de su personal, previa negociación colectiva al efecto. La jornada de trabajo fijará su duración total anual y la distribución de la misma. En todo caso, esta distribución deberá garantizar el tiempo de descanso correspondiente a vacaciones y a permisos por asuntos particulares que corresponda al personal empleado público.

3. La jornada de trabajo podrá ser a tiempo completo o a tiempo parcial. Reglamentariamente, se regulará la jornada a tiempo parcial, así como la posibilidad de desempeñar parcialmente el trabajo desde el domicilio de la persona empleada pública mediante la aplicación de instrumentos telemáticos.

4. La jornada del personal laboral se regirá por lo previsto en este artículo y por la legislación laboral que sea de aplicación.

CAPÍTULO II

Código ético y de conducta del personal empleado público vasco

Artículo 166. Principios generales que inspiran el código ético y de conducta del personal empleado público vasco.

1. Sin perjuicio de lo establecido en el Estatuto Básico del Empleado Público en relación con el código de conducta y los principios éticos y de conducta a observar por el personal funcionario, laboral y estatutario del sector público, y de conformidad con la regla de que los valores y principios éticos corresponden a cada institución y no a cada uno de los colectivos humanos que prestan servicio en su seno, en el ejercicio de sus funciones, el personal empleado público vasco respetará los mismos principios generales que rigen el código de conducta de los cargos

Baskito

públicos del sector público vasco, según lo dispuesto en la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos.

2. De conformidad con lo dispuesto en el punto anterior, la actuación profesional del personal empleado público vasco se llevará a cabo desde el respeto a los principios de integridad y transparencia y con plena observancia de los principios de conducta individual, de calidad institucional y de relación con la ciudadanía recogidos en los artículos 6, 7 y 8 de la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos.

3. El Gobierno Vasco, a propuesta de la Inspección General de Personal y Servicios, aprobará un código de conducta para el personal empleado público del sector público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Euskadi, que desarrollará los principios citados en el punto anterior e incluirá un sistema de seguimiento y evaluación encaminado a garantizar su observancia real y efectiva.

4. Las administraciones públicas vascas aprobarán un código ético y de conducta para su personal en desarrollo de los principios establecidos en los apartados anteriores.

CAPÍTULO III

Responsabilidad y régimen de incompatibilidades

Artículo 167. Responsabilidad del personal empleado público vasco.

Las personas empleadas públicas son responsables de la buena gestión de los servicios encomendados, todo ello sin perjuicio de la responsabilidad que corresponde a sus superiores jerárquicos, a los que en todo momento deberán dar cuenta de las anomalías que hubieran observado en el servicio.

Artículo 168. Responsabilidad patrimonial.

Las administraciones públicas, cuando hubieren indemnizado a las personas lesionadas, se dirigirán de oficio contra sus autoridades y su personal empleado público causantes de daños por dolo, culpa o negligencia graves, por el incorrecto funcionamiento de los servicios públicos, mediante la instrucción del correspondiente expediente, y previa audiencia de la persona interesada.

Baskito

Artículo 169. Responsabilidad penal.

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

Artículo 170. Responsabilidad disciplinaria.

La responsabilidad disciplinaria del personal empleado público será efectiva de conformidad con lo dispuesto en el título XII de esta ley.

Artículo 171. Régimen de incompatibilidades.

1. El personal empleado público vendrá obligado a observar estrictamente el régimen de incompatibilidades establecido en la legislación vigente, y las administraciones públicas vascas, a la exigencia de su cumplimiento.

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

TÍTULO XII

Régimen disciplinario

CAPÍTULO I

Disposiciones generales y principios del régimen disciplinario

Artículo 172. Ámbito de aplicación.

1. Este título y las normas reglamentarias que lo desarrollen se aplicarán al personal funcionario y al personal directivo público profesional.

2. El régimen disciplinario del personal laboral se regirá por lo dispuesto en la normativa básica del empleo público y en lo no previsto en él, por la legislación laboral, por los convenios colectivos que suscriban las diferentes administraciones públicas y por las previsiones contenidas en este título.

Baskito

Artículo 173. Ejercicio de la potestad disciplinaria. Responsabilidad disciplinaria.

1. Las administraciones públicas vascas corregirán disciplinariamente las infracciones del personal a su servicio cometidas en el ejercicio de sus funciones y cargos, sin perjuicio de la responsabilidad patrimonial o penal que pueda derivarse de tales conductas.

2. Cuando de la instrucción de un procedimiento disciplinario resulte la existencia de indicios fundados de responsabilidad penal, se suspenderá su tramitación poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

3. Los hechos declarados probados por resoluciones judiciales firmes vinculan a la Administración.

4. El personal funcionario que induzca a otras personas a la realización de actos o conductas constitutivos de falta disciplinaria incurrirá en la misma responsabilidad que éstas.

5. Igualmente, incurrirá en responsabilidad el personal funcionario que encubriere las faltas consumadas muy graves o graves, cuando de dichos actos se derive daño grave para la Administración o la ciudadanía.

6. Al personal funcionario que en virtud de lo previsto en esta ley se encuentre desempeñando puestos de trabajo en otras administraciones públicas vascas le será de aplicación el régimen disciplinario de la administración de destino mientras mantenga su relación funcionarial con la misma, con excepción de la sanción de separación definitiva del servicio, que deberá ser acordada por el órgano competente de la administración de procedencia.

Artículo 174. Principios del régimen disciplinario.

Los principios del régimen disciplinario serán los siguientes:

a) Principio de legalidad y de tipicidad de faltas y sanciones:

1. El personal funcionario únicamente puede ser sancionado por las acciones u omisiones tipificadas como faltas en esta ley o en otras leyes.

2. Las disposiciones reglamentarias de desarrollo podrán introducir especificaciones o graduaciones en los tipos de infracciones o sanciones establecidas en esta ley, sin alterar su naturaleza y límites.

Baskito

3. Las normas definidoras de las infracciones y de las sanciones no son susceptibles de aplicación analógica.

b) Principio de irretroactividad de las disposiciones sancionadoras no favorables y de retroactividad de las favorables a la persona presunta infractora.

c) Principio de proporcionalidad, aplicable tanto a la clasificación de las infracciones y sanciones como a su aplicación.

d) Principio de culpabilidad.

e) Principio de presunción de inocencia y derecho a utilizar los medios de prueba pertinentes para la defensa.

f) Principio de *non bis in idem,* cuando exista identidad de sujeto, hecho y fundamento.

Artículo 175. Extinción de la responsabilidad disciplinaria y prescripción de faltas y sanciones.

1. La responsabilidad disciplinaria se extingue por alguna de las siguientes causas:

a) Cumplimiento de la sanción.

b) Fallecimiento.

c) Prescripción de la falta o sanción.

2. Las faltas muy graves prescribirán a los tres años; las graves, a los dos años, y las leves, a los seis meses. El plazo de prescripción de las faltas comenzará a contarse desde que se hubiere cometido o, cuando se trate de falta continuada, desde el cese de su comisión.

3. Las sanciones impuestas por faltas muy graves prescriben a los tres años; las impuestas por faltas graves, a los dos años, y las impuestas por faltas leves, al año. El plazo de prescripción de las sanciones comenzará a contarse desde la firmeza en vía administrativa de la resolución sancionadora.

Artículo 176. Anotación y cancelación de sanciones disciplinarias.

1. Las sanciones disciplinarias, una vez sean firmes, se anotarán en el expediente personal de la persona funcionaria. Las anotaciones se

Baskito

cancelarán de oficio o a instancia de parte, conforme a los siguientes períodos, computados desde el cumplimiento de la sanción:

a) Un año para las sanciones impuestas por faltas leves.

b) Dos años para las sanciones impuestas por faltas graves.

c) Tres años para las sanciones impuestas por faltas muy graves.

2. En ningún caso se computarán a efectos de reincidencia las anotaciones canceladas.

CAPÍTULO II

Infracciones disciplinarias

Artículo 177. Tipificación de infracciones.

1. Constituye falta disciplinaria la acción u omisión que conlleve el incumplimiento de cualquiera de las obligaciones o deberes tipificados en este capítulo, en otras leyes o, en su caso, en los reglamentos de desarrollo.

2. Las faltas disciplinarias se clasifican en:

a) Muy graves.

b) Graves.

c) Leves.

Artículo 178. Faltas muy graves.

Son faltas muy graves:

a) El incumplimiento del deber de respeto al ordenamiento jurídico vigente, en el ejercicio de funciones públicas.

b) Cualquier actuación que suponga discriminación por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad, orientación sexual, lengua, opinión, lugar de nacimiento o vecindad, sexo, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

Baskito

c) El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual, así como el acoso moral, sexual o por razón de sexo.

d) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones del personal responsable o directivo referidas al desempeño del puesto de trabajo, cuando no sean constitutivas de falta grave.

e) Aceptar cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que se ofrezca en función de su condición de persona funcionaria y que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, cuando no sea constitutivo de falta grave y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

f) El abandono del servicio, así como no hacerse cargo de las tareas o funciones que la persona empleada pública tiene encomendadas, siempre que esta circunstancia revista notoria gravedad.

g) La adopción de acuerdos manifiestamente ilegales que causen perjuicio grave a la Administración o a la ciudadanía.

h) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función.

i) La negligencia en la custodia de secretos oficiales, declarados así por ley o clasificados como tales, que sea causa de su publicación o que provoque su difusión o conocimiento indebido.

j) El incumplimiento del deber de guardar secreto respecto de los datos e informaciones que conozcan en el ejercicio de sus funciones desempeñadas en el órgano al que se refiere el artículo 24 de la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos, y en el Registro de Actividades y de Bienes y Derechos Patrimoniales, establecido en la legislación en materia de incompatibilidades de los cargos públicos.

k) El notorio incumplimiento de las funciones esenciales inherentes al puesto de trabajo o de las funciones encomendadas.

l) La violación de la imparcialidad, utilizando las facultades atribuidas para influir en procesos electorales de cualquier naturaleza y ámbito.

m) La desobediencia abierta a las órdenes o instrucciones de un superior, salvo que constituyan infracción manifiesta del ordenamiento jurídico.

Baskito

n) La prevalencia de la condición de persona empleada pública para obtener un beneficio indebido para sí o para otra persona.

ñ) La obstaculización del ejercicio de libertades públicas y de derechos sindicales.

o) El incumplimiento de la obligación de atender los servicios esenciales en caso de huelga, así como la participación en huelgas de quienes lo tengan prohibido por ley.

p) La realización de actos limitativos de la libertad de expresión, de pensamiento, ideas y opiniones.

q) La comisión de una falta grave cuando en un período de un año hubiera sido objeto de sanción por otras dos faltas graves.

r) El incumplimiento de las normas sobre incompatibilidades cuando ello dé lugar a una situación de incompatibilidad.

s) La incomparecencia injustificada a las comisiones de investigación del Parlamento Vasco, de las Juntas Generales o, en su caso, de alguna de las cámaras de las Cortes Generales.

t) La falta injustificada de colaboración con el Tribunal Vasco de Cuentas Públicas.

u) El acoso laboral.

v) La realización de actos encaminados a coartar el libre ejercicio del derecho de huelga, así como a impedir la asistencia al puesto de trabajo de quienes no quieran ejercer el derecho de huelga.

w) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando se deriven riesgos o daños para el propio personal funcionario o terceras personas.

x) La infracción o aplicación indebida de los preceptos contenidos en la normativa sobre contratos del sector público, cuando mediare, al menos, negligencia grave.

y) La realización dentro de la jornada laboral, de manera reiterada o con ánimo de lucro, de otro tipo de actividades personales o profesionales.

z) Causar daños muy graves por negligencia o mala fe en el patrimonio de la administración pública en la que desempeña sus funciones la persona empleada pública.

Baskito

Aa) Causar daños graves para terceros, ya sean personas o bienes, por la inobservancia de medidas de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Bb) Aquellas otras conductas que las leyes califiquen como falta muy grave.

Artículo 179. Faltas graves.

Son faltas graves:

a) El incumplimiento de las órdenes o instrucciones del personal responsable y/o directivo referidas al desempeño del puesto de trabajo, cuando no sean constitutivas de falta muy grave.

b) La falta grave de consideración, atención o respeto a la ciudadanía en su trato con el personal empleado público, así como no facilitar a la ciudadanía el ejercicio de sus derechos o el cumplimiento de sus deberes.

c) Causar, por negligencia o mala fe, graves daños en los bienes y documentos de la Administración pública o adoptar conductas que no velen por su conservación.

d) Utilizar de forma reiterada indebidamente los medios, incluidos los telemáticos, que la Administración pública ha puesto a su disposición para el cumplimiento de las funciones propias del puesto de trabajo asignado.

e) Aceptar cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas que se ofrezca en función de su condición de persona funcionaria y que vaya más allá de los usos habituales, sociales y de cortesía, cuando no sea constitutivo de falta muy grave y sin perjuicio de lo establecido en el Código Penal.

f) El incumplimiento del deber de discreción profesional y de reserva respecto de los asuntos que conozcan por razón del puesto de trabajo cuando causen perjuicio a la Administración o se utilicen en provecho propio.

g) La tolerancia de las personas responsables de la unidad o del personal directivo público ante la comisión de faltas por el personal subordinado.

h) La emisión de informes y la formulación de propuestas manifiestamente ilegales, cuando causen perjuicio a la Administración o a la ciudadanía y no constituyan falta muy grave.

Baskito

i) La falta grave de atención y respeto hacia el personal responsable, subordinado, directivo o hacia el resto de personal empleado público.

j) El incumplimiento de las disposiciones en materia de incompatibilidades, cuando no constituyan falta muy grave.

k) La falta de diligencia en el desempeño de sus tareas y la falta de rendimiento que afecte al normal funcionamiento de los servicios y no constituya falta muy grave.

l) El abuso de autoridad en el ejercicio del puesto de trabajo.

m) La intervención en un procedimiento administrativo cuando existan causas de abstención legalmente establecidas, salvo que sea constitutivo de falta muy grave.

n) El incumplimiento injustificado de la jornada de trabajo que suponga un mínimo de diez horas al mes natural. A tal efecto, se entiende por mes natural el período comprendido desde el primer día hasta el último de cada uno de los doce meses que integran el año.

ñ) Las acciones u omisiones dirigidas a evadir los sistemas de control horario o a impedir que sean detectados los incumplimientos horarios.

o) La tercera falta injustificada de asistencia en un período de tres meses, cuando las dos anteriores hubieran sido objeto de sanción por falta leve.

p) El incumplimiento de las obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales, cuando no constituya falta muy grave.

q) El incumplimiento de las normas sobre bajas por enfermedad o accidente.

r) La simulación de enfermedad o accidente cuando comporte ausencia del trabajo.

s) La ausencia injustificada del puesto de trabajo durante la jornada laboral.

t) Emplear o autorizar para usos particulares medios o recursos de carácter oficial o facilitarlos a terceros, salvo que por su escasa entidad constituya falta leve.

u) La falta de asistencia reiterada, sin causa justificada, a los programas de formación que estén inscritos, siempre que estos se desarrollen en horario laboral.

Baskito

v) La negativa no motivada a participar como miembro de la junta electoral en las elecciones a representantes de personal.

w) La publicación o utilización indebida de la documentación o información a que tengan o hayan tenido acceso por razón de su cargo o función, cuando no constituya falta muy grave.

x) La emisión de informes sobre asuntos de servicio que, sin faltar abiertamente a la verdad, desnaturalicen la misma valiéndose de términos ambiguos, confusos o tendenciosos, o la alteren mediante inexactitudes, cuando desvirtuarla tenga por objeto la obtención de un beneficio propio o ajeno, o cause perjuicio a la Administración o a la ciudadanía.

Artículo 180. Faltas leves.

Son faltas leves:

a) La falta de consideración, atención o respeto a la ciudadanía, a las personas superiores jerárquicas, compañeras o subordinadas, cuando no sea constitutiva de falta grave.

b) No proporcionar a la ciudadanía la información debida, siempre que sea de la competencia de la unidad en la que presta sus funciones.

c) Causar daños en los bienes y documentos de la Administración pública y no velar con la diligencia debida por su conservación, cuando tales conductas no sean constitutivas de faltas graves.

d) Utilizar indebidamente los medios telemáticos que la Administración pública ha puesto a su disposición para el cumplimiento de sus funciones, cuando ello no constituya falta grave.

e) Ausentarse injustificadamente del puesto de trabajo durante la jornada laboral, cuando no sea constitutiva de falta grave.

f) No cumplimentar las encuestas que sobre los puestos de trabajo y sus funciones les sean remitidas por la Administración pública con el fin de racionalizar sus estructuras.

g) Incumplir de forma injustificada el horario de trabajo, cuando no suponga falta grave.

h) La falta de asistencia injustificada de un día.

Baskito

i) La falta de cuidado o la negligencia en el ejercicio de sus funciones y en el cumplimiento de sus tareas cuando tales conductas no sean constitutivas de falta grave.

j) Cualquier incumplimiento de los deberes y obligaciones de los empleados públicos, así como de los principios éticos o de conducta, siempre que no sea calificado como falta grave o muy grave.

Artículo 181. Criterios para la calificación de las faltas.

1. La tipificación de los hechos susceptibles de ser calificados como falta se llevará a efecto atendiendo a las siguientes circunstancias:

a) El grado en el que se haya vulnerado la legalidad.

b) La gravedad de los daños causados al interés público, patrimonio o bienes de la Administración o de la ciudadanía.

c) El descrédito para la imagen pública de la Administración.

2. Las administraciones públicas vascas podrán establecer reglamentariamente la ordenación de la aplicación práctica de dichos criterios.

CAPÍTULO III

Sanciones disciplinarias

Artículo 182. Tipos de sanciones.

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

a) Separación del servicio del personal funcionario, que en el caso del personal interino comportará la revocación de su nombramiento y la baja definitiva de las bolsas de trabajo.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo, sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, con funciones similares a las que desempeñaba.

c) Revocación del nombramiento del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal con baja del derecho a ser llamado

Baskito

de las bolsas de trabajo durante el tiempo establecido en la sanción impuesta.

d) Suspensión firme de las funciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, con una duración máxima de seis años. La suspensión firme de funciones conllevará en todo caso la pérdida de la totalidad de las retribuciones durante el período correspondiente al cumplimiento de la sanción impuesta.

e) Traslado forzoso, con o sin cambio de centro orgánico, por el período que en cada caso se establezca. Dicho traslado forzoso podrá conllevar, en su caso, el cambio de localidad del centro de trabajo al que sea destinado el empleado público afectado.

f) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria.

g) Apercibimiento.

h) Obligación de realizar programas o cursos de formación sobre ética pública.

Artículo 183. Sanciones que pueden imponerse según el tipo de infracción.

1. Por la comisión de faltas muy graves podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) Separación del servicio del personal funcionario, que en el caso del personal funcionario interino comportará la revocación de su nombramiento y, en su caso, la baja definitiva de las bolsas de trabajo.

b) Despido disciplinario del personal laboral, que comportará la inhabilitación para ser titular de un nuevo contrato de trabajo, sea fijo, por tiempo indefinido o temporal, con funciones similares a las que desempeñaba.

c) Revocación del nombramiento del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal, con baja del derecho a ser llamado de bolsas de trabajo por un período entre dos años y un día y seis años.

d) Suspensión firme de funciones por un período entre dos años y un día y seis años.

Baskito

e) Traslado forzoso a otro puesto y destino, con o sin cambio de centro orgánico o localidad, por un período como mínimo de un año y un día y máximo de tres años.

f) La pérdida de un nivel de desarrollo profesional ya acreditado.

g) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, con la suspensión de los efectos económicos del último grado alcanzado de desarrollo profesional o, en su caso, de un grado personal, o en la promoción o movilidad voluntaria, en la forma que reglamentariamente se determine, y con un máximo de cinco años.

2. Por la comisión de faltas graves podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) La suspensión firme de funciones por un período entre treinta y un días y dos años.

b) Revocación del nombramiento en el caso del personal funcionario interino o extinción del contrato laboral temporal y suspensión del derecho a ser nombrado personal funcionario interino o laboral temporal por un período idéntico al previsto en la letra anterior.

c) Traslado forzoso a otro puesto y destino, con o sin cambio de centro orgánico, por el período máximo de un año.

d) Demérito, que consistirá en la penalización a efectos de carrera, promoción o movilidad voluntaria, en la forma en que reglamentariamente se determine, y con un máximo de dos años.

3. Por la comisión de faltas leves podrán imponerse las siguientes sanciones:

a) La suspensión de funciones y retribuciones, o de empleo y sueldo en el caso del personal laboral, por un período de uno a treinta días.

b) El apercibimiento, en función de la afectación a la imagen pública de la Administración.

c) La obligación de realizar programas o cursos de formación sobre ética pública y de cualquier otro contenido relacionado con la naturaleza de la infracción cometida.

Baskito

4. El personal funcionario que haya sido sancionado con traslado forzoso con cambio de centro orgánico no podrá obtener nuevo destino por ningún procedimiento en el centro orgánico del que fue trasladado por un período desde un año y hasta tres años. Dicho plazo se computará desde el momento en que se efectuó el traslado.

5. Procederá la readmisión del personal laboral fijo cuando sea declarado improcedente el despido acordado como consecuencia de la incoación de un expediente disciplinario por la comisión de una falta muy grave.

Artículo 184. Criterios para la graduación de las sanciones.

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

a) El grado de intencionalidad, descuido o negligencia que revele la conducta.

b) El grado de participación en la comisión o en la omisión.

c) La gravedad de los daños causados al interés público.

d) La reiteración o reincidencia. Hay reiteración cuando, al cometer la falta disciplinaria, la persona responsable ya ha sido sancionada por otra falta, ya sea de mayor, igual o inferior gravedad, por resolución firme. Hay reincidencia cuando, al cometer la falta disciplinaria, la persona responsable ya ha sido sancionada por una falta de la misma naturaleza por resolución firme.

En ningún caso pueden computarse a efectos de reiteración o reincidencia los antecedentes cancelados o que debieran serlo.

e) La intensidad de la falta de respeto a las ciudadanas o ciudadanos o al resto del personal empleado público.

CAPÍTULO IV

Procedimiento disciplinario

Artículo 185. Normas generales del procedimiento disciplinario.

1. No podrá imponerse ninguna sanción por la comisión de faltas graves o muy graves sino mediante el procedimiento previamente

Baskito

establecido y con todas las garantías que se prevén en esta ley y en las normas de desarrollo.

El órgano competente para incoar el procedimiento podrá acordar previamente la realización de una información reservada.

2. La imposición de sanciones por faltas leves se llevará a cabo por un procedimiento sumario y simplificado, con audiencia de la persona interesada, que se regulará reglamentariamente. Dicho procedimiento no podrá exceder de un mes desde que se inició.

3. Por medio de decreto del Gobierno Vasco se aprobará el reglamento que regule el procedimiento disciplinario, que deberá atender en todo caso a los principios de eficacia, celeridad y economía procesal, con pleno respeto a los derechos y garantías de defensa de la persona presuntamente responsable.

4. Las administraciones forales, locales y la Universidad del País Vasco podrán adaptar las previsiones recogidas en el reglamento citado en el apartado anterior a sus propias peculiaridades organizativas.

5. En los procedimientos disciplinarios que tengan por objeto faltas muy graves y graves quedará establecido, en todo caso, la debida separación entre la fase instructora y la sancionadora, encomendándose a órganos distintos. Su duración no podrá exceder de seis meses.

6. Se practicarán de oficio o a solicitud de la persona interesada las pruebas que sean adecuadas para la determinación de los hechos. La inadmisión de las pruebas propuestas se efectuará mediante resolución motivada.

7. De la incoación de los expedientes disciplinarios, así como de su resolución, deberá darse cuenta a los órganos de representación del personal.

8. Las sanciones disciplinarias se ejecutarán conforme a los términos de la resolución y en el plazo máximo de tres meses. Ello no obstante, el órgano sancionador podrá acordar, previa conformidad de la persona interesada, la suspensión temporal de su ejecución por un período de tiempo que no exceda del legalmente establecido para su prescripción.

Artículo 186. Medidas provisionales.

1. En los procedimientos para la imposición de sanciones graves y muy graves, podrán adoptarse las medidas de carácter provisional que el

Baskito

órgano competente para la instrucción del procedimiento estime necesarias para asegurar la eficacia de la resolución final que pudiera recaer. La adopción de dichas medidas exigirá la correspondiente resolución motivada.

2. La suspensión provisional como medida cautelar en la tramitación de un expediente disciplinario no podrá exceder de seis meses, salvo en caso de paralización del procedimiento imputable a la persona interesada.

3. La suspensión provisional podrá acordarse también durante la tramitación de un procedimiento judicial, y se mantendrá por el tiempo a que se extienda la prisión provisional u otras medidas decretadas por el órgano judicial que determinen la imposibilidad de desempeñar el puesto de trabajo. En este caso, si la suspensión provisional excediera de seis meses, no supondrá la pérdida del puesto de trabajo.

4. El personal funcionario suspenso provisional tendrá derecho a percibir durante la suspensión las retribuciones básicas y, en su caso, las prestaciones familiares por hija o hijo a su cargo.

5. Cuando la suspensión provisional se eleve a firme, la persona funcionaria deberá devolver lo percibido durante el tiempo de duración de aquella. Si la suspensión provisional no llegara a convertirse en sanción firme, la Administración deberá restituirle la diferencia entre los haberes realmente percibidos y los que hubiera debido percibir si se hubiera encontrado con plenitud de derechos.

6. El tiempo de permanencia en suspensión provisional será tenido en cuenta para el cumplimiento de la suspensión firme.

7. Cuando la suspensión no sea declarada firme, el tiempo de duración de la misma se computará como de servicio activo, y se deberá acordar la inmediata reincorporación de la persona funcionaria a su puesto de trabajo, con reconocimiento de todos los derechos económicos y demás que procedan desde la fecha de suspensión.

TÍTULO XIII

De la normalización lingüística

Artículo 187. Perfiles lingüísticos y planes de normalización del uso del euskera.

Baskito

1. El euskera y el castellano son las lenguas oficiales en las administraciones públicas vascas, y estas vendrán obligadas a garantizar en sus relaciones, tanto internas como externas, la utilización de ambas.

2. Las administraciones públicas vascas procurarán tanto la adecuada capacitación lingüística del personal a su servicio como el uso del euskera por parte de este, dentro de su ámbito de actuación, adoptando las medidas necesarias para ello.

3. A tal fin, en el marco de los criterios que establezca el Gobierno Vasco al efecto, las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos aprobarán su correspondiente instrumento de planificación lingüística, donde fijarán, para cada período de planificación, los objetivos a alcanzar, las medidas a adoptar y los medios a proveer.

4. El departamento del Gobierno Vasco competente en materia de política lingüística emitirá, antes de su aprobación, informe preceptivo sobre las propuestas de instrumentos de planificación lingüística de cada entidad encuadrada en el ámbito de aplicación de esta ley. Dicho informe versará sobre la incidencia de la propuesta en la normalización del uso del euskera y sobre su adecuación a la normativa vigente en materia lingüística.

Las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos facilitarán al departamento competente en materia de política lingüística la información que resulte precisa sobre su personal y demás aspectos relacionados con la materia que le resulten necesarios para llevar adelante la coordinación de la política lingüística y la elaboración de los informes que elevará al Consejo del Gobierno Vasco.

De conformidad con la normativa sobre protección de datos personales, los datos solicitados se registrarán en un fichero automatizado que será gestionado por el departamento competente en materia de política lingüística.

5. Todos los puestos de trabajo existentes en las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, incluidos aquellos de naturaleza temporal o coyuntural, tendrán asignado su correspondiente perfil lingüístico, determinado según las características y necesidades comunicativas atribuidas a dichos puestos de trabajo y a las destrezas lingüísticas exigibles a dicho fin.

6. El perfil lingüístico determina el conjunto de los niveles de competencia lingüística en euskera necesarios para la provisión y

Baskito

desempeño del puesto de trabajo. En tanto el perfil lingüístico no fuera preceptivo, servirá exclusivamente para determinar la valoración que, como mérito, habrá de otorgarse al conocimiento del euskera, tanto en la provisión de puestos de trabajo como en la selección externa. A partir de su fecha de preceptividad, el cumplimiento del perfil lingüístico se constituirá como exigencia obligatoria para el acceso y desempeño del correspondiente puesto de trabajo.

Ello no obstante, el Gobierno Vasco, a propuesta del departamento competente en materia de normalización lingüística, determinará reglamentariamente los supuestos en que, con carácter excepcional y por razones objetivamente apreciables, la persona titular de un puesto de trabajo pueda ser eximida del cumplimiento del perfil asignado a dicho puesto.

7. El Gobierno Vasco, a propuesta del departamento competente en materia de política lingüística y, en su caso, del departamento responsable del sector al que se refiriera la concreta planificación lingüística, determinará la clasificación y características de los perfiles lingüísticos y, periódicamente, los criterios para su aplicación a los distintos puestos de trabajo de las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos.

8. La asignación del perfil lingüístico a cada uno de los puestos de trabajo existentes en las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, así como la de su fecha de preceptividad, se efectuarán por sus respectivos órganos de gobierno de conformidad con los criterios a los que se refiere este artículo, previo informe preceptivo del departamento del Gobierno Vasco competente en materia de política lingüística.

En todo caso, para determinar los puestos de trabajo a los que corresponde señalar fecha de preceptividad, se tendrán en cuenta, necesariamente, los objetivos fijados por cada administración pública, institución y organismo en sus correspondientes instrumentos de planificación lingüística.

9. Tanto el perfil lingüístico como, en su caso, la fecha de preceptividad deberán quedar incorporados dentro de las especificaciones del puesto de trabajo que han de figurar en las relaciones de puestos de trabajo, así como en los instrumentos complementarios recogidos en el artículo 47.2.d), conforme a lo previsto en esta ley.

Baskito

10. La modificación del régimen de desempeño de los puestos de trabajo consistente en la acreditación del perfil lingüístico asignado al puesto únicamente tendrá efectos, en relación con procesos selectivos y de provisión, en aquellos que hayan sido convocados con posterioridad a la aprobación de dicha modificación.

11. Las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, al aprobar su correspondiente instrumento temporal de planificación sobre la normalización y uso del euskera, y establecer en su seno los objetivos, las medidas y los medios a poner en práctica, deberán determinar con el máximo rigor las plazas que, para cada periodo de planificación, tienen fijada la fecha de preceptividad de su perfil lingüístico y las plazas que no tienen fecha de preceptividad.

La determinación de los puestos con perfil sin fecha de preceptividad y de los puestos con fecha de preceptividad, tanto vencida como diferida, llevada a cabo por las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, deberá justificarse con criterios de proporcionalidad, teniendo para ello en cuenta el tipo y nivel de la función o puesto a desempeñar, los criterios lingüísticos de uso de las lenguas oficiales aprobados por las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, la realidad sociolingüística de la zona en la que se ubiquen y su ámbito de actuación. No se aplicarán determinaciones generales de índices de obligado cumplimiento. Se establecerán reglamentariamente las bases para que las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos determinen su propio índice de obligado cumplimiento.

A la hora de determinar las fechas de preceptividad en los puestos que sean objeto de convocatorias de ofertas públicas de empleo, las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos establecerán el número de plazas con fecha de preceptividad diferida, lo que implicará la correspondiente modificación de la relación de puestos de trabajo, con base en los criterios que regulará el órgano competente en materia de política lingüística. Así, las personas candidatas podrán acceder a estos puestos o dotaciones sin haber acreditado el perfil lingüístico correspondiente al puesto, al disponer de un plazo de tiempo, hasta la fecha de preceptividad de dicho puesto, para acreditarlo. Durante este periodo, la institución afectada facilitará la formación lingüística que ayude al personal a superar el perfil lingüístico correspondiente. En todo caso, en las plazas con perfil lingüístico diferido el conocimiento del euskera se valorará como mérito.

Baskito

Las convocatorias de acceso al empleo público, así como los procesos de provisión, movilidad y promoción interna, tendrán en cuenta y aplicarán el régimen jurídico sobre normalización y uso del euskera en la Administración pública conforme se establece en la presente ley.

Artículo 188. El euskera en los procesos selectivos y de provisión.

1. El contenido de las convocatorias de pruebas selectivas para el acceso al servicio de las administraciones públicas vascas se adecuará a los perfiles lingüísticos asignados a los puestos de trabajo que hubieran de proveerse con el personal de nuevo ingreso.

2. A los efectos previstos en el punto anterior, cuando la convocatoria de una plaza tenga su causa en un puesto de trabajo cuyo perfil lingüístico sea preceptivo, su cumplimiento será exigencia obligatoria para el acceso. El cumplimiento del perfil podrá ser exigido, según se determine en las bases de la convocatoria, tanto mediante su previa acreditación documental como mediante una prueba específica dentro del proceso o en el período de prácticas que se establezca, sin que en este caso sean de aplicación los límites temporales establecidos en el artículo 76 de esta ley.

3. Para establecer la valoración que como mérito haya de otorgarse al conocimiento del euskera en cada convocatoria de pruebas selectivas, se tendrá en cuenta cuál es el nivel predominante asignado a cada puesto de trabajo, de modo que la puntuación que se otorgue a la acreditación de niveles inferiores y superiores habrá de ser coherente y proporcionada a la puntuación establecida para el citado nivel.

La puntuación otorgada al conocimiento del euskera representará un porcentaje que no podrá ser en ningún caso superior al veinte por ciento de la puntuación máxima alcanzable en el conjunto del proceso selectivo.

En cualquier caso, la valoración que se otorgue a la acreditación del nivel específico correspondiente al puesto de trabajo no podrá ser en ningún caso inferior al cinco por ciento de la puntuación máxima alcanzable en el conjunto del proceso selectivo.

4. Los anteriores criterios de este artículo serán igualmente de aplicación en los procesos de provisión de puestos de las administraciones públicas vascas.

Baskito

Artículo 189. Funciones del Instituto Vasco de Administración Pública en la formación lingüística y en la acreditación de los perfiles lingüísticos.

1. Para la acreditación del cumplimiento de los distintos perfiles lingüísticos, el Instituto Vasco de Administración Pública determinará el contenido y forma de las pruebas destinadas a la evaluación del conocimiento del euskera necesario, en cada caso, que serán de común y obligada aplicación en la totalidad de las administraciones públicas.

2. El Instituto Vasco de Administración Pública será el único organismo habilitado para la acreditación de perfiles lingüísticos. A tal efecto, el Instituto Vasco de Administración Pública asumirá la responsabilidad de llevar a cabo la convocatoria periódica y organización de pruebas destinadas a la acreditación de perfiles lingüísticos en el seno de las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos.

3. Asimismo, el Instituto Vasco de Administración Pública llevará a efecto la realización de las pruebas de acreditación de perfiles lingüísticos que resulten precisas en el marco de los procesos de selección de personal y de provisión de puestos de trabajo que puedan convocar las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos.

4. Sin perjuicio de la representación que al Instituto Vasco de Administración Pública corresponde en los tribunales calificadores de los procesos selectivos de acceso a las administraciones públicas vascas, sus instituciones y organismos, una persona representante de dicho instituto formará parte de los tribunales en aquellas pruebas que estén destinadas a la acreditación del perfil lingüístico exigido en la convocatoria. Dicha representación será igualmente obligada, a los mismos efectos, en la composición de las comisiones calificadores de los concursos para la provisión de los puestos de trabajo.

5. Las administraciones públicas vascas podrán suscribir convenios de colaboración con el Instituto Vasco de Administración Pública al objeto de concretar los términos en los que deban desarrollarse las pruebas de acreditación de perfiles lingüísticos.

6. El Instituto Vasco de Administración Pública podrá formalizar con el Instituto para la Alfabetización y Reeuskaldunización de Adultos (HABE), como organismo competente en materia de euskaldunización de adultos, el correspondiente convenio de colaboración en relación con la euskaldunización del personal al servicio de las administraciones públicas

Baskito

vascas de acuerdo con el contenido curricular del proceso de aprendizaje del euskera.

Artículo 190. La convalidación y otros sistemas de acreditación del conocimiento del euskera.

El Gobierno Vasco, a propuesta del departamento competente en materia de política lingüística, establecerá reglamentariamente el régimen de convalidación de certificados oficiales, títulos y otros sistemas de comprobación y evaluación del conocimiento de euskera, a los efectos de acreditar en las administraciones públicas vascas el cumplimiento de los perfiles lingüísticos asignados a los distintos puestos de trabajo.

Baskito